



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS III  
CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE DIREITO  
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**ÁDILA MARCELE DE LIMA SILVA**

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO DIREITO À DESCONEXÃO NO AMBIENTE  
LABORAL FRENTE A CRESCENTE PRODUTIVIDADE TÓXICA**

**GUARABIRA  
2024**

ÁDILA MARCELE DE LIMA SILVA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO DIREITO À DESCONEXÃO NO AMBIENTE  
LABORAL FRENTE A CRESCENTE PRODUTIVIDADE TÓXICA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)  
apresentado à Coordenação do Curso de  
Direito da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito do  
Trabalho

**Orientadora:** Profa. Me. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva.

**GUARABIRA  
2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586d Silva, Adila Marcele de Lima.

Desafios e perspectivas do direito à desconexão no ambiente laboral frente a crescente produtividade tóxica [manuscrito] / Adila Marcele de Lima Silva. - 2024.

25 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2024.

"Orientação : Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introeine Silva, Departamento de Ciências Jurídicas - CH. "

1. Direito à Desconexão. 2. Excesso de Trabalho. 3. Produtividade Tóxica. 4. Direitos Fundamentais. I. Título

21. ed. CDD 344.0181

ÁDILA MARCELE DE LIMA SILVA

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO DIREITO À DESCONEXÃO NO  
AMBIENTE LABORAL FRENTE A CRESCENTE PRODUTIVIDADE TÓXICA

Trabalho de Conclusão de Curso  
(Artigo) apresentado à Coordenação  
do Curso de direito da Universidade  
Estadual da Paraíba, como requisito  
parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

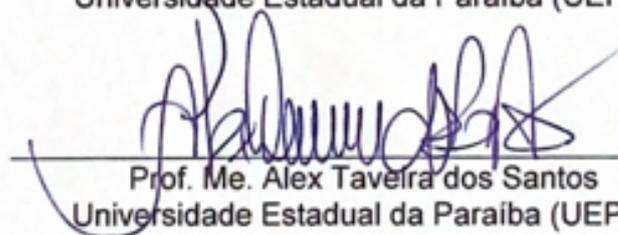
Área de concentração: Direito do  
Trabalho

Aprovada em: 14/06/2024.

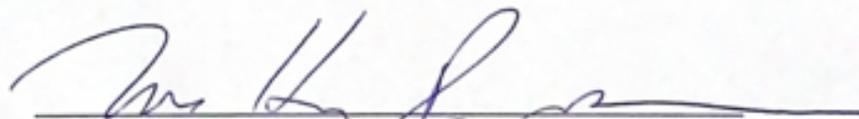
**BANCA EXAMINADORA**



Profa. Me. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Alex Taveira dos Santos  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Valter Henrique Pereira Júnior  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, pela dedicação e apoio  
em todos os momentos da minha vida,  
DEDICO.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- Art. Artigo
- CLT Consolidação das Leis Trabalhistas
- OIT Organização Internacional do Trabalho
- OMS Organização Mundial da Saúde
- ONU Organização das Nações Unidas

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Direito ao Lazer.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Direito à Saúde .....</b>	<b>13</b>
<b>3 AS NOVAS DINÂMICAS DO MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
<b>4 PRODUTIVIDADE TÓXICA E INCENTIVO AO TRABALHO EM EXCESSO .....</b>	<b>15</b>
<b>5 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO PERSPECTIVA DE MELHORIA.....</b>	<b>17</b>
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>21</b>

## DESAFIOS E PERSPECTIVAS DO DIREITO À DESCONEXÃO NO AMBIENTE LABORAL FRENTE A CRESCENTE PRODUTIVIDADE TÓXICA

## HALLENGES AND PERSPECTIVES OF THE RIGHT TO DISCONNECT IN THE WORKPLACE ENVIRONMENT AMIDST INCREASING TOXIC PRODUCTIVITY

Ádila Marcele de Lima Silva\*

### RESUMO

As transformações no mundo laboral, com a inserção das novas tecnologias decorrentes da Revolução 4.0, geraram alterações significativas nas relações trabalhistas, afetando os trabalhadores que laboram tanto em regime presencial quanto em teletrabalho, em decorrência disso, os empregados estão a cada dia mais hiperconectados e imersos na cultura do trabalho excessivo, encorajados pela produtividade tóxica e pelo pensamento *coaching*, sem conseguir separar a vida profissional do pessoal. Diante desse cenário, nasce a seguinte inquietude: quais seriam as possíveis consequências e desafios enfrentados pelo não respeito ao direito à desconexão em relação à influência da produtividade tóxica no mercado de trabalho atual? Com o intuito de elucidar a problemática central, este artigo visa analisar o impacto dessas modificações e o reconhecimento do direito à desconexão como direito fundamental, e, com isso, dar a devida importância para sua regulamentação no cenário jurídico brasileiro. Para isso, foi realizado um estudo de natureza exploratória, por meio de revisão bibliográfica e documental, utilizando artigos e doutrinas jurídicas para construir o referencial teórico, com uma abordagem de pesquisa qualitativa. Em virtude da inexistência de regulamentação sobre o direito à desconexão, os direitos à saúde e ao lazer são igualmente afetados, na medida em que o trabalhador não desfruta de um descanso pleno do trabalho e é acometido por doenças físicas e psicológicas, como o *burnout*. Por fim, o artigo apresenta um debate acerca dos benefícios dos projetos de leis que visam instituir o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, fundamentando-se também no direito comparado, para que seja viabilizada a garantia de um ambiente laboral saudável, promovendo o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão; excesso de trabalho; produtividade tóxica; direitos fundamentais.

### ABSTRACT

The transformations in the world of work with the insertion of new technologies resulting from Revolution 4.0, generated significant changes in labor relations, affecting both workers who work face-to-face and those working remotely, as a result of which employees are hyperconnected every day and immersed in the culture of excessive work, encouraged by toxic productivity and coaching thinking, without being able to separate professional and personal life. Given this scenario, the following concern arises: what would be the possible consequences and challenges faced by not respecting the right to disconnection in relation to the influence of toxic productivity in the current job market? In order to elucidate the central issue, this

---

\* Bacharelada em Direito, Campus III, no Centro de Humanidades da Universidade Estadual da Paraíba, (CH/UEPB). E-mail: [adila.silva@aluno.uepb.edu.br](mailto:adila.silva@aluno.uepb.edu.br).

article aims to critically analyze the impact of these changes and the recognition of the right to disconnection as a fundamental right, and, therefore, give due importance to its regulation in the Brazilian legal scenario. To this end, an exploratory study was carried out, through bibliographic and documentary review, using articles and legal doctrines to build the theoretical framework, with a qualitative research approach. Due to the lack of regulation on the right to disconnect, the rights to health and leisure are equally affected, as the worker does not enjoy full rest from work and is affected by physical and psychological illnesses, such as burnout. Finally, the article presents a debate about the benefits of bills that aim to establish the right to disconnection in the Brazilian legal system, also based on comparative law, so that the guarantee of a healthy working environment is made possible, promoting balance between work and personal life.

**Keywords:** Right to disconnect; excess of work; toxic productivity; fundamental rights.

## 1 INTRODUÇÃO

As Revoluções Industriais foram precursoras de inúmeras alterações no contexto social, trazendo inovações tecnológicas e promovendo um crescimento econômico e produtivo. Esse processo impactou diversos setores da sociedade, fomentando a necessidade de um olhar crítico, pois não se restringiu somente às mudanças econômicas e tecnológicas. Nesse sentido, as revoluções, em especial a 4.0, ampliaram a inserção das novas tecnologias no mundo do trabalho. Essa incorporação trouxe benefícios para os trabalhadores, como a possibilidade de trabalhar em casa e evitar tempo de deslocamento, resolver pendências do trabalho rapidamente e em qualquer lugar.

No entanto, o crescimento acelerado dessa incorporação tecnológica no mundo do trabalho ampliou o debate acerca da necessidade do direito à desconexão, visto que facilitou a ocorrência de colaboradores superconectados no trabalho. Assim, esse direito tem por intuito garantir que os trabalhadores possam se desligar das obrigações laborais após sua jornada de trabalho, sem que haja incentivo ao trabalho em excesso ou qualquer tipo de penalidade por parte do empregador. No cenário jurídico brasileiro, a implementação do direito à desconexão já foi e continua sendo debatida, a exemplo dos projetos de leis que propõem alterações na CLT para a efetivação desses direitos.

Sob essa perspectiva, o presente estudo é relevante diante do crescente cenário de flexibilizações das relações trabalhistas, as quais colocam os empregadores e os empregados em paridade na tomada de decisões, bem como do descumprimento de um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho: o Princípio da Proteção do Trabalhador. Assim, é fundamental a tutela por parte do Direito do Trabalho para que os trabalhadores sejam amparados pelo ordenamento jurídico contra alterações prejudiciais no mundo do trabalho.

Diante desse cenário, com o acometimento de mudanças significativas no contexto laboral, a problemática central é o questionamento acerca dos desafios e das consequências do descumprimento do direito à desconexão em razão da influência da produtividade tóxica por parte dos superiores hierárquicos dos trabalhadores. Nesse sentido, o objetivo geral propõe, com base na problemática central, uma análise crítica sobre o impacto das modificações do cenário jurídico e o

reconhecimento do direito à desconexão como direito fundamental, e sua devida regulamentação no ordenamento jurídico.

Assim, os objetivos específicos do presente artigo são reconhecer o direito à desconexão como direito fundamental para que haja o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana, respeitando o direito ao lazer e à saúde; analisar o impacto das modificações trazidas pelas revoluções industriais, as quais fomentaram novas dinâmicas do mundo do trabalho e alteraram não só a forma de trabalho, mas também o trabalhador; compreender como a influência da produtividade tóxica no mundo do trabalho, reforçada pela inserção do pensamento *coaching*, incentiva os trabalhadores ao trabalho em excesso, como meio de sucesso profissional e possibilita o desenvolvimento de doenças físicas e mentais; demonstrar o projeto de lei de modificação da CLT para possibilitar a efetivação do direito à desconexão; verificar como esse direito está sendo aplicado em outros ordenamentos jurídicos.

Neste estudo, o procedimento adotado foi a pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, com o objetivo exploratório, utilizando como fonte artigos do Google Acadêmico e SciELO, bem como fundamentando-se em doutrinas jurídicas e livros, na perspectiva de Ingo Wolfgang Sarlet (2011), André Ramos Tavares (2020), Antônio Cavalcante Costa Neto (2021), Jorge Miranda (2012), Otávio Amaral Calvet (2006), e diplomas normativos, como o Projeto de Lei nº 4044, de 2020, nº 45.79/2023, Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e a Constituição Federal de 1988.

## **2 DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL**

A dignidade da pessoa humana, preceituada no ordenamento jurídico, está estreita e intrinsecamente ligada aos direitos fundamentais, essa relação é fundamental para compreender o sistema jurídico-constitucional, visto que a dignidade da pessoa humana atua como elemento que confere unidade de sentido e legitimidade à ordem constitucional, sendo o princípio fundamental em que se baseia e que dá sentido aos direitos fundamentais. Portanto, os direitos fundamentais, em sua essência, refletem a dignidade da pessoa humana, estando presente, em cada um deles, um aspecto ou uma projeção desse princípio (Sarlet, 2011).

Nesse sentido, para compreender a inerente relação entre os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, é fundamental assimilar o conceito de dignidade da pessoa humana:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (Sarlet, 2011, p. 28).

Vale destacar que, conforme Jorge Miranda (2012), essa relação nasce a partir do Estado Social de Direito, ou seja, com o desenvolvimento das Cartas Maiores e documentos internacionais posteriores à Segunda Guerra Mundial, os quais foram desenvolvidos para combater regimes que contrariaram a dignidade da pessoa humana. Assim, é a Constituição que colabora para a efetivação dos direitos

fundamentais, utilizando como fundamento a dignidade da pessoa humana (Miranda, 2012).

Contudo, apesar da positivação na Constituição garantir maior visibilidade no cenário jurídico aos direitos fundamentais, somente o reconhecimento do direito não se mantém, deve ocorrer a tutela desse direito para combater a sua violação (Tavares, 2020). Ademais, os direitos fundamentais concretizam valores essenciais para a sociedade, cabendo não apenas ao Estado a responsabilidade por sua proteção, mas a toda a comunidade (Sarlet, 2020).

A Constituição de 1988 é a primeira constituição no cenário constitucional brasileiro a apresentar os direitos relacionados ao trabalho, de forma material e formal, como direitos fundamentais, em pé de igualdade com os demais direitos fundamentais (Vecchi, 2013). Nesse sentido, conforme Ipojucan Demétrius Vecchi:

Não se pode mais, em relação aos direitos dos trabalhadores albergados como direitos fundamentais, continuar tratando-os como 'meros' direitos trabalhistas. No momento em que tais direitos foram alçados ao patamar de direitos fundamentais, toda uma carga axiológica e de legitimidade material e formal impõe uma revisão da visão reducionista que trata tais direitos como meros direitos infraconstitucionais ou meros direitos constitucionais, mas esquece que são fundamentais (Vecchi, 2013, p. 202-203).

Portanto, é fundamental que os direitos dos trabalhadores não sejam tratados como simples direitos legais infraconstitucionais. E essa condição traz implicações jurídicas e práticas importantes. Desse modo, segundo Ipojucan Demétrius Vecchi, os direitos trabalhistas devem ser tratados com maior proteção e efetividade, bem como cabe ao legislador impedir retrocessos sociais e garantir sua proteção como cláusula pétrea. Ainda mais, as flexibilizações devem ser pautadas na não desregulação dos direitos fundamentais (Vecchi, 2013).

Sob essa perspectiva dos direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais, e a importância de conceder um tratamento com maior proteção e efetividade, há o debate acerca do direito à desconexão como direito fundamental, sob a justificativa de ser um direito fundamental implícito, que se origina de outros direitos essenciais estipulados na Constituição Federal (Goldschmidt; Graminho, 2020), “como os direitos à privacidade, ao lazer, ao repouso semanal remunerado, ao gozo de férias anuais remuneradas, todos intimamente relacionados ao princípio da dignidade da pessoa humana” (Goldschmidt; Graminho, 2020, p. 204).

O direito à desconexão é o direito do trabalhador de se desconectar do labor. Este não é um direito novo, e deve ser reconhecida sua correlação com os direitos fundamentais, elucidados no artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII da CF, os quais são imprescindíveis para combater o ritmo incessante de trabalho, visto que a culpa por descansar, cumulada com o avanço tecnológico, propiciou a formação de profissionais que trabalham a qualquer hora e a qualquer tempo, sem os devidos cuidados com a saúde e com seus relacionamentos interpessoais (Maffra, 2015).

O conceito do direito à desconexão deve ser compreendido, portanto, como modo de proporcionar um labor que preserve a condição física e mental do trabalhador. Além disso, é imprescindível que haja sua defesa e proteção por meio da tutela judicial, como bem elucidada, Márcia Vieira Maffra:

Assim, como decorrência lógica da interpretação sistemática dos direitos fundamentais à limitação da jornada, ao intervalo para repouso e alimentação, ao descanso semanal remunerado, às férias, bem como dos direitos ao lazer, à intimidade e à vida privada, é delineado o direito à desconexão do trabalho, consubstanciado em um bem jurídico, o descanso,

suscetível de defesa e proteção mediante tutela judicial (Maffra, 2015, p. 519).

Embora não esteja devidamente regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro, esse direito está intimamente ligado a outros direitos dos trabalhadores, como elucidado anteriormente, os quais têm por objetivo impedir que o obreiro venha a sofrer prejuízos em decorrência do excesso de trabalho. Assim, desconsiderar o descanso pleno do trabalhador, fora do ambiente de trabalho, impossibilita a conquista de prosseguir com seus projetos pessoais, interagir com sua família e participar de atividades sociais, representando uma violação dos direitos fundamentais desse trabalhador (Scalzilli, 2020).

Nesse sentido, compreende-se o direito à desconexão como direito fundamental implícito, segundo Roberta Scalzilli:

Entende-se o direito à desconexão como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania (Scalzilli, 2020, p. 655).

Contudo, apesar de estar intimamente ligado aos direitos fundamentais, o direito à desconexão não é tratado como prioridade pelos empregadores, em contrapartida, os trabalhadores são onerados pelas consequências do seu labor excessivo, em virtude da falta de descanso pleno do trabalho, conforme ilustra Matilde Figueiredo Oliveira:

Esta necessidade de devolver aos trabalhadores o seu verdadeiro direito ao descanso – que, entendemos, tem sido delegado para segundo plano, não lhe sendo dado o devido crédito – sabendo que não terão de, a qualquer momento, acorrer a uma solicitação do empregador, tem por base os direitos fundamentais, com assento constitucional, ao repouso e ao lazer e à conciliação da atividade profissional com outras atividades do trabalhador e, designadamente, com a sua vida pessoal e familiar, previsto no artigo 59.º, alíneas b) e d) da nossa lei fundamental (Oliveira, 2018, p. 73).

Portanto, o direito à desconexão não pode ser visto como um incentivo ao não trabalho, mas que o labor seja limitado para salvaguardar a privacidade e o bem-estar físico e mental do trabalhador (Maior, 2003). Ademais, reconhecer sua íntima relação com os direitos fundamentais torna-se necessário para combater o crescimento de profissionais que enfrentam longas jornadas de trabalho, por alteração do mercado de trabalho atual. À medida que a tecnologia avança e a cultura de culpabilização pelo descanso se estabelece, há um impacto negativo na saúde física, mental e nas relações interpessoais dos colaboradores.

## **2.1 Direito ao Lazer**

O direito ao lazer está localizado no título dos Direitos Fundamentais na Constituição Federal, em específico no artigo 6º, caput, artigo 7º, IV, artigo 217, § 3º, e artigo 227. A Constituição não define explicitamente o que seria o direito ao lazer, visto que se trata de um direito subjetivo (Bochernitsan; Buhring, 2021). Em vista disso, muitos autores dispuseram acerca da conceituação do direito ao lazer, mas, segundo Fernanda Kreischmann Bochernitsan e Márcia Andrea Buhring, “o lazer não

tem uma única e exclusiva definição; ele pode ser considerado um estilo de vida, um tempo fora do trabalho, ou mesmo as obrigações com a família” (Bochernitsan; Buhning, 2021, p. 4).

Além disso, na Constituição, os direitos fundamentais possuem mais possibilidade de serem interpretados e aplicados concretamente quando expressos detalhadamente no texto legal, embora possuam eficácia imediata (Calvet, 2006). Contudo, segundo Otavio Amaral Calvet,

[...] direitos enunciados com baixa normatividade, como o direito ao lazer, demonstram uma dificuldade aos intérpretes, já que seu conteúdo não se demonstra de plano, havendo necessidade de busca a conceitos sociológicos e de outras áreas para que se apreenda a conduta a ser observada em consonância com referido valor (Calvet, 2006, p. 2).

Em relação à garantia do direito ao lazer para os trabalhadores, a Constituição Federal, no seu artigo 7º, IV, elucida que o direito ao lazer é um direito dos trabalhadores urbanos e rurais. Dessa forma, a explicitação desse direito ressalta a importância da sua proteção para garantir aos trabalhadores uma condição de vida digna. Além disso, o direito ao lazer não pode ser considerado um direito inferior aos demais, a necessidade de o indivíduo usufruir do lazer contribui para reconhecer que o trabalho não é um fim, mas um meio. É no descanso que o trabalhador pode, de fato, experimentar as experiências da vida.

Nessa ótica, o direito ao lazer contrasta com a sociedade do trabalho, que encara esse direito como uma ameaça ao mundo laboral, reconhecendo o não trabalho como meio de afetar negativamente a performance dos trabalhadores. Essa circunstância possibilita a diminuição da importância do direito ao lazer em detrimento de outros direitos, apesar de o direito ao lazer ser um direito social, que a Constituição Federal interliga com outros importantes direitos sociais. Insta descartar que a Constituição Federal determina aos poderes públicos a promoção do lazer como uma medida de proteção social (Costa Neto, 2021).

Assim, segundo Antônio Cavalcante da Costa Neto, é necessário que ocorra uma modificação na forma de enxergar o tempo livre. Para isso, também é fundamental alterar o preceito do trabalho como único meio de dignificação do homem na sociedade, isto não significa que o trabalho não exerça importante papel na sociedade, mas que seja reconhecido o lazer como forma de melhoria de vida:

Para se contrapor a essa visão depreciativa do lazer, é necessária uma mudança de percepção, em que se passe a enxergar os aspectos positivos do ócio e os exageros da ideologia do trabalho. Não se trata de afirmar que o trabalho é desimportante, mas tomar consciência de que ele não pode ser o alfa e o ômega da existência e da dignidade humanas (Costa Neto, 2021, p. 121).

Por outro lado, o aumento do tempo livre deve ser encarado não como uma ameaça à sociedade, mas como possibilidade de novo ranjo social, no qual a vivência do lazer pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida (Costa Neto, 2021, p. 121).

Portanto, em relação ao direito à desconexão, o reconhecimento do direito ao lazer é a única forma de existência efetiva desse direito. O empregado poderá ter liberdade de não estar presente virtualmente nas atividades laborais, fora do horário de trabalho, e usufruir do descanso pleno do labor. O resultado será profissionais com a saúde mental preservada, trabalhos em menor escala, mais postos de

trabalho e o efetivo equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Miranda; Miranda; Pimentel, 2018).

## 2.2 Direito à Saúde

A proteção da saúde do trabalhador está prevista na Constituição Federal, no artigo 5º, o qual elucida a saúde e o trabalho como direitos fundamentais. No artigo 7º, há uma proteção direta e pormenorizada da saúde do trabalhador e do ambiente de trabalho. Outras previsões legais importantes para compreender a disposição da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico são trazidas nos artigos 200 e 225 da Constituição Federal, sendo o papel ordenado ao Sistema Único de Saúde de executar ações em prol da saúde do trabalhador, e a imposição ao Poder Público e à coletividade de promover um ambiente ecologicamente equilibrado (Santos; Padilha, 2021).

No entanto, a inserção da saúde do trabalhador na Constituição não pode ser vista como um acaso. Alguns marcos históricos, os quais vislumbravam a proteção do trabalhador, já ocorriam no mundo, antes da Constituição de 1988, sendo, segundo Poliana Ribeiro Dos Santos e Norma Sueli Padilha:

[...] a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o Tratado de Versalhes (1919), a Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, e a aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948 (Santos; Padilha, 2021, p. 294).

Ademais, outros diplomas foram desenvolvidos com o intuito de preservar e reconhecer o direito à saúde do trabalhador, bem como possibilitar um ambiente de trabalho digno (Santos; Padilha, 2021).

Vale destacar que o debate saúde e trabalho, que resultou no entendimento atual, não ocorreu de forma abrupta no contexto jurídico. Dois momentos significativos na história da saúde do trabalhador no Brasil ocorreram nos períodos de 1969 até 1979 e de 1980 até 1988. O primeiro momento foi marcado pelo tratamento do acidente de trabalho como assunto de segurança nacional, bem como pela tentativa de relacionar essas questões com a Saúde Coletiva. No segundo momento, houve a busca por reconhecer a importância da relação entre trabalho e saúde no contexto de redemocratização (Tambellini; Almeida; Camara, 2013).

Portanto, observa-se que o debate acerca do direito à saúde do trabalhador não é novo no contexto jurídico brasileiro, como também é perceptível o impacto das formas de trabalho na interpretação do direito à saúde do obreiro. As formas de proteção da saúde do trabalhador, constituídas anteriormente, não podem ser consideradas suficientes para garantir esse direito ao empregado no contexto atual, visto que há novos agentes prejudiciais à saúde e modificações no mundo do trabalho.

Em vista disso, o avanço tecnológico impactou o mundo laboral e as formas de trabalho, possibilitando a realização de atividades laborais em qualquer lugar, impedindo longas horas em engarrafamentos na ida para o trabalho e a garantia de mais tempo com a família. Contudo, essa mesma flexibilização proporcionou profissionais que enfrentam longas jornadas de trabalho inconscientemente, mesmo fora do ambiente de labor e até nos períodos de férias.

Essa sobrecarga ocasionou um impacto na saúde mental e física dos trabalhadores, fomentando o desenvolvimento de doenças, como “a Síndrome de

Burnout, irritabilidade, solidão e frustração” (Ferreira; Aguilera, 2021, p. 32). Desse modo, o direito à desconexão viabiliza a prevenção da saúde física e psicológica dos trabalhadores, evitando e amenizando a ocorrência de doenças e acidentes no labor, quando aduz que os trabalhadores devem se desconectar das suas respectivas funções, separando a vida profissional e pessoal.

Como exposto, os direitos dos trabalhadores são considerados direitos fundamentais, e o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana nas relações laborais é essencial para que os direitos humanos sejam devidamente efetivados. Nessa perspectiva, o “direito à saúde, física e mental, do trabalhador no meio ambiente laboral é um direito fundamental, pois é apenas com seu cumprimento que é possível falar em trabalho digno e decente” (Ferreira; Aguilera, 2021, p. 28).

### **3 AS NOVAS DINÂMICAS DO MUNDO DO TRABALHO**

A Revolução Industrial foi percussora de modificações em diversos setores da sociedade, a exemplo do mundo do trabalho. Por meio da evolução das tecnologias, em cada fase, as Revoluções foram essenciais para os avanços no processo de produção das empresas e na realidade dos trabalhadores. Vale destacar a Quarta Revolução Industrial, como causadora de diversas transformações capazes de impactar o contexto atual e futuro (Fincato; Wünsch, 2020). Conforme Vanessa Rocha Ferreira e Agatha Gonçalves Santana:

Essa Revolução causou o início de uma simbiose entre o mundo físico, digital e biológico, unindo as mais recentes tecnologias, como a inteligência artificial, a internet das coisas, a biologia sintética e os sistemas cyberfísicos ao mundo humano, impactando não apenas na indústria, como o próprio modo de viver da pessoa (Ferreira; Santana, 2021, p. 175).

Com essas alterações significativas, há, no meio laboral, uma desconstrução das relações trabalhistas, ensejando um debate sobre as formas de subordinação dos trabalhadores com o avanço das tecnologias, visto que “não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante” (Fincato; Wünsch, 2020, p. 53). Assim, segundo Denise Pires Fincato e Guilherme Wünsch:

[...] conforme a sociedade do conhecimento se expandia e a inserção das tecnologias digitais intensificava a economia de mercado, os direitos trabalhistas em seu formato tradicional começavam a se afigurar inadequados e rígidos demais, o que oportunizou o início do que se chamou ‘flexibilização’ da legislação trabalhista (Fincato; Wünsch, 2020, p. 50).

O Direito do Trabalho é orientado pelo princípio da proteção da parte vulnerável da relação empregatícia, o trabalhador. Assim, o seu intuito é, por meio dessa proteção, garantir uma igualdade entre empregado e empregador. Contudo, como exposto, a inserção das tecnologias no ambiente laboral, por meio da globalização, contribui para o fenômeno da flexibilização desses direitos. Essa flexibilização retira o caráter de proteção da parte hipossuficiente por parte do Direito do Trabalho, e considera a relação entre empregado e empregador em pé de igualdade. Em vista disso, com a flexibilização desses direitos e a expansão tecnológica, os trabalhadores enfrentam novas problemáticas, às quais o direito do trabalho necessita ampliar a sua proteção (Pamplona, 2021).

A primeira adversidade seria a conexão contínua com o labor, em decorrência da inexistência de um espaço físico, possibilitando a ocorrência do assédio moral organizacional e o excesso de trabalho. Essa prática consiste em os superiores pressionarem os trabalhadores para produzirem cada vez mais, além do seu horário de trabalho, afetando a sua vida privada (Wyzykowski, 2020). As alterações no mundo do trabalho, em decorrência das novas tecnologias, não podem ser vistas somente pelos aspectos positivos, mas é necessário analisar de forma crítica o impacto delas no contexto laboral.

Além do assédio moral organizacional, fruto da incorporação das tecnologias no cenário laboral, outra realidade que merece atenção é o teletrabalho. O teletrabalho é a modalidade de trabalho em que os colaboradores não necessitam exercer sua função nas dependências da empresa, e foi devidamente regularizado com a Reforma Trabalhista, a qual inseriu os artigos de 75-A a 75-E na CLT (Filho; Silva; Pereira, 2023).

Todavia, o artigo 75-E pode ser interpretado como legitimador da retirada de responsabilidade dos empregadores em relação à proteção e à segurança da saúde dos seus funcionários. Além disso, com a reforma trabalhista, houve a retirada do controle de jornada, como explicita o art. 62, II, da CLT, podendo ocorrer abusos por parte dos seus superiores, a exemplo da prorrogação de jornada (Lopes; Santos, 2020). Essas condições favorecem a ocorrência de danos na saúde física e mental dos trabalhadores, como síndrome de Burnout, Síndrome do pânico, estresse ocupacional, ansiedade, depressão.

#### **4 PRODUTIVIDADE TÓXICA E INCENTIVO AO TRABALHO EM EXCESSO**

A cultura do trabalho, fomentada no capitalismo, era centrada na percepção da força de trabalho de forma coletiva, enquanto a cultura da empresa é centrada em princípios individualistas, fomentando uma competição e a busca por um crescimento individual. Essa nova realidade laboral almeja maior produtividade do trabalhador. Em vista disso, a transição da fase industrial para a fase tecnológica do trabalho, ou seja, pós-industrial, fomentou o crescimento de profissionais, conhecido pelo termo em inglês *workaholics*. O *workaholic* é a definição de trabalhadores que sentem uma compulsão pelo trabalho e se dedicam exclusivamente ao labor, inclusive após a jornada de trabalho (Luz, 2008).

Esses trabalhadores não conseguem se desvincular do labor, sua existência está ligada exclusivamente ao trabalho. A morte ou adoecimento pelo excesso de trabalho pode ocorrer sem ao menos ter consciência da razão. Além disso, em decorrência da adaptação ao regime atual de trabalho, os trabalhadores não se reconhecem “como sujeitos fora do ambiente (físico e/ou ambiental) do trabalho” (Luz, 2008, p. 210). Com base no exposto, segundo Madel T. Luz:

Tomaram para si a identidade de instrumentos de produção ao adotarem completamente a categoria de produtividade como norma central do viver. O trabalho invadiu vigorosamente seu espaço de subjetividade e sua identidade é a de ‘empregado’, seja qual for seu ofício (executivo, secretário, pesquisador, professor, médico etc.) (Luz, 2008, p. 210).

Segundo Paula Spagnoli *et al.*, há evidências de que o contexto organizacional pode influenciar o desenvolvimento do *wokhalism*. Esses profissionais são moldados por um sistema organizacional que reforça como positivo esse tipo de comportamento no ambiente corporativo. Assim, são constantemente

exigidos e incentivados a produzirem maiores resultados para a empresa, o que gera profissionais dedicados a investir maior energia e esforço nas atividades laborais da empresa. Além disso, esse vício no trabalho pode se desenvolver como resposta dos colaboradores, quando se veem imersos na alta de demanda de trabalho (Spagnoli *et al.*, 2020).

O ambiente corporativo usa a produtividade como forma de motivar os funcionários para superarem metas, cumprir objetivos, e, conseqüentemente, serem mais produtivos. Dessa forma, o papel do ambiente de trabalho no desempenho dos funcionários no seu labor impacta positivamente ou negativamente esses trabalhadores (Silva *et al.*, 2015). Quando esse impacto é positivo, os colaboradores tendem a ser mais produtivos e eficientes, e menos estressados, sem sofrerem impactos na sua saúde física e mental.

Entretanto, a vertente negativa dessa produtividade, como explorado anteriormente, pode afetar muitos profissionais, que são influenciados por uma cultura de excesso de trabalho, que é vista como o caminho para o sucesso profissional, alguns profissionais tornam-se obcecados pelo trabalho, sacrificando outros aspectos de suas vidas. O incentivo à produtividade excessiva e prejudicial, que faz o trabalhador abdicar da sua vida pelo trabalho, de forma intencional, pode ser resultado de uma liderança que reforça esses comportamentos prejudiciais.

Os superiores hierárquicos de uma empresa podem exercer papel importante no desenvolvimento desses empregados viciados em trabalho, segundo estudo de Adriana Ribeiro Cardoso. Nesse sentido, os comportamentos dos líderes que adotam um estilo de liderança, encorajando o excesso de trabalho, pode contribuir para o surgimento do *workaholism* entre os funcionários da empresa. Portanto, esse líder pode influenciar diretamente o desenvolvimento do *workaholism* ao criar um ambiente de trabalho que valoriza e recompensa o excesso de trabalho, em detrimento do bem-estar e da saúde dos colaboradores (Cardoso, 2021).

Assim, a produtividade tóxica pode ser determinada como uma mentalidade que condiciona o trabalhador a estar sempre envolvido no trabalho, visto que, no contexto atual, como o local de exercício laboral não se limita a um espaço físico, os colaboradores podem estender o seu horário de trabalho por meio das tecnologias, quando atua de forma presencial, ou não limitar o horário de trabalho, quando labora no regime telepresencial.

Essa glamourização do trabalho sem descanso é também reforçada pelo pensamento *coaching*. A ética *Coaching* cria um modelo ideal que os trabalhadores devem seguir para atingir o sucesso profissional, fazendo com que os colaboradores busquem um nível de perfeição inatingível. Com isso, o sujeito deve estar sempre buscando novos desafios, sendo mais produtivo, galgando novas conquistas profissionais, e trazendo resultados para a empresa. Desse modo, o trabalhador é constantemente incentivado a concentrar todas as suas forças no trabalho, ainda que isso afete suas relações familiares (Barati, 2015). Guilherme Henrique Lima Barati elucida como a atuação dos *coaches* no ambiente laboral impacta na mentalidade dos trabalhadores:

Nos processos de Coaching realizados pelo pesquisador com fins sucessórios, em organizações de grande porte, foi possível escutar gestores em posições elevadas e que apesar de viverem sobrecarregados, insistiam em buscar mais intensidade para o seu trabalho. No entanto, a sua carga já era pesada e eles eram convocados a dar conta de mais, mais, ainda. Tem-se, com frequência, deparado com uma competência profissional inversamente proporcional a tudo aquilo que seja pessoal: o corpo, as relações afetivas e familiares. A fala desses profissionais nada

expressa do prazer, mas de um gosto pelo desafio, por aquilo que ameaça suplantá-los, dominá-los a todo o instante (Barati, 2015, p. 235).

Assim, os *coaches* são responsáveis por apresentar métodos de desenvolvimento pessoal, os quais reforçam a importância da dedicação exclusiva ao trabalho como sucesso pessoal. Essa prática, no ambiente laboral, facilita a disseminação de princípios de gestão que estão em sintonia com o sequestro da subjetividade. O sequestro de subjetividade é empregado para viabilizar a interpretação, no contexto das relações sociais no ambiente de trabalho, de uma intenção de implementar práticas que não são expressas verbalmente, mas são disseminadas e criadas nas organizações visando estabelecer e controlar, de maneira sutil, redes de interações das quais o indivíduo não consegue se desvincular (Castro *et al.*, 2021).

Essa forma de controle sutil molda profundamente o subconsciente dos trabalhadores, construindo o sentimento de receio ao descanso. Assim, estar imerso no trabalho, dedicando grande parte do seu tempo e abdicando de outras áreas é disseminado como um esforço imprescindível para o sucesso profissional. Para isso, são utilizadas ideologias gerencialistas, que frisam palavras-chaves, segundo (Gaulejac, 2007, *apud* Castro *et al.*, 2021, p. 253):

[...] que são combinadas sob duas perspectivas: subjetiva (englobando comportamentos e atitudes, como 'felicidade', 'prosperidade', 'transformação' e 'coragem') e objetiva (incluindo técnicas e organização do trabalho, como 'foco', 'metas', 'performance', 'alto desempenho' e 'resultados').

O método dos *coaches* nasce em decorrência de mudanças significativas no ambiente laboral. A alta demanda, a necessidade de novas habilidades do trabalhador e a pressão da concorrência são realidades que contribuíram para a implementação do poder dos *coaches* (Martins, 2022). Esses métodos de desenvolvimento sequestram a subjetividade do trabalhador para que o excesso de trabalho seja visto como única forma de sucesso profissional.

Entender o sequestro da subjetividade é entender como a produtividade tóxica, compartilhada através dos métodos *coaching*, desenvolvem um processo de controle da organização sobre o indivíduo. Segundo Faria & Meneghetti (2019, p. 273), os indivíduos “foram sendo modificados conforme o desenvolvimento das forças produtivas”. Assim, esse controle, disfarçado de discursos motivacionais, utilizou de “todo o processo contido no tempo total de trabalho, incluindo elementos subjetivos, como a vida plena do trabalhador, seu tempo livre e seu espaço particular” (Villar; Walger; Rese, 2018, p. 710). Além disso, segundo Faria & Meneghetti (*apud* Villar; Walger; Rese, 2018), alega-se que o interesse da organização reside não em toda a subjetividade do trabalhador, mas somente naquela que pode impulsionar a produtividade laboral e a taxa de acumulação. Nesse sentido, não são relevantes as preferências pessoais do trabalhador, apenas os aspectos de sua subjetividade que propiciam uma ligação emocional com o trabalho, promovem um aumento na produtividade e atendem à necessidade de intensificação laboral.

## 5 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO PERSPECTIVA DE MELHORIA

O projeto de Lei nº 4044/2020, proposto pelo Senado Federal, propõe alterações na CLT, no § 2º do art. 244, o acréscimo do §7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A para preceituar o direito à desconexão:

Art. 1º O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes disposições:

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

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

Art. 244.

2º Considera-se de 'sobreaviso' o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de 'sobreaviso' será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de 'sobreaviso', para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

Art. 3º Fica revogado o inciso III, do art. 62, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Brasil, 2020).

Assim, o intuito da lei é garantir a efetivação dos direitos constitucionais, como o direito à saúde, ao lazer e à vida privada, reforçando o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana para que o empregado esteja assegurado em relação aos riscos relacionados ao trabalho (Domingues, 2021).

Sob essa perspectiva, a inserção do art. 72-A regulariza o contato do empregador com o empregado fora do ambiente laboral, limitando a comunicação a casos excepcionais. Em seus parágrafos, impede que o empregador aplique uma falta funcional ao trabalhador caso este não responda às mensagens. Ademais, nos

períodos de férias, o empregado pode se desconectar dos grupos do trabalho e de demais programas ligados à empresa, sem qualquer tipo de prejuízo.

Em relação ao projeto de lei nº 4579/2023, que está aguardando parecer do relator na Comissão de Trabalho na Câmara dos Deputados, também visa alterar a CLT para garantir o direito à desconexão dos trabalhadores que laboram em regime de teletrabalho ou à distância, vedando a aplicação de penalidade por parte do empregador ao funcionário que cumpre seu direito de desconexão. Além disso, estipula multa de até 5 vezes o salário do trabalhador ou outras penalidades previstas na CLT e possibilita acordos coletivos para os empregadores que descumprirem o respectivo direito, bem como possibilita que as empresas com mais de 50 funcionários estejam aptas a realizar acordos coletivos com a entidade sindical para regularizar os horários de desconexão dos trabalhadores (Brasil, 2023).

Com base no exposto, observa-se que os projetos de leis visam garantir que os dispositivos da CLT sejam adaptados às mudanças atuais no cenário laboral com a inserção das ferramentas tecnológicas, intervindo para assegurar o descanso pleno do trabalhador. Ademais, essas alterações legislativas garantem que o Princípio da Proteção do Trabalhador seja devidamente concretizado pelo Direito do Trabalho, considerando a imposição legal de restrições nas relações trabalhistas para proteger o empregado do labor em excesso.

Em outros sistemas jurídicos, vislumbrando sua comparação com o ordenamento nacional, o direito à desconexão já está devidamente previsto, como é o exemplo da França. No Brasil, ambos os projetos ainda estão em fase de aprovação. No entanto, em 2016, já ocorreu a tentativa de regularizar o direito à desconexão por meio do projeto de lei nº 6038/2016, sugerido pela Deputada Ângela Albino, que não foi aprovado, sendo arquivado em 2019. Em contrapartida, nesse mesmo ano, o direito à desconexão foi regularizado no ordenamento francês, por meio do art. 55 da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016 (Gauriau, 2020):

1° Le 6° est complété par les mots: «, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise;»

2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé:

«7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.»<sup>1</sup> (França, 2016).

---

<sup>1</sup> Tradução: O 6° é complementado pelos dizeres: “, nomeadamente através de ferramentas digitais disponíveis na empresa; » 2° A 7° é adicionado da seguinte forma: “7° Os termos do pleno exercício pelo trabalhador do seu direito de desligar e o estabelecimento pela empresa de sistemas de regulação da utilização de ferramentas digitais, com vista a garantir o respeito pelos períodos de descanso e licenças, bem como pelos direitos pessoais e familiares vida. Na falta de acordo, o empregador elabora um estatuto, ouvido o conselho de empresa ou, na sua falta, os delegados do pessoal. Esta carta define estas modalidades de exercício do direito a desligar e prevê ainda a implementação, aos colaboradores e pessoal de supervisão e gestão, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável de ferramentas digitais. » (França, 2016).

Além da França, a Bélgica, a Espanha e a Itália já possuem legislação positivada sobre o direito à desconexão. Na Bélgica, há a possibilidade de negociação entre o empregador e o representante dos empregados, devendo ser realizada periodicamente. Na Espanha, a legislação não impõe a necessidade de negociação coletiva, mas determina a criação de políticas empresariais sobre direito à desconexão, por parte dos empregadores. Por fim, na Itália, esse direito à desconexão é reconhecido de forma implícita, sendo regularizado por acordo individual, com disposições gerais sobre a temática (Eurofund, 2020, *apud* Domingues, 2021).

Portanto, as normas trabalhistas nacionais devem se atualizar em relação às mudanças no mundo do trabalho. Embora o ordenamento jurídico brasileiro possua leis que visam a proteção do trabalhador em relação ao seu tempo de descanso, saúde e lazer, as circunstâncias atuais demonstram a necessidade de positivação específica desse direito para sua devida efetividade (Ponzilacqua; Silva, 2020).

## 6 CONCLUSÃO

O contexto em que os trabalhadores estão inseridos tem se alterado ao longo dos anos, devido à inserção das novas tecnologias, as quais têm provocado mudanças no ambiente laboral. Essas alterações revelaram um mundo laboral que incentiva o trabalho em excesso, resultante da valorização desmedida da produtividade tóxica, o que torna necessário analisar suas consequências e os desafios enfrentados pelos trabalhadores.

Assim, a pesquisa pretendeu, como objetivo geral, avaliar de forma crítica as consequências das transformações no cenário laboral e apresentar perspectivas sobre o reconhecimento do direito à desconexão como direito fundamental, visto que os direitos fundamentais possuem uma relação intrínseca com o princípio da dignidade da pessoa humana, um dos preceitos constitucionais basilares. Com base nisso, considerando a relevância desse direito, evidenciou-se a necessidade de conferir maior ênfase ao direito à desconexão e promover sua efetiva implementação.

O primeiro objetivo específico pretendeu analisar a relação entre direito à desconexão e outros direitos, como o direito à saúde e ao lazer, ambos são direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, visando preservar a saúde do indivíduo. Em relação ao direito ao lazer, foi demonstrado que este enfrenta desafios em sua efetivação, devido à visão predominante do trabalho como centro da dignificação humana e à falta de detalhamento da sua aplicação no ordenamento jurídico. Em vista disso, também foi evidenciada a importância de se promover o lazer como uma medida de proteção social para que haja uma melhora na saúde mental e física dos trabalhadores, equilibrando vida pessoal e profissional.

Já o direito à saúde recebeu maior atenção com o decorrer do tempo, influenciado por marcos históricos e diversas legislações internacionais. No entanto, as mudanças no mundo do trabalho, especialmente devido aos avanços tecnológicos, têm trazido novos desafios à saúde do trabalhador, como longas jornadas e a sobrecarga mental e física. Em decorrência disso, a efetivação do direito à desconexão é apontada como medida importante para prevenir doenças e promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, viabilizando o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Em relação ao segundo objetivo específico, buscou-se demonstrar como a Quarta Revolução Industrial, com a integração das tecnologias avançadas, transformou profundamente a indústria e o modo de vida. Essas mudanças desafiaram as relações laborais, levando à flexibilização dos direitos trabalhistas, que, embora visem proteger os trabalhadores, os colocam em pé de igualdade com os empregadores. Com isso, a flexibilização, acelerada pela globalização, trouxe novos problemas que demandam novas ações por parte do sistema jurídico.

O terceiro objetivo elucidou a cultura empresarial moderna que incentiva o individualismo e a competição para aumentar a produtividade entre os trabalhadores, fomentando o desenvolvimento de empregados denominados “*workaholics*”, profissionais que se dedicam obsessivamente ao trabalho, mesmo fora do expediente, prejudicando sua saúde e vida pessoal. Destacou-se também que essa produtividade tóxica é reforçada pelo pensamento *coaching*, que motiva o excesso de trabalho como forma de conquistar o sucesso profissional em detrimento do bem-estar.

Por fim, a aprovação dos projetos de lei é apresentada como proposta para garantir o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, contribuindo para a proteção do direito do trabalho e assegurando aos trabalhadores os direitos ao descanso e ao lazer, ao alterar a CLT para regular a aplicabilidade do direito à desconexão. Ademais, a realização de um direito comparado contribui para o conhecimento dos sistemas jurídicos de outros países e amplia a compreensão acerca da sua aplicação.

Nesse sentido, a aprovação dos projetos de leis para instituir o direito à desconexão no Brasil pode ser uma medida eficaz para garantir o direito à saúde e ao lazer dos trabalhadores, bem como combater o estímulo à produtividade tóxica por parte dos empregadores. Além disso, pode assegurar que os empregados possam ter uma relação harmônica com o labor, separando a vida profissional da pessoal, sem que o trabalho interfira em seus relacionamentos familiares e em sua saúde mental e física.

## REFERÊNCIAS

BARATI, Guilherme Henrique Lima. **Impasses e perspectivas do Coaching: a psicanálise e seu avesso na (de) formação do trabalhador**. 2015. Dissertação (Doutorado em Administração e Sistemas Educacionais) – Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de lei nº 4044, de 03 de agosto 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. Brasília: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871640&ts=1688672446553&disposition=inline>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 4579, de 20 de setembro de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e

dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2330782&filename=PL%204579/2023](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2330782&filename=PL%204579/2023). Acesso em: 12 abr. 2024.

BOCHERNITSAN, Fernanda Kreischmann; BUHRING, Márcia Andrea. **Direito ao lazer como instrumento das relações públicas e a legislação vigente no Brasil**. 2021. Disponível em: [https://www.pucrs.br/direito/wpcontent/uploads/sites/11/2021/08/fernanda\\_bochernitsan.pdf](https://www.pucrs.br/direito/wpcontent/uploads/sites/11/2021/08/fernanda_bochernitsan.pdf). Acesso em: 12 abr. 2024.

CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CARDOSO, Adriana Ribeiro. **A relação da Liderança Responsável com o Desempenho Individual: efeito mediador da Satisfação Global com o Trabalho e do Workaholism**. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Escola Superior de tecnologia e gestão, Instituto Politécnico de Leira, Leira, 2021.

COSTA NETO, A. **Lazer, direitos humanos e cidadania: o lazer como direito humano fundamental**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

DE CASTRO, G.; MEDEIROS, B.; DIAS, C.; SIQUEIRA, M. Coaching interno: o discurso gerencial no sequestro da subjetividade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 249-263, dez. 2021.

DOMINGUES, João Vitor Faria. **Direito à desconexão do trabalho no Brasil: análise do projeto de lei nº 4044/2020 em comparação com as legislações francesa, belga, espanhola e italiana**. 2021. Dissertação (Graduação em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021.

FARIA, J. H. A realidade e seu conceito: Comentários sobre a crítica ao “sequestro da subjetividade”. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 25, p. 269-282. 2019.

FARIA, José H.; MENEGHETTI, Francis K. O sequestro da subjetividade. In: FARIA, José H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 45-67.

FRANÇA. Assemblée nationale et Sénat. **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016**. relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Paris: Assemblée nationale et Sénat, 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 20 abr. 2024.

FERREIRA, V. R.; AGUILERA, R. M. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 2525, p. 9857 p. 24-43, jan./jul. 2021.

FERREIRA, V. R.; SANTANA, A. G. A quarta revolução industrial e o direito à desconexão do trabalhador em tempos de pandemia. **Caderno do Programa de**

**Pós-graduação em Direito PPGDir./UFRGS**, edição digital, Porto Alegre, v. 16, n. 1, p. 172-195, jan./ago. 2021.

FILHO, M. P.; CARREIRA, Y. C.; PEREIRA, E. O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. **Revista Jurídica Do Cesupa**, p. 78-94. mar. 2023.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: Caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, jul./set. 2020.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 37-50, out. 2020.

GOLDSCHMIDT, R.; GRAMINHO, V. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça, Belo Horizonte**, ano 14, n. 43, p. 185-214, jul./dez. 2020.

GUEDES, E. V.; DE SOUZA, C. W.; RESE, N. "Eu te quero só pra mim" - O processo de sensebreaking e a ruptura reflexiva da identidade como um momentum para o sequestro da subjetividade. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 7, n. 19, p. 707- 737. 2020.

LOPES, A. M.; DOS SANTOS, S. B. O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem fim: a utilização das legislações portuguesa e francesa para colmatar as lacunas normativas e ontológicas da CLT. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 2, n. 3, p. 243-266. 2020.

LUZ, M. T. Notas sobre a política de produtividade em pesquisa no Brasil: consequências para a vida acadêmica, a ética no trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Política & Sociedade**, v. 7, n. 13, p. 205-228. 2008.

MARTINS, Susana da Silva *et al.* **O Poder do Coaching**: um estudo exploratório sobre a percepção dos profissionais da área. 2022. Dissertação (Mestrado em gestão de recursos Humanos) – Instituto Politécnico de gestão e tecnologia, Vila Nova de Gaia, Portugal, 2021.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Orgs.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

MIRANDA, Jorge. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. [E-book].

MIRANDA, P.; MIRANDA, L.; PIMENTEL, G. O teletrabalho e as possibilidades de violação do direito ao lazer. **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**, v. 5, n. 1, p. 109-125. 2018.

OLIVEIRA, Matilde Figueiredo. **Do direito à desconexão no contrato de trabalho**. 2018. Tese (Mestrado) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018.

PAMPLONA, R. F. A nova face do direito do trabalho e a globalização. **Revista Direito UNIFACS**, [S. l.], n. 252. 2021.

PONZILACQUA, M. H.; SILVA, L. G. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n.1, p. 196-221. 2022.

POTIGUARA, M. F.; CARREIRA, Y. C.; PEREIRA, E. O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, p. 78-94. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SANTOS, P. R.; PADILHA, N. S. Constituição, economia e desenvolvimento. **Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**, Curitiba, v. 13, n. 25, p. 291-311, ago./dez. 2021.

SILVA, L. *et al.* A influência da motivação na produtividade do trabalho na representação comercial. **Revista de Administração**, p. 241-249, set./dez. 2015.

SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003.

SPAGNOLI, Paola *et al.* Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 18, p. 6536. 2020.

TAMBELLINI, A. T.; DE ALMEIDA, M. G.; DE MGALHÃES, V. C. Registrando a história da saúde do trabalhador no Brasil: notas sobre sua emergência e constituição. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, v. 11, n. 32. 2013.

TAVARES, Andre Ramos. **Curso de direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais. **Espaço Jurídico: Journal of Law**, v. 14, n. 1, p. 193-214. 2013.

WYZYKOWSKI, A. Revolução tecnológica, indústria 4.0 e o teleassédio moral organizacional. **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, jul./set. 2020.

### **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, pela proteção, pela Sua misericórdia, pela Suas bênçãos e infinita graça.

Aos meus pais, Marcelo e Aurilene, pela dedicação incansável, pelo apoio em todas as decisões da minha vida, pela força e coragem que me inspiram todos os dias.

Ao meu noivo, Valdomiro, por todo o apoio, incentivo e por estar ao meu lado em todos os momentos.

À minha orientadora, Paula Isabel, por sua paciência e seu valioso direcionamento ao longo do curso e durante a elaboração deste trabalho.

Às minhas amigas, por terem sido fontes de alegria e de força nos momentos mais difíceis, em especial a Tharcilla, Rafaelle, Maria Beatriz e Daniela.