XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS

DANIELLE JACON AYRES PINTO

ELÍSIO AUGUSTO VELLOSO BASTOS

AIRES JOSE ROVER

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito, governança e novas tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Danielle Jacon Ayres Pinto; Elísio Augusto Velloso Bastos; Aires Jose Rover – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-849-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 :Belém, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Centro Universitário do Estado do Pará
Belém - Pará - Brasil
https://www.cesupa.br/

XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

O XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA mostrou que os temas relacionados às novas tecnologias estão cada vez mais inseridos na realidade jurídica, social, política e econômica brasileira e do mundo. Diversos fenômenos do cenário digital foram abordados ao longo dos trabalhos e deixaram em evidência uma interconectividade de temas e áreas do conhecimento que demonstraram que a busca por soluções nessa esfera só pode ser pensada de forma multidisciplinar e alicerçada na criatividade e inovação. Assim, importantes discussões foram travadas no universo da Inteligência Artificial, Novas Tecnologias e suas repercussões na Relação com o Poder do Estado; da Governança, Novas Tecnologias e suas repercussões no Direito Civil, no Direito Internacional, no Direito Ambiental, no Direito do Trabalho, no Direito Penal e nas Relações Econômicas; e, por fim, das repercussões da Lei Geral de Proteção de dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

Lista dos artigos, falta tirar os que não foram apresentados, não anotei o nome...

A INFLUENCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL SOBRE O SISTEMA DEMOCRÁTICO

A INTERNET É A ÁGORA MODERNA: AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO INSTRUMENTO DE EXERCÍCIO DIRETO DO PODER

BLOCKCHAIN E DEMOCRACIA: A NOVA TECNOLOGIA A SERVIÇO DA CIDADANIA

BOLHAS SOCIAIS E SEUS EFEITOS NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO: DITADURA DO ALGORITMO E ENTROPIA NA INTERNET

O USO DE RECONHECIMENTO FACIAL BASEADO EM INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM SISTEMAS DE VIGILÂNCIA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO À PRIVACIDADE

A OFENSA AO PRINCÍPIO DA NEUTRALIDADE DA REDE E, POR CONSEGUINTE, AOS DIREITOS HUMANOS EM VIRTUDE DOS SERVIÇOS DE INTERNET OFERECIDOS PELAS EMPRESAS DE TELEFONIA MÓVEL

CROWDFUNDING ENQUANTO CONTRATO VIRTUAL: UMA ANÁLISE DA NATUREZA JURÍDICA E DE SUAS ESPÉCIES

DIREITO E INTERNET: PERSPECTIVAS REGULATÓRIAS NO DIREITO BRASILEIRO SOBRE A UTILIZAÇÃO DE PROVEDORES CASEIROS DE INTERNET

GOVERNANÇA CORPORATIVA EM STARTUPS

GOVERNANÇA E CULTURA ORGANIZACIONAL NA INDÚSTRIA FINANCEIRA: O PAPEL DO SUPERVISOR E REGULADOR BANCÁRIO

A LEI DE ACESSO À INFORMAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PARTICIPAÇÃO POPULAR

A RELAÇÃO DE CONSUMO E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: REFLEXÕES ACERCA DA VULNERABILIDADE DO CONSUMIDOR

LEI 13.709/2018 - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E OS REFLEXOS NAS PESQUISAS CLÍNICAS

AUTORIDADE GARANTIDORA NÃO INDEPENDENTE E SUAS IMPLICAÇÕES NA TUTELA DO DIREITO CONSTITUCIONAL À PRIVACIDADE

O USO DE SOFTWARES DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS DECISÕES DA JUSTIÇA CRIMINAL: PARÂMETROS PARA CRIAÇÃO E UTILIZAÇÃO

A AÇÃO CONTROLADA EM FACE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONAIS NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

DESAFIOS DA GOVERNANÇA AMBIENTAL E ANÁLISE JURÍDICA DO LICENCIAMENTO AMBIENTAL DA RODOVIA BR-319 SOB A LUZ DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO GARANTIDORA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE

O PARADOXO ENTRE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA E PRODUÇÃO DE LIXO ELETRÔNICO: UM DESAFIO NACIONAL DO SÉCULO XXI

O DIREITO À DESCONEXÃO: INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

INVESTIMENTO EM STARTUPS: ALTERNATIVA À POLÍTICA DE AUSTERIDADE

SANDBOX, UM MODELO REGULATÓRIO ATRAENTE PARA INCENTIVAR A OFERTA DE SERVIÇOS FINANCEIROS INOVADORES E QUE CONTRIBUI PARA UMA LEGISLAÇÃO MAIS ASSERTIVA

MATURIDADE DA INTELIGÊNCIA COMPETITIVA E A INFLUÊNCIA NA TOMADA DE DECISÃO EM ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA: UM ESTUDO DE CASO DE LAWTECHS E LEGALTECHS

Prof.º Dr.º Aires José Rover - UFSC

Prof.ª Dr.ª Danielle Jacon Ayres Pinto – IMM/ECEME e UFSC

Prof.º Dr.º Elísio Augusto Velloso Bastos - CESUPA - Centro Universitário do Estado do Pará

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O DIREITO À DESCONEXÃO: INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

THE RIGHT TO DISCONNECTION: INSTRUMENT FOR WORKERS 'PERSONALITY RIGHTS

Daniela Menengoti Ribeiro [1]
Patrícia dos Santos Conde [2]

Resumo

Considerando os efeitos da Internet nas relações de trabalho, o artigo analisa a efetividade do direito ao descanso e dos direitos da personalidade a ele relacionados na era da comunicação e produtividade. A partir da experiência de outros países, avalia a necessidade de reconhecimento legal e tutela do direito à desconexão como instrumento de efetivação destes direitos. Valendo-se do método dedutivo e pesquisa bibliográfica, conclui-se que a tutela do direito à desconexão, também como dever do empregador passível de sanção por descumprimento, se faz necessária para efetivar os direitos da personalidade vinculados ao direito ao descanso do trabalho.

Palavras-chave: Direitos da personalidade, Direito ao descanso, Internet, Direito à desconexão

Abstract/Resumen/Résumé

Considering the effects of the Internet on work relationships, the article analyzes the effectiveness of the right to rest and related personality rights in the age of communication and productivity and it surveys the need for legal recognition and protection of the right to disconnect as an instrument for the realization of these rights. Using the deductive method and bibliographic research, it is concluded that the protection of the right to disconnect, also as a duty of the employer subject to sanction for disobedience, is necessary to realize the personality rights linked to the right to rest from work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Personality rights, Right to rest, Internet, Right to disconnect

[1] Professora do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito do Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR). Pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI).

[2] Mestranda em Ciências Jurídicas no Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR). Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Maringá. Advogada em Londrina-PR. E-mail: patricia200694@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Durante a Revolução Industrial tiveram início as primeiras lutas de classes, por meio das quais o proletariado reivindicava condições mais humanas de trabalho e limitação de jornada. Após muitos anos de lutas, os trabalhadores obtiveram dos Estados e da comunidade internacional o reconhecimento do seu direito ao descanso, como indispensável à sua saúde, integridade física e psíquica, lazer e relacionamento social. No entanto, o advento da Internet[1] e das novas formas de comunicação, aliado à escassez de empregos e alta competitividade no mercado do trabalho, têm obrigado muitos trabalhadores a permanecerem ininterruptamente conectados, principalmente por meio das ferramentas do aparelho celular, como *e-mails* e mensagens de *whatsapp*, privando-os do efetivo exercício do direito ao descanso.

Desta forma, o presente artigo tem como objetivo verificar a efetividade do direito ao descanso, e consequentemente dos direitos da personalidade a ele relacionados, na era da comunicação, bem como avaliar o reconhecimento e tutela do direito à desconexão como instrumento de efetividade destes direitos, analisando a experiência de outros países, como França, Estados Unidos, Canadá e Itália, no assunto.

Para isso, primeiro será abordada a evolução dos direitos da personalidade do trabalhador em paralelo com a evolução dos direitos sociais, destacando a necessidade de afastamento de uma ideia privatista dos direitos da personalidade para garantia da integral proteção da pessoa humana. Posteriormente, será analisada a relação entre o direito ao descanso do trabalho e os direitos da personalidade do empregado, especialmente os direitos à integridade física e psíquica, a identidade e o livre desenvolvimento da personalidade, e como todos estes direitos têm sido afetados pelo advento da Internet e da era comunicação e produtividade. Por fim, será abordado o direito à desconexão como um direito do trabalhador decorrente do direito ao descanso, mas também como um dever do empregador de se abster de contatar os empregados que se encontram em período de descanso, destacando a experiência de outros países que já se posicionaram sobre a tutela do direito à desconexão.

A pesquisa se justifica na medida em que a Internet e as novas tecnologias têm modificado a forma com que as pessoas se comunicam e se relacionam entre si, inclusive no trabalho, e gerado novas situações às quais o Direito precisa estar atento para buscar soluções que possam promover maior efetividade dos direitos da personalidade. A constante conectividade dos trabalhadores ao trabalho através dos novos meios de comunicação e a

[1] Adotar-se-á, no decorrer deste trabalho, a grafia Internet (com letra maiúscula) para denominar a rede global de computadores que utilizam o protocolo TCP/IP para a sua comunicação.

consequente impossibilidade de desligamento completo para efetivo exercício do direito ao descanso é uma destas questões, que têm sido alvo da preocupação de outros países.

Na realização da pesquisa, se utilizou do método de abordagem dedutivo e o método de pesquisa bibliográfica, mediante a análise de livros, artigos científicos, decisões judiciais, leis e projetos de leis brasileiros e de outros países, especialmente da França e dos Estados Unidos (mais precisamente da cidade de Nova Iorque).

1 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

A Europa dos séculos VII e VIII presenciou o movimento cultural do Iluminismo, que, retomando teorias de direito natural, trouxe a concepção de que os seres humanos possuem direitos inerentes e indissociáveis da condição humana, oponíveis inclusive contra o Estado. Inaugura-se, em seguida, a Revolução Francesa, que culminou na elaboração da Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789 e no nascimento do Estado Liberal[2]. A Revolução consistiu em uma "afirmação da existência de um direito inato ao homem, inserido no contexto histórico de contraposição ao Estado" (BELTRÃO, 2005, p. 20), entretanto, não teve como objeto de preocupação os direitos sociais do indivíduo, limitando-se a um aspecto individualista (SZANIAWSKI, 1993, p. 26).

O desenvolvimento das ciências possibilitou o surgimento das primeiras indústrias e a Primeira Revolução Industrial que, segundo Miranda (2012, p. 13-14), modificou a forma de produzir e trabalhar, visto que as máquinas passaram a substituir os homens que, para manterem seus empregos e sustentarem a produção em larga escala, se submetiam a longas jornadas de trabalho em condições degradantes.

A postura abstencionista do Estado Liberal[3] abriu espaço para toda sorte de abusos contra os trabalhadores. Para Dalari (2002, p. 277) "a concepção individualista da liberdade, impedindo o Estado de proteger os menos afortunados, foi a causa de uma crescente injustiça social, pois, concedendo-se a todos o direito de ser livre, não se assegurava a ninguém o poder

[2] Alguns anos antes, mais precisamente em 1776, foram publicadas nos Estados Unidos a Declaração da Independências dos EUA e a Declaração de Direitos da Virgínia, que também continham em si traços do liberalismo e da ideia da existência de diretos inerentes à condição humana. Em 1789 também é criada a Declaração dos Direitos dos Cidadãos dos Estados Unidos (em inglês *United States Bill of Rights*), que previa uma série de liberdades invdiduais.

[3] O Estado Liberal era marcado por uma postura de abstenção, com base na ideia do *laissez-faire*, que também integrou as ideias inspiradoras da Revolução Francesa, que foi uma Revolução burguesa. O *laissez-faire* é a expressão que simboliza o liberalismo e significa que o Estado não deve intervir no mercado e na economia, que devem funcionar livremente como que conduzidos por uma mão invisível, restando ao Estado proteger o direito de propriedade dos indivíduos e empresas.

de ser livre", afinal, o proletariado não tinha alternativa salvo se submeter ás exigências dos industriais.

Este contexto deu origem, em meados do Século XIX, às primeiras reivindicações sociais e luta de classes, por meio das quais, inspirados por ideias Marxistas, os proletários se revoltaram contra as terríveis condições de trabalho através de piquetes, greves e sindicalização (MIRANDA, 2012, p. 20), reivindicando melhores salários, limites de jornada e proteção às mulheres e crianças (PORTO, 2009, p. 5)[4].

Diante deste cenário, em 1891, o Papa Leão XIII publicou a Carta Encíclica *Rerum Novarum*, na qual demonstrou sua inquietação com a saúde dos trabalhadores, em especial mulheres e crianças:

> Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A actividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. (LEÃO XIII, 1891)

A Encíclica foi um dos primeiros documentos oficiais a reconhecer o direito dos trabalhadores à saúde e, ligado a ele, o direito ao descanso. Emerge a partir daí a concepção de que a inércia do Estado é prejudicial aos direitos dos mais vulneráveis, especialmente em razão das desigualdades sociais, tornando necessário caminhar do Estado Liberal para o Estado Social, abandonar a postura abstencionista para intervir na economia e realizar ações afirmativas para proteger os direitos sociais e restabelecer o equilíbrio.

No entanto, os movimentos sociais foram, em boa parte, interrompidos pelas Guerras Mundiais, que provocaram uma desaceleração das atividades industriais na Europa diante da necessidade de enviar soldados para os campos de batalha e criaram um cenário de verdadeira afronta à pessoa humana, que atingiu seu ápice com os regimes totalitários e o holocausto nazista, em que milhões de pessoas foram deliberadamente eliminadas por motivos de religião, crença, raça, orientação política e/ou sexual.

[4] O momento histórico que marcou as primeiras manifestações trabalhistas foi o dia 1º de maio de 1886, data em que, durante uma greve, trabalhadores de Chicago, nos Estados Unidos, acabaram entrando em confronto com a polícia e, durante o tumulto, uma bomba explodiu matando quatro manifestantes e três policiais. No Brasil, o dia 1º de maio foi reconhecido como o Dia do Trabalho e constituído feriado nacional, tanto devido ao evento ocorrido em 1886, quanto em razão de a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira ter sido promulgada em 1º de maio de 1943.

Findas as Guerras Mundiais, foram retomados os discursos sobre a importância da pessoa e a existência de direitos inerentes à condição humana (REZEK NETO; FERNANDES, 2017, p. 57), especialmente através da Organização das Nações Unidas que, em 10 de dezembro de 1948, reunida em Assembleia Geral em Paris, proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, marco histórico dos direitos humanos no mundo.

As constituições elaboradas a partir de então "adotaram como fio norteador de suas ideias e regulamentações a importância do homem e dos valores da personalidade, assim como sua proteção em todos os aspectos" (ROSSANEIS; NUNES, 2017, p. 29), fazendo surgir – ou ressurgir – a teoria dos direitos da personalidade[5].

Quando se fala em direitos da personalidade, faz-se referência "a um conjunto de bens que são próprios do indivíduo, que chegam a se confundir com ele mesmo e constituem as manifestações da personalidade do próprio sujeito", funcionando como "conteúdo mínimo necessário e imprescindível da personalidade humana" (BELTRÃO, 2005, 23-24) que, se violado, implicará na violação da própria condição humana da pessoa.

De acordo com Sarlet (2009, p. 45), a dignidade da pessoa humana, entendida como a cláusula geral dos direitos da personalidade[6], é afetada quando a pessoa é preterida em sua condição de pessoa e de sujeito de direitos, ou seja, quando é de qualquer modo, rebaixada à condição de objeto, instrumento ou coisa.

Direitos da personalidade e direitos fundamentais não são sinônimos, embora no Brasil vários direitos da personalidade estejam também elencados como direitos fundamentais. Segundo Beltão (2005, p. 47), "[o]s direitos da personalidade exprimem aspectos que não podem deixar de ser conhecidos sem afetar a própria personalidade humana, enquanto os direitos fundamentais demarcam em particular a situação do cidadão perante o Estado". Direitos fundamentais também se diferenciam de direitos humanos, uma vez que, como lembra Canotilho (1998, p. 359), "os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta".

[5] *Ressurgir* porque, de acordo com Francisco Amaral, a teoria dos direitos da personalidade, ou direitos personalíssimos, surgiu já no Século XIX, como produto da doutrina de Otto Gierke, que teria cunhado a expressão "direitos da personalidade" (AMARAL, p. 250).

[6] Existem dois sistemas de tutela dos direitos da personalidade: o geral e o específico. O geral consiste na tutela da dignidade da pessoa humana pelo ordenamento jurídico, considerada a cláusula geral dos direitos da personalidade; enquanto o específico envolve o estabelecimento de um rol de direitos da personalidade. O Brasil adota um sistema híbrido, pois, no artigo 1º, III, da Constituição Federal, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado (tutela geral) e, nos artigos 13 a 21 do Código Civil, elenca alguns dos direitos da personalidade (tutela específica).

Aguilar Cavallo (2010, p. 20) aponta que esta distinção entre direitos humanos e fundamentais é uma diferenciação constitucional e política que não existe no âmbito do direito internacional, mas tem sua importância para enfatizar a força vinculante e a hierarquia de alguns direitos humanos no direito interno dos Estados, produzindo efeitos na ordem interna.

No Brasil, atualmente os direitos da personalidade estão previstos nos artigos 13 a 21 do Código Civil vigente e englobam direitos como a integridade física, a imagem, o nome e a vida privada. Entretanto, os direitos da personalidade não podem ser restringidos àqueles citados pelo Código Civil[7], uma vez que o direito civil é direito constitucional aplicado que representa os valores sociais de vigência efetiva, estando intimamente ligado às normas constitucionais (MACHADO; BARRETO; CUNHA, 2019, p. 28). Segundo Szaniawski (1993, p. 28), não é mais possível uma visão meramente privada dos direitos da personalidade, desvinculada dos direitos humanos, pois somente a compreensão da ordem jurídica como um todo é capaz de abarcar a noção de que toda pessoa é dotada de uma inviolável dignidade.

Logo, faz-se necessário ampliar os direitos da personalidade para que estes abarquem não apenas os direitos previstos no Código Civil, mas também outros direitos que, se violados, afetarão também os direitos da personalidade, como é o caso dos direitos à saúde e ao descanso do trabalho, intimamente ligados aos direitos da personalidade à integridade física e psíquica, à identidade e ao livre desenvolvimento da personalidade[8].

2 O DIREITO AO DESCANSO NA ERA DA INTERNET

A configuração de uma relação de emprego exige, de um lado, a figura do empregador e, de outro lado, a do empregado, sendo que este último necessariamente deve ser uma pessoa

[7] Ao tratar da tutela dos direitos da personalidade no Código Civil, Maria Celina Bodin de Moraes aponta que "seu problema mais grave é fazer crer que o vasto movimento mundial que, ao longo do último quartel do século XX, se dedicou a orientar o Direito no sentido de uma integral e irrestrita proteção da pessoa humana em sua dignidade limita-se, para o civilista, a um rol de tímidas enunciações do legislador ordinário, reduzidas em número e presas à categoria dos direitos subjetivos" e acrescenta que "a propósito dos direitos da personalidade, um de seus aspectos mais interessantes, e problemáticos, consiste no fato de que se evidenciam sempre novas instâncias concernentes à personalidade do sujeito, não previstas nem previsíveis pelo legislador, de modo que estes interesses precisam ser tidos como uma categoria aberta". (MORAES, 2007. p. 4).

[8] Entende-se por desenvolvimento, tudo aquilo que satisfaz as necessidades básicas do ser humano. Para isso, há composição de alguns elementos, quais sejam: a) a participação; b) necessidade de justiça social; c) programas e políticas nacionais e cooperação internacional; e d) desenvolvimento sustentável. Na visão de Melina Fachin, a "liberdade substancial", que consiste na somatória de todas as perspectivas que conformam o desenvovimento (justiça política, econômica, ambiental e solidarismo internacional, proporciona a capacidade, que por sua vez concede aos indivíduos condições de efetivamente alcançarem a efetiva liberdade e de significá-las (escolhas). (FACHIN, 2015, p. 223-343)

física que presta os serviços de forma pessoal[9]. Evidente, portanto, que, por se tratar de pessoa física (ou natural), o empregado possui direitos da personalidade que clamam por proteção também no ambiente de trabalho e no contexto da relação empregatícia, dentre os quais se inclui o necessário equilíbrio entre a vida e a jornada de trabalho.

Considera-se como jornada de trabalho, o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato (DELGADO, 2011, p. 805); tempo este que não pode ser excessivo, sob pena de não ser concedido ao empregado condições mínimas para recuperar sua integridade física e psíquica, se relacionar socialmente e desenvolver sua personalidade. Afinal, "nenhum animal pode ser sujeitado a uma atividade contínua e prolongada sem que isso o leve a algum tipo de fadiga" (CARDOSO, 2015, p. 10).

Porto (2009, p. 73-74) afirma que os fatores sociais, psicológicos e biológicos do trabalhador exigem que lhe seja garantido o tempo necessário para a construção de uma identidade desassociada dos desafios do trabalho, visto que, o direito ao acesso ao trabalho, embora seja uma dimensão importante da vida humana, não é a única. Por isso, acrescenta que a construção de laços familiares e sociais, a recomposição física e mental, bem como da integridade emocional são imprescindíveis ao trabalhador e incompatíveis com o excesso de trabalho, reclamando a limitação de jornada como um direito social (PORTO, 2009, p. 6-7).

Desse modo, quando se fala em direito ao descanso, fala-se também em direito à saúde, direito à integridade física e psíquica, direito à privacidade, direito ao convívio social e direito ao livre desenvolvimento da personalidade; direitos estes que estão atrelados à pessoa por sua própria condição humana e que, se violados, violam o próprio sujeito.

Segundo Beltrão (2005, p. 107-108), "o direito da personalidade à integridade física protege a pessoa contra lesões a seu corpo e à sua mente, consistindo na manutenção da higidez física e mental do ser". Ele - um direito individual – está, portanto, umbilicalmente atrelado ao direito à saúde – um direito social- , tendo em vista que qualquer fato que provoca diminuição da integridade física ou psíquica também leva o indivíduo a ter o exercício de suas atividades cotidianas e de relacionamento limitadas, impedindo o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade (SZANIAWSKI, 1993, p. 271).

Pegini e Zenni (2014, p. 19) apontam que, "por saúde física, entende-se o bom funcionamento do organismo e suas funções vitais", enquanto a saúde mental pode ser

[9] É comum que o requisito da pessoalidade seja mascarado pela chamada *pejotização*. Segundo SANTOS, "O termo pejotização advém da sigla usada para a pessoa jurídica, isto é, PJ, usado para designar a 'transformação' do empregado, sempre pessoa física) em uma PJ (pessoa jurídica). [...] Nesse caso, a contratação do empregado através de uma empresa se configura em fraude à relação de trabalho, tendo em vista que a pessoa jurídica é usada para mascarar a relação de emprego. (SANTOS, 2019, p. 30-31).

entendida como “o equilíbrio emocional e psicológico, capaz de proporcionar à pessoa a utilização de suas capacidades cognitivas e emocionais para desenvolver-se”. E este desenvolvimento exige tempo livre que permita ao homem se dedicar a atividades diferentes do trabalho, como a estudos, entretenimento, esportes, lazer e convívio social (NASCIMENTO, 2013, p. 788).

O convívio social também é indispensável à construção da identidade da pessoa, que pode ser compreendida como o conceito que ela tem de si mesma, individualmente e em interação com o outro, construído a partir de vínculos de pertencimento a determinadas pessoas e grupos sociais. Segundo Rossaneis e Nunes (2017, p. 31), o relacionamento do indivíduo com o mundo exterior reflete a própria afirmação na condição de ser.

Verifica-se, desse modo, que, dentre os institutos de direito do trabalho que possibilitam certo equilíbrio entre o labor e o desenvolvimento da personalidade, um dos mais relevantes é o direito ao descanso (ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013, p. 240), possuindo este ao menos, três justificativas básicas para sua existência:

> A divisão equilibrada da duração do trabalho e dos períodos de descanso possui, portanto, três justificativas básicas: a) a de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) a de fundo social, porque promove a convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho (MARTINEZ, 2011, p. 271).

Como mencionado, a preocupação com a necessidade de limitar a duração do trabalho para preservar a saúde física e mental dos trabalhadores foi inicialmente manifestada pelo Papa João XIII na Carta Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, e reafirmada em 1948 pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU que, em seu artigo 24, estabeleceu que “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho, e ás férias periódicas pagas”.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, prevê os intervalos intra e interjornadas, o descanso semanal remunerado, férias e outros como integrantes do direito ao descanso. A Constituição Federal de 1988, por sua vez, estabelece como direitos fundamentais dos trabalhadores a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII), o repouso semanal remunerado (art. 7º XV), férias (art. 7º, XVII), além de licença-maternidade e paternidade (art. 7º, XVIII e XIX).

Não obstante as longas e duras lutas e reivindicações que possibilitaram o reconhecimento do direito ao descanso do trabalhador, este direito, tão vinculado aos direitos

da personalidade, atualmente se encontra ameaçado pelas novas tecnologias da informação e comunicação, especialmente pela Internet, na medida em que possibilita que os indivíduos estejam permanentemente conectados, inclusive ao trabalho, prejudicando, assim, a plena desconexão que é imprescindível para o efetivo exercício do direito ao descanso.

2.1 A INTERNET E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO DESCANSO

O desenvolvimento tecnológico na área da comunicação a partir da utilização de computadores teve início em 1969, com a Arpanet nos Estados Unidos, mas a chamada *sociedade da informação* somente começou a ser popularizada em 1980, quando se iniciaram as primeiras discussões a respeito da necessidade de promover a inclusão digital das pessoas através da Internet (MACHADO; BARRETO; CUNHA, 2019, p. 21).

Com o passar dos anos, o mundo virtual evolui de tal modo que, atualmente, o acesso à Internet é requisito indispensável em qualquer telefone celular. Em pesquisa realizada pelas Nações Unidas identificou que 3,2 bilhões de pessoas no mundo já tinham acesso à internet em 2016, o que corresponde a 43,4% de toda a população mundial (NAÇÕES UNIDAS, 2016). No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018, p. 1-12), 70% da população brasileira tem acesso à internet, sendo que 97% dos que tem acesso à Internet o fazem através do telefone celular. Isso implica dizer que quase 70% da população brasileira tem seu *e-mail*, *whatsapp*, *linkedin*, entre outros canais de comunicação constantemente ao alcance das mãos, chegando até mesmo a dormir, fazer as refeições e tomar banho com eles.

De acordo com Kaminski (2005, p. 40), a Internet representa "um novo ambiente humano e tecnológico de expressão, informação e transações econômicas" que reúne pessoas de todos os lugares, com as mais diversas características para trocarem informações.

Considerando a evolução digital, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) editou, em 2012, a Resolução A/HRC/20/L.13, denominada de *The promotion, protection and enjoyment of human rights on the Internet*, que reconhece o acesso à Internet como garantia à liberdade de expressão e informação. O principal organismo internacional, considera que a conexão do indivíduo à rede mundial traduz desdobramento do princípio da liberdade de expressão e informação. (RIBEIRO; VINCE, 2016, p. 146-170). A Internet torna-se não apenas uma tecnologia, mas o "meio de comunicação que constituiu a forma organizativa de nossas sociedades; é o equivalente ao que foi a fábrica ou a grande corporação na era industrial", tornando-se o coração de um novo paradigma que modifica todas as relações intersubjetivas (CASTELLS, 2006, p. 287), incluindo as relações de trabalho.

Esse crescente avanço da globalização e do desenvolvimento tecnológico modificaram – e continuam modificando – as antigas formas de produção, de organização do trabalho e de usos do potencial humano, enquanto as tecnologias da informação e da comunicação transforam-se em ferramentas de trabalho por possibilitarem maior agilidade na transmissão de informações e, consequentemente, o aumento da produção (PEZZELLA; BUBLITZ, 2012, p. 103). Impulsionadas pela Internet, agilidade e produtividade, a tecnologia se tornou a força motriz das relações de trabalho da atualidade.

Porto (2009, p. 5) aponta que "a valorização da produtividade, do desempenho, dos critérios de mérito, da competição e da concorrência pressionam os trabalhadores à disponibilidade exaustiva" que, com o passar do tempo, compromete a possibilidade de construção da vida com liberdade. A situação se agrava diante de cenários de crise e desemprego, como o que vem enfrentando o Brasil nos últimos anos, que forçam trabalhadores a abdicarem de seu descanso para estar, através da tecnologia, constantemente à disposição de seus empregadores, trabalhando mesmo à distância[10] motivados pelo temor de serem substituídos por outro *mais conectado* se assim não o fizerem.

Assim, é comum testemunhar pessoas na praia, de férias com a família, checando *e-mails* de trabalho pelo celular; ou ainda conversando com clientes pelo *whatsapp* enquanto fazem suas principais refeições; e até ouvindo podcasts relacionados ao trabalho enquanto tomam banho ou fazem exercícios, afastando-se da possibilidade de um efetivo descanso. Os chamados "altos empregados", que exercem posições de liderança, possuem grandes responsabilidade e/ou poder de decisão no trabalho costumam ser os mais afetados.

Por todos esses motivos, Resedá (2007, p. 164) afirma que "o fantástico mundo da tecnologia passa a transformar-se no vilão do próprio homem", uma vez que "a facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova ideia de escravidão: a tecnológica". No mesmo sentido, a grande contradição da tecnologia, na visão de Harff (2017, p. 54), é que ela, ao mesmo tempo em proporciona infinitas possibilidades de informação e atualização, também torna o homem escravo do trabalho ante a necessidade de se manter informado e conectado para evitar perder seu espaço no mercado de trabalho, ainda que essa escravidão se dentro da própria casa.

[10] De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, "não há conceito legal de trabalho a distância, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços" (NASCIMENTO, 2013, p. 1.034).

O homem se tornou escravo da Internet, do celular, dos *e-mails* e *whatsapp*, sentindo a necessidade incontrolável de checa-los a cada 15 minutos, mesmo durante seus períodos de descanso, como horário de almoço e férias, como que em um permanente sobreaviso[11]. Se, ao fazer isso, uma das mensagens recebidas está relacionada ao trabalho, o indivíduo é imediata e automaticamente retirado do seu estado de descanso e devolvido à pressão do trabalho, ainda que se recuse a responder a solicitação.

Resedá (2007, p. 168) critica este novo contexto, mencionando que:

> A pressão do trabalho transborda os limites do escritório. De fato, outro estudo, realizado em 1999 pelo Gallup e o Institute of the Future, indica que 42% das mensagens recebidas por um funcionário em sua casa ou no trajeto entre seu domicílio e o local de trabalho, referem-se, na realidade, ao seu serviço. No setor específico da nova economia, depois de algumas mortes por exaustão de jovens executivos mergulhados no trabalho contínuo, nasceu a expressão "pifado pelas dotcom" ("dotcom burnout"). Da mesma forma, as imprensas européia e americana usam a fórmula "escravos do Silicon" para designar jovens e menos jovens que passam a semana fechados em cubículos, onde comem, dormem e trabalham de virada.

Na era da Internet, marcada pela conectividade e pelo imediatismo, o direito ao descanso – e todos os direitos da personalidade abarcados por ele – se torna demasiadamente vulnerável. Retornam os problemas decorrentes da constante imersão no trabalho que tanto marcaram a Revolução Industrial e inspiraram as lutas de classes do século XIX, quais sejam, os problemas do empregado que, diante da ausência de tempo para o lazer e para exercer as atividades cotidianas, tem o convívio com a família e em sociedade extirpada[12], vivendo uma escravidão moderna. Escravidão que provoca ainda "situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o de tempo livre, por estarem constantemente "conectados" com o empregador (GARCIA, 2012, p.10).

Num cenário de evolução científica e tecnológica, com o desenvolvimento dos instrumentos de comunicação e informação, são diversos os novos problemas que surgem relativamente a aspectos essenciais da personalidade e que exigem do Direito respostas

[11] "O sobreaviso está caracterizado pelo fato de o empregado permanecer, fora de seu horário habitual de trabalho, em sua própria casa ou onde entenda por bem estar, aguardando, a qualquer momento, um chamado para o serviço" (MARTINEZ, 2011. p. 276).

[12] O afastamento do empregado do convívio social e/ou familiar, impossibilitando-o de realizar recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso que lhe trazem bem-estar, pode dar origem ao chamado dano existencial (BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Cláudia. Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 8, n. 2, p. 152-172, 2016. ISSN 2176-3070. p. 153). "O dano à existência do trabalhador acarreta, assim, em violação aos direitos da personalidade do trabalhador. A lesão ao projeto de vida e à vida de relação afronta as seguintes espécies de direitos da personalidade: direito à integridade física e à psíquica, direito à integridade intelectual, bem como o direito à integração social" (ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013, p. 249).

adequadas à integral proteção da pessoa humana (FERMENTÃO, 2007, p. 247). Uma destas possíveis respostas é o reconhecimento legal do direito à desconexão do trabalho e a previsão de sanções para os empregadores que o não observarem, a fim de garantir maior efetividade aos direitos da personalidade englobados pelo direito ao descanso.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO: UM MOVIMENTO MUNDIAL

O direito à desconexão pode ser compreendido como o direito do trabalhador de se desvincular por completo do cargo ou função que exerce que para que possa, neste período, restabelecer suas energias, respeitando suas necessidades biológicas e fisiológicas (DUTRA; VILLATORE, 2014, p. 144), como também as psicológicas. Consiste em "se desligar (fora do horário do trabalho, nos finais de semana, nas férias) da rede telemática, do arreio eletrônico que liga o trabalhador a seu empregador" (HARFF, 2017, p. 56).

Maior (2003, p. 17) menciona que o direito à desconexão é expressão do direito ao repouso, pois somente é possível descansar quando há desvinculação plena do trabalho, o que implica dizer que não descansa o trabalhador que faz refeições ou tira férias com uma linha direta com o superior hierárquico aberta, mesmo que não usada. "Em outras palavras, é o direito de não trabalhar fora de seu horário de trabalho, bem como estar livre da preocupação de ter interrompidos os seus períodos de intervalos e férias (HARFF, 2017, p. 57).

Portando, como mencionado por Harff, o direito à desconexão não é apenas o direito de não trabalhar fora do horário de trabalho, mas também o direito a desfrutar dos momentos de descanso com a tranquilidade de não ser interrompido. Amado (2018, p. 263) faz uma interessante analogia entre o direito à desconexão e uma placa de *do not disturb* (não perturbe) que deve ser colocada pela própria empresa, e não pelo trabalhador:

> Diríamos, pelo exposto, que o período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de *do not disturb* patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico *do not disturb!* na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer "direito à desconexão profissional" (ao jeito de um *buzz off!* dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa.

Desse modo, o direito à desconexão não pode ser compreendido simplesmente como o direito que o empregado possui de desligar seu celular durante o horário do almoço ou enquanto dorme, de deixar de atender às ligações de seu chefe ou de conferir e-mails. A

desconexão não deve partir do trabalhador, mas da própria empresa. É ela quem deve se abster de enviar *e-mails*, fazer ligações ou encaminhar mensagens de *whatsapp* sobre trabalho a seus empregados que estão em período de repouso, bem como criar mecanismos para que funcionários, clientes e o até o próprio sistema da empresa também não o façam.

Assim é que o direito à desconexão do trabalho se revela como um direito de não trabalhar manifestado de forma concreta, para possibilitar que o empregado efetivamente desfrute do seu lazer sem ser atormentado pelas novas tecnologias (PEZZELA; BUBLITZ, 2012, p. 107). Afinal, dificilmente algum trabalhador terá a ousadia de deliberadamente se recusar a atender à solicitação de um superior hierárquico em nome de seu direito ao descanso sabendo que esta conduta pode colocar em risco sua permanência no trabalho.

Por isso, Amado aponta que, o direito à desconexão na verdade não é um novo direito do empregado, mas uma forma de disciplinar o comportamento invasivo do empregador, impondo a ele o dever de se abster de estabelecer conexão profissional com o empregado que se encontra em período de repouso[13]. Ele é antes um dever da empresa do que um direito subjetivo do trabalhador, o que tem por consequência a necessidade de se estabelecer sanções para o empregador que descumpre esse dever, como tem ocorrido em diversos outros lugares do globo, como na França, no Canadá e até na cidade de Nova Iorque.

3.1 AS LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A França foi pioneira no reconhecimento do direito à desconexão em sua legislação. A lei n.º 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, ao tratar do trabalho, modernização do diálogo social e segurança de carreiras, modificou o *Code du Travail* (Código do Trabalho) francês para inserir o parágrafo sétimo no artigo n.º 2242-8 (LEGIFRANCE, 2016), assim redigido:

As condições para o pleno exercício pelo empregado de seu direito à desconexão e a implantação pela empresa de dispositivos de regulação do uso de ferramentas digitais, a fim de assegurar o respeito aos períodos de repouso e folga, bem como à vida pessoal e familiar. Não havendo acordo, o empregador elabora um regulamento, depois do parecer do Conselho de Trabalhadores ou, na sua falta, os representantes do pessoal. Este regulamento define os procedimentos para o exercício do direito de

[13] Conexão profissional porque, principalmente em empresas menores, é comum que colegas de trabalho e superiores hierárquicos criem vínculos de amizade que extrapolem a relação de trabalho. Sendo assim, nada impede que outro profissional da mesma empresa, incluindo um superior hierárquico, contate o empregado que está em período de repouso para conversar sobre assuntos alheios ao trabalho. A desconexão se limita a questões relacionadas ao trabalho.

desconexão, bem como prevê a implementação de ações de treinamento e conscientização para funcionários, gerência e pessoal de gestão para o uso razoável de ferramentas digitais.

> As modalidades do pleno exercício para o assalariado de seu direito à desconexão e a utilização pela empresa de dispositivos de regulação de utilização de ferramentas digitais, para garantir o respeito ao tempo de repouso e folga, bem como a vida pessoal e familiar. Na ausência de acordo, o empregador elaborará uma carta após consultar o conselho da empresa, ou, na sua falta, os representantes dos funcionários. Essa carta define os critérios para o exercício do direito à desconexão e prevê, ainda, a implementação à funcionários, equipe de supervisão e gerenciamento, de treinamento e ações de conscientização sobre o uso adequado das ferramentas digitais. (LEGIFRANCE, 2016, tradução livre)[14]

De acordo com a legislação francesa, portanto, o empregador tem o dever de criar e aplicar mecanismos que impeçam a empresa de se conectar com empregados que estejam por qualquer motivo em período de descanso, bem como implantar ações e treinamentos a seus funcionários relativamente ao uso adequado e saudável das ferramentas digitais.

A lei, compreendendo que empresas de menor porte teriam dificuldades em cumprir a nova obrigação, especialmente em razão da importância de cada funcionário no desenvolvimento das atividades empresariais, estabeleceu um tratamento diferenciado para empresas com até 50 trabalhadores, impondo a elas tão somente o dever negociar com parceiros sociais para definir os procedimentos para o exercício do direito de desconexão.

Seguindo a iniciativa francesa, em 22 de março de 2018, um projeto de lei foi proposto perante o *The New York City Council* (Conselho da Cidade da Nova Iorque), visando tornar ilegal exigir de funcionários privados da cidade de Nova York que verifiquem e respondam *e-mails* e/ou outras comunicações eletrônicas fora do horário de trabalho. Pelo projeto, será introduzido um novo capítulo ao Código Administrativo da cidade intitulado *Disconnectinf from work* (Desconectando do trabalho) obrigando as empresas a criarem, por escrito, uma política relativa ao uso de dispositivos de comunicação digital relacionada ao trabalho fora do expediente de trabalho. O projeto estabelece ainda que, para cada evento de descumprimento da lei, o empregador ficará obrigado ao pagamento de multa, sendo que as denuncias poderão ser feitas de forma anônima. (NEW YORK CITY COUNCIL, 2018) Em 17 de janeiro de 2019

[14] "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 œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques*."

houve a audiência pública para discutir o projeto de lei que, até o momento, ainda não foi aprovado.

A inovação francesa também inspirou o governo federal do Canadá a realizar, em setembro de 2018, uma pesquisa publicada pelo site oficial do governo canadense que identificou que muitas empresas canadenses exigiam que seus funcionários mantivessem os celulares ligados 24 horas por dia. Nela, 93% dos entrevistados afirmaram que os funcionários deveriam ter direito de recusar responder a telefonemas, e-mails e mensagens relacionados ao trabalho durante o descanso e 79% delas defenderam que os empregadores devem ter políticas para limitar o uso de trabalho. tecnologia relacionada fora do horário de trabalho. (CANADA.CA, 2018)

A partir do relatório, o governo federal concluiu pela necessidade de alterar o Código de Trabalho canadense para prever expressamente o direito à desconexão do trabalho, inclusive estabelecendo sanções para os empregadores que não o observassem. No entanto, em razão das eleições que se seguiram, o projeto acabou não indo adiante.

Na Bélgica, o direito ao esquecimento não foi introduzido de forma expressa na legislação, mas a Lei nº 11490, de março de 2018 estabeleceu que as empresas devem criar comitês para discutir e criar medidas voltadas à garantia do descanso dos empregados[15]. Na Itália, o Senado aprovou projeto de lei que prevê no seu artigo 16 o direito à desconexão apenas para categorias específicas de trabalhadores, devendo ser regulamentado mediante acordo individual de trabalho[16]. Já na Alemanha prevaleceu o entendimento de que as questões modernas relacionadas ao trabalho – como a conexão digital – devem ser discutidas e combinadas entre empresas e trabalhadores, sem intervenção legislativa.

Não obstante as formas de regulamentação da questão ainda guardem muitas distinções de um país para outro, é possível constatar a existência de uma crescente preocupação mundial com a saúde e os direitos da personalidade do trabalhador relacionados ao descanso

---

[15] "*Art. 16. En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, l'employeur organise une concertation au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail tel que visée à l'article I.1-3, 14° du code du bien-être au travail, à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du Comité le demandent, au sujet de la déconnexion du travail, et de l'utilisation des moyens de communication digitaux. Le Comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur la base de cette concertation*." *In*: (EJUSTICE, 2018)

[16] "*L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro."* (SENATO, 2016)

que estão sob ameaça na era da comunicação e da produtividade, e o consequente surgimento de um movimento voltado à criação de meios que garantam que os empregados possam efetivamente se desconectar do trabalho.

No Brasil, a doutrina tem discutido a relevância do direito à desconexão e os Tribunais do Trabalho têm julgado procedentes pedidos de recebimento de horas extras e de férias em dobro nas situações em que o empregador não respeitou o período de descanso do empregado e estabeleceu comunicação com ele pelos meios digitais.[17] Entretanto, ainda não há previsão legal do direito à desconexão nem da obrigação do empregador de criar mecanismos para impedir qualquer tipo de contato profissional com o empregado em descanso, tampouco qualquer sanção administrativa – como a imposição de multa no projeto de lei de Nova Iorque – para as infrações a esta obrigação, tornando estes direitos vulneráveis.

Faz-se necessária, no Brasil, uma tutela mais efetiva do direito à desconexão também como forma de tutela e efetivação dos direitos da personalidade do trabalhador relacionados ao descanso, como os direitos à integridade física e psíquica, ao resguardo da privacidade, à identidade e ao livre desenvolvimento da personalidade. Sendo assim, é importante que a doutrina e a jurisprudência impulsionem a criação de leis que imponham às empresas o dever de implantar mecanismos de desconexão dos seus empregados dos meios digitais de comunicação profissional e trabalho, inclusive com a previsão de sanções para cada ato de descumprimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de vários séculos, trabalhadores têm lutado pelo reconhecimento de seus direitos e por condições mais humanas e dignas de trabalho, que efetivem também seus direitos da personalidade. Dentre os direitos conquistados está o direito ao descanso, atrelado ao direito à limitação de jornada, que tem como objetivo garantir que o trabalhador possa desfrutar de um tempo de descanso e desligamento do trabalho, durante o qual estará livre para realizar suas atividades pessoais, restabelecer o equilíbrio necessário à integridade física e psíquica, desfrutar de momentos de interação familiar e social – indispensáveis à construção da identidade pessoal -, ou seja, desenvolver livremente sua personalidade.

[17] A título de exemplo: "Destarte, o trabalhador não deve ser acionado, em função de seu trabalho, mesmo por meios eletrônicos, em férias ou licenças médicas, sob pena de frustração do desiderato legal às férias e licenças, que é a desconexão para com o trabalho, tema que tem se elevado em importância na doutrina e jurisprudência, em face das facilidades das tecnologias atuais propiciar o contato em qualquer lugar e hora". (TRT 2ª Região, 2018)

Entretanto, com o advento da Internet, inaugurou-se a era da comunicação, que provocou profundas transformações também nas relações de emprego. No cenário atual, é quase impossível ao empregado se desligar por completo do seu trabalho, uma vez, estando constantemente unido a seu celular, pode a qualquer tempo ter seu descanso interrompido por um *e-mail*, uma ligação ou uma mensagem de trabalho. Assim, o direito ao descanso não é exercido de forma plena, colocando em risco os direitos da personalidade a ele relacionados.

Esta situação tem levado diversos países, como França, Canadá, Bélgica, Itália, Alemanha e Estados Unidos, a buscarem alternativas para garantir aos empregados o direito à desconexão do trabalho, ou seja, o direito de não terem seus momentos de descanso interrompidos por qualquer tipo de comunicação relacionada ao trabalho. Mais do que um direito do empregado de não responder a estas solicitações, o direito à desconexão também corresponde ao dever da empresa de criar mecanismos para ninguém, nem mesmo o sistema gerenciador da empresa, envie qualquer tipo de informação de trabalho ao empregado que está em período de descanso.

Diante disso, conclui-se que a conectividade ininterrupta dos trabalhadores é uma preocupação mundial e que o reconhecimento do direito à desconexão tem sido adotado como instrumento de efetivação dos direitos da personalidade atrelados ao direito ao descanso. O Brasil não pode ficar alheio a este movimento, fazendo-se necessário que a legislação brasileira também reconheça a existência do direito à desconexão do trabalho e preveja sanções para os empregadores que não o observarem, a fim dar maior efetividade aos direitos da personalidade dos trabalhadores no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILAR CAVALLO, Gonzalo. Derechos fundamentales-derechos humanos: ¿Una distinción válida en el siglo XXI? **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**, Cidade do México, v. 43, n. 127, p. 15-71, 2010. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v43n127/v43n127a1.pdf. Acesso em 15 de março de 2019.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, out/dez. 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUSINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr/jun 2013.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 254-268, 2018

AUGUSTO, André Guimarães. A dessubjetivação do trabalho: o homem como objeto da tecnologia. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, n. 13, v. 2, p. 309-328, mai/ago. 2009.

BARRETO, Marco Aurelio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**: responsabilidade do empregador. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BELTRÃO, Silvio Romero. **Direitos da personalidade**: de acordo com o Novo Código Civil. São Paulo: Atlas, 2005.

CANADA.CA. **Employment and Social Development Canada**, What we heard: Modernizing federal labour standards, 7 set. 2018. Disponível em: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/modernizing-federal-standards.html#s2_2_4. Acesso em: 23 ago. 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** Coimbra: Editora Coimbra, 1998.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 52, n. 207, p. 7-26, jul/set. 2015.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Economia, sociedade e cultura. 9. ed. Vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

DALARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. São Paulo: Malheiros, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 142-149, set. 2014. Disponível em < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acesso em: 15 jul. 2019.

EJUSTICE. **Chancellerie du Premier Ministre**. Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, L. 11490, 30 mar. 2018. Disponível em: http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2018/03/26/2018011490/justel. Acesso em: 03 ago. 2019.

FACHIN, Melina Girardi. **Direitos Humanos e desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues. Os direitos da personalidade como direitos essenciais e a subjetividade do Direito. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 6, n. 1, p. 241-266, 2006. Disponível em http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/313/172. Acesso em 10 jul. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Justiça do Trabalho**: Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei 12.551/2011. Porto Alegre: HS, 2012.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista do Tribunal Regional Federal da 4ª Região**, Porto Alegre, ano XIII, n. 205, p. 53-74, jul. 2017. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110255/2017_rev_trt04_v013_n205.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 15 jul. 2019.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helena Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatistica (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Acesso à Internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal 2017, 2018, p. 1-12. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101631_informativo.pdf Acesso em: 16 jun. 2019.

KAMINSKI, Omar. (Org.). **Internet Legal: o Direito na tecnologia da informação:** Doutrina e Jurisprudência**.** Curitiba: Juruá, 2005.

LEGIFRANCE. **Code du travail**, Article L2242-8, Modifié par Loi nº 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 55 (V). Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=14B0BC8F12DEF39C4CCA5E04D91BEFFD.tplgfr23s_3?idArticle=LEGIARTI000033024095&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170923&categorieLien=id&oldAction=. Acesso em: 23 ago. 2019.

MACHADO, Ronny Max; BARRETO, Osmar Fernando Gonçalves; CUNHA, Paulo Ferreira da. O público e o privado: transformações da *Magna Divisio* jurídica na sociedade da informação. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 19, n. 1, p. 9-37, jan/abr 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em: 10 ago. 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A Mudança do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivação do Direito do Trabalho. **Revista Direito Brasil**, v. 6, n. 1, 2012.

MORAES, Maria Cecília Bodin. Ampliando os direitos da personalidade. **Revista de Saúde Pública**, v. 41, n. 5, 2007. disponível em https://www.academia.edu/9689598/Ampliando_os_direitos_da_personalidade. Acesso em: 03 nov. 2018.

NAÇÕES UNIDAS. Flávia Piovesan; Lucien Muñoz. **Internet e direitos humanos**, 10 nov. 2016. Disponível em: https://nacoesunidas.org/artigo-internet-direitos-humanos/. Acesso em: 25 jul. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NEW YORK CITY COUNCIL. **Legislation**, Private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours, 22 mar. 2018. Disponível em: https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7cText%7c&Search=disconnect. Acesso em: 23 ago. 2019.

PAPA LEÃO XIII. **Carta Encíclica *Rerum Novarum***. Vaticano: Santa Sede, 15 de maio de 1891. Disponível em: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 02 ago. 2019.

PEGINI, Adriana Regina Barcellos; ZENNI, Alessandro Severino Valler. Direito Humano Fundamental à saúde mental e necessidade de políticas públicas efetivas de tratamento e combate ao preconceito. In: PEGINI, Adriana Regina Barcellos (Org.). **Direito e Pessoa Humana.** 1. Ed. Maringá: Vivens, 2014. p. 17-68.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. Sociedade da informação e a pessoa do "presente" no trabalho e no lazer. **Revista JURIS**, Rio Grande, v. 17, p. 93-122, 2012. Disponível em: https://periodicos.furg.br/juris/article/view/3609/2156. Acesso em: 03 ago. 2019.

PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 Da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 2, abr/jun 2009.

REZEK NETO, Chade; FERNANDES, Cassiane de Melo. Os direitos da personalidade na sociedade de informação e o *privacy by design*. *In*: SIQUEIRA, Dirceu Pereira; AMARAL, Sérgio TIBIRIÇÁ (Org.). **Democracia, cidadania e direitos da personalidade**. 1 ed. Birigui, SP: Boreal, 2017. p. 55-75.

RIBEIRO, Daniela Menengoti; VINCE, Fernando Navarro. Internacionalização dos direitos: o reconhecimento do acesso à Internet como direito humano e sua limitação pelos Estados. *In*: Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior; Mauricio de Aquino. (Org.). **Sistema Constitucional de Garantia de Direito**. Jacarezinho: UENP, 2016, p. 146-170.

ROSEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007.

ROSSANEIS, Ana Claudia; NUNES, Taís Zanini de Sá Duarte. **A mediação familiar brasileira como instrumento para concretização dos direitos da personalidade**. Maringá: Caniatti, 2017.

SANTOS, Andrea Dantas. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional Federal do Paraná**, Curitiba, ano VIII, n. 80, p. 19-51, p. 30-31, jul/2019. Disponível em http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=80&edicao=11149#page/30. Acesso em: 15 ago. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 7. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SENATO. **Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato**, 3 nov. 2016. Disponível em: http://leg17.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00993441.pdf. Acesso em: 03 ago. 2019.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos da Personalidade e sua tutela**. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1993.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **TRT 2ª Região**, 15ª Turma. Recurso Ordinário 2016.5.02.0612, nº único 1001187-95.2016.5.02.0612, 16 ago. 2018. Rel. Maria Fernanda de Queiroz da Silveira.