

PROCESSO ESTRUTURAL NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

STRUCTURAL PROCESS FOR PROTECTING WORKERS' FUNDAMENTAL RIGHTS

Vanderlei Schneider de Lima
Aléxia França Nogueira

Resumo: O avanço tecnológico e a globalização têm transformado as dinâmicas de trabalho, uma vez que a crescente conexão entre empregados e empregadores fora do horário de expediente, possibilitada pelo uso de dispositivos tecnológicos, levanta questões culturais que afetam diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores. A implementação do direito à desconexão se apresenta como um instrumento fundamental para garantir a proteção dos trabalhadores na era digital. No entanto, sua efetividade depende da forma como esse direito é estruturado e aplicado dentro das organizações, além do papel desempenhado pelo Estado e por outros atores sociais na regulamentação e fiscalização dos direitos fundamentais no âmbito do trabalho. Os resultados apontam a necessidade de um esforço entre os atores sociais para garantir que a tecnologia não comprometa as condições dignas de trabalho. O método de abordagem utilizado foi o dedutivo. A metodologia consistiu em pesquisa documental indireta em fontes bibliográficas, normativas e doutrinárias.

Palavras-chave: Processo Estrutural, Garantias Fundamentais, Era Digital, Direito à Desconexão, Relações Trabalhistas.

Vanderlei Schneider de Lima

Pós-doutorado pelo Instituto Jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra - Portugal. Doutor em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. E-mail: vslima@uepg.br. OrciD: <https://orcid.org/0009-0005-7573-5081> Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3190010332501697>

Aléxia França Nogueira

Mestranda em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Pós-Graduada em Direito Empresarial com ênfase em Gestão de Contratos pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. E-mail: 240200600000@uepg.br. OrciD: <https://orcid.org/0009-0006-5173-0574> Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6479466353071230>

Abstract: Technological advances and globalization have transformed work dynamics, as the increasing connection between employees and employers outside of working hours, made possible by the use of technological devices, raises cultural issues that directly affect workers' fundamental rights. The implementation of the right to disconnection is presented as a fundamental instrument to guarantee the protection of workers in the digital age. However, its effectiveness depends on the way this right is structured and applied within organizations, in addition to the role played by the State and other social actors in regulating and monitoring fundamental rights in the workplace. The results indicate the need for an effort among social actors to ensure that technology does not compromise decent working conditions. The approach used was deductive. The methodology consisted of indirect documentary research in bibliographic, normative and doctrinal sources.

Keywords: Structural Process, Fundamental Guarantees, Digital Era, Right to Disconnect, Labor Relations.

Sumário: Introdução; 1. A Era Digital e o Impacto no Mundo do Trabalho; 2. Direito à Desconexão. 3. O Processo Estrutural como Garantia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores; 4. Considerações Finais.

INTRODUÇÃO

A revolução industrial, iniciada no século XVIII, promoveu transformações marcantes nos modos de produção, resultando em alterações significativas nas jornadas e condições de trabalho. A partir disso, movimentos operários têm lutado pela evolução das condições laborais, culminando na implementação de leis e organizações para assegurar direitos.

Os primeiros movimentos trabalhistas emergiram como uma resposta às condições adversas da época. Entre seus objetivos, destacavam-se a redução das jornadas excessivas e a busca por condições dignas de trabalho, consolidando as bases para a criação de leis mais inclusivas e justas.

Nesse contexto, a instituição de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), representou avanços na garantia dos direitos laborais. Essas instituições foram estruturadas para assegurar direitos essenciais e promover condições dignas de trabalho, destacando a limitação de jornadas e a melhoria nas condições laborais como pilares fundamentais.

Embora tais medidas tenham contribuído significativamente para o progresso trabalhista, a luta pelos direitos dos trabalhadores ainda enfrenta desafios, especialmente diante das transformações sociais e tecnológicas. Com a globalização, surgem novos desafios que exigem uma abordagem dinâmica e adaptativa para a proteção desses direitos.

Nesse âmbito, o advento da internet e o fortalecimento do compartilhamento de informações trouxeram mudanças significativas na organização do trabalho, ampliando a luta para incluir questões como conectividade e disponibilidade constantes. Embora a tecnologia traga flexibilidade e eficiência, também apresenta desafios quanto à divisão entre vida pessoal e profissional, além de possíveis impactos negativos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

A discussão sobre o direito à desconexão é particularmente relevante neste cenário, uma vez que o uso intensivo de tecnologias na vida cotidiana levanta questionamentos sobre a divisão entre tempos de trabalho e descanso. Esse artigo explora como o direito à desconexão pode servir como ferramenta essencial para proteger a qualidade de vida e as condições laborais na era digital.

Por fim, o texto aborda a importância de novas soluções organizacionais que equilibrem as demandas de trabalho com a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo.

Para desenvolver este estudo, foram adotados o método dedutivo e o método histórico, amparados por pesquisas bibliográficas de caráter majoritariamente qualitativo. O objetivo é estimular a reflexão sobre a urgência de um processo estruturante que assegure os direitos fundamentais dos trabalhadores, evidenciando, ainda, como a questão da desconexão profissional está ligada a aspectos culturais.

A ERA DIGITAL E O IMPACTO NO MUNDO DO TRABALHO

A incorporação de tecnologias na esfera profissional tornou constante a comunicação entre colaboradores e tarefas de trabalho, possibilitando o recebimento imediato de mensagens do empregador por diferentes canais — e-mail, aplicativos de conversa ou outras plataformas — a qualquer hora do dia. Essa realidade estimulou e ainda estimula a execução de atividades além do limite do expediente determinado pela legislação.

Segundo Rosedá (2007), ao utilizarem recursos de contato contínuo para se comunicar com seus funcionários em qualquer momento, os empregadores ampliam a subordinação e a supervisão para além do espaço físico da empresa, alcançando a

dimensão pessoal do trabalhador.

Em contrapartida, consolida-se o direito de o empregado se desconectar da empresa nos períodos de descanso, assegurando o pleno desfrute do tempo livre, o convívio familiar e social, a renovação de energias e a prevenção de interferências indesejadas por parte do empregador em sua esfera privada.

Assim, a própria possibilidade de ser acionado durante o intervalo de repouso já compromete a tranquilidade do indivíduo, pois ele permanece, de certa forma, vinculado às exigências profissionais. Isso envolve o cumprimento de metas desafiadoras e o atendimento às demandas de supervisores hierárquicos, somando-se a outras pressões do ambiente de trabalho.

Tal prática colide com direitos fundamentais que estruturam o Estado Democrático de Direito e estão intimamente relacionados à dignidade humana. Por sua natureza, esses direitos são capazes de se adequar às transformações sociais e se estendem de forma universal, alcançando todos os indivíduos, sem qualquer distinção.

Esses direitos são invioláveis e não podem ser objeto de negociação ou prejuízo, cabendo ao Estado garantir sua efetivação. A dignidade da pessoa humana vai além de suprir necessidades básicas, pois engloba não apenas direitos como vida, saúde, segurança, trabalho e lazer, mas também reflete a própria essência do ser humano, com vistas a promover o bem-estar em seu núcleo familiar e social.

De acordo com Delgado (2018), o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana implica reconhecer o indivíduo como o fim último, enquanto o Estado se apresenta como instrumento de proteção e promoção de seus direitos fundamentais.

Logo, a afronta à dignidade humana ocorre quando normas de proteção do trabalhador são violadas, especialmente na autorização de cargas horárias excessivas, que podem favorecer o aparecimento de doenças ocupacionais. O estado constante de prontidão gera níveis elevados de estresse, ansiedade e exaustão, além de comprometer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

DIREITO À DESCONEXÃO

Acerca dos impactos negativos da tecnologia, vieram à tona debates decorrentes da conexão ininterrupta na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores, evidenciando a importância de estabelecer limites claros e assegurar períodos de pausa e de afastamento das atividades laborais.

Essa perspectiva passou a ser valorizada em diferentes setores, englobando tanto o meio acadêmico e jurídico quanto as esferas sindicais e empresariais. Desse

modo, o direito à desconexão ganhou relevância como elemento essencial para a proteção da dignidade e dos direitos dos empregados no contexto atual.

Conforme Oliveira (2010), o direito à desconexão, que se traduz na ausência de obrigação de estar continuamente disponível para o trabalho, foi alçado ao patamar de prerrogativa do trabalhador de não ser contatado pelo empregador durante seus períodos oficiais de descanso. Tal garantia inclui pausas diárias e semanais, repouso semanal remunerado, férias, feriados ou licenças.

Além disso, a globalização econômica e as distintas legislações trabalhistas ao redor do mundo tornam essa questão mais complexa. Em alguns países, há normas robustas que asseguram o direito à desconexão; em outros, tal proteção inexistente ou é insuficiente, gerando grandes disparidades na experiência laboral, de acordo com o local e o arcabouço legal vigente.

Contudo, o avanço tecnológico não deve servir de pretexto para retroceder nas conquistas trabalhistas. É fundamental que princípios legais sejam observados a fim de evitar o retorno a condições de trabalho comparáveis às da Revolução Industrial. Nesse sentido, a tecnologia não deve ser encarada como inimiga do trabalhador, pois seu intuito é justamente facilitar múltiplas formas de relacionamento, inclusive o empregatício.

Dessa maneira, tais inovações precisam ser utilizadas em prol do bem-estar humano, não em seu detrimento, de modo que o progresso tecnológico permaneça alinhado aos valores fundamentais e às conquistas sociais.

É fundamental adequar tanto as normas vigentes quanto a legislação às transformações e exigências da sociedade. Na atual Era Digital, marcada pela intensa conectividade, surgem dilemas que dificultam a efetivação do direito à desconexão, como o receio de se ver sem trabalho em um cenário permeado pela insegurança no mercado de emprego.

Uma das contradições está no temor diante da condição de “não-trabalho” em um contexto em que a preocupação com o desemprego é acentuada. Ainda que a tecnologia ofereça ao ser humano acesso praticamente irrestrito à informação e à atualização constante, ela pode, paradoxalmente, mantê-lo preso às próprias ferramentas. Conforme Oliveira (2010), a busca por estar sempre atualizado se converte em exigência compulsória, para evitar a exclusão no meio profissional.

Por um lado, os recursos tecnológicos favorecem a flexibilidade e a eficiência no trabalho, viabilizando comunicação imediata e acesso remoto a diferentes instrumentos. Entretanto, esse nível de conectividade gera uma expectativa permanente de disponibilidade, dificultando a separação clara entre o tempo dedicado ao emprego e o espaço reservado à vida pessoal.

Esse paradoxo é intensificado pela cultura atual, que valoriza a alta produtividade e a resposta imediata, induzindo muitos profissionais a se manterem acessíveis mesmo fora do período oficial de trabalho.

Outra contradição emana do próprio caráter da tecnologia digital, cuja promessa de maior eficácia e rendimento também pode resultar em sobrecarga de informações e desgaste dos trabalhadores. Isso ocorre porque a contínua avalanche de e-mails, mensagens e notificações tende a elevar o nível de estresse e a dificultar a recuperação do equilíbrio entre o âmbito profissional e o pessoal.

As notificações e mensagens recebidas de forma contínua tornam difícil se desconectar por completo do trabalho, mesmo durante os períodos de repouso.

Ademais, a pandemia de Covid-19, por sua vez, intensificou o uso de plataformas digitais e o regime de home office, o que, em muitos casos, afasta o trabalhador de sua rotina particular, mesclando os âmbitos pessoal e profissional. Esse fenômeno tem causado problemas na busca de equilíbrio entre a vida familiar e as atribuições laborais, bem como na convivência e no bem-estar dentro de casa.

Para resguardar os direitos fundamentais do trabalhador, vários países passaram a adotar leis e políticas que asseguram o direito à desconexão. Na França, a “Loi Travail” introduziu essa garantia em 2017, exigindo que as empresas definam regras objetivas sobre a comunicação fora do expediente, servindo de referência a outras nações que buscam proteger seus profissionais na era digital.

Em Portugal, a legislação trabalhista foi atualizada para contemplar o direito à desconexão, obrigando as empresas a não contatarem seus funcionários fora do horário de trabalho, exceto em situações emergenciais. Essa determinação visa promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de reforçar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Já na Espanha, a legislação também inclui artigos sobre o direito à desconexão, incentivando as companhias a adotarem medidas de separação entre o ambiente profissional e a vida particular, com foco na saúde e na qualidade de vida de seus colaboradores.

No Brasil, a legislação trabalhista ainda não trata especificamente do direito à desconexão, restando, portanto, expectativas quanto à tramitação de Projetos de Lei e à possibilidade de outras normativas que regulamentem o tema. É viável que, com base em experiências internacionais, sejam introduzidas práticas semelhantes no ordenamento jurídico brasileiro. Um exemplo é a lei francesa de 2017, que reconheceu o direito à desconexão e tem servido de inspiração para propostas similares em outras localidades, como a Espanha.

No entanto, somente a aplicação da Lei não se mostra suficiente para resolução de um problema que se evidencia como estrutural.

Para além da Lei, o Estado possui um papel essencial na efetivação do direito à desconexão, sendo responsável pela criação e implementação de normas específicas que assegurem a proteção dos trabalhadores diante das novas dinâmicas laborais proporcionadas pelo avanço tecnológico.

Segundo Monteiro (2018), a desconexão do trabalho deve ser vista como um direito fundamental, exigindo a atuação estatal para garantir seu respeito, especialmente diante da hiperconectividade imposta pelas novas tecnologias. Andrade (2024) destaca que, além da legislação, o Estado deve incentivar práticas empresariais saudáveis que respeitem o direito ao descanso e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, promovendo campanhas educativas e regulamentações claras.

Bem como, Ferreira e Aguilera (2021) reforçam que a fiscalização desse direito deve ser intensificada, uma vez que o teletrabalho e a flexibilidade de jornada aumentaram os riscos de sobrecarga e doenças ocupacionais.

Nota-se que a ausência de regulamentação específica pode levar à exploração do trabalhador, tornando essencial a ação do Estado para garantir que os empregadores respeitem os limites impostos pela legislação.

No mesmo sentido, Bedin (2018) alerta que o direito à desconexão precisa ser incorporado às políticas de proteção ao trabalhador em um contexto global, exigindo harmonização legislativa entre diferentes países para evitar que os avanços tecnológicos resultem em precarização das relações laborais.

O PROCESSO ESTRUTURAL COMO GARANTIA DO DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Partindo do pressuposto de que o Estado não pode se limitar à criação de leis; deve atuar ativamente na sua aplicação, garantir a efetiva fiscalização e fomentar uma cultura organizacional que respeite os períodos de descanso dos trabalhadores, considera-se que a ausência dessa intervenção, de forma estruturada, pode se tornar apenas uma formalidade jurídica sem impacto real na qualidade de vida e na saúde mental dos profissionais.

Isso se deve à rapidez com que as inovações tecnológicas estão transformando – e continuarão a transformar – a forma como o trabalho é realizado globalmente. Diante desse cenário dinâmico, é fundamental que as soluções propostas não apenas acompanhem essas mudanças, mas também enfrentem as causas estruturais do

problema, garantindo que o avanço tecnológico seja aliado, e não um obstáculo, ao bem-estar dos trabalhadores.

Tal como definido por Bochenek (2021, p. 156) “a complexidade das relações sociais e jurídicas não é uma novidade, e a velocidade das mutações nas sociedades contemporâneas é progressiva e intensa.”

Contudo, diante da falta de respostas adequadas, de um lado, e da reestruturação dos setores sociais, de outro, as sociedades começaram a confiar, unicamente, nos sistemas judiciais como uma forma de resolver todos os seus conflitos. (Tate e Vallinder, 1995).

Esse raciocínio é refletido, inclusive, pela aplicação da Lei do direito à desconexão, já que sua implementação, por si só, é insuficiente para resolver o problema estrutural acumulado ao longo do tempo, que também demanda uma transformação cultural. Destaca-se que a aplicação da Lei é um passo inicial importante para promover a mudança estrutural, mas não deve ser o único.

Isso porque, a falta de uma reestruturação adequada e planejada pode resultar em danos contínuos a alguns direitos, e as decisões judiciais, sejam individuais ou coletivas, podem levar a constantes violações e, conseqüentemente, à ineficácia. Dessa forma, a solução na maioria das vezes requer a implementação de políticas públicas adequadas, planejamento e um processo judicial que envolva todos os atores e interessados. (Vitorelli, 2018).

Ademais, é imperativo considerar o impacto da globalização e da natureza transnacional das empresas modernas na implementação de processos estruturais. A interconectividade dos mercados globais significa que as práticas laborais em um país podem ter repercussões significativas em outros. Portanto, harmonizar os processos estruturais através de diferentes jurisdições torna-se um esforço complexo, porém necessário, para assegurar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em escala global.

Em sua forma organizacional, o processo estrutural surge como um parâmetro para implementar essas diretrizes, capazes de reorganizar o problema estrutural e cultural relacionado à constante violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, na medida em que a sociedade se transforma.

Nesse sentido, o conceito de processo estrutural teve origem nos anos 1950, com o famoso caso *Brown vs. Board of Education of Topeka*. Nessa decisão, a Suprema Corte dos Estados Unidos ordenou que uma estudante negra fosse admitida em uma escola pública anteriormente reservada apenas a brancos. No entanto, somente a determinação judicial não foi capaz de alterar automaticamente as relações sociais,

culturais e comportamentais, o que gerou diversos conflitos e até mesmo resistência (Jobim, 2017).

Em virtude disso, a Corte implementou uma série de medidas estruturantes, como a admissão de professores negros e a reestruturação de espaços escolares, com o objetivo de eliminar a discriminação.

Embora essa decisão não tenha erradicado completamente a discriminação racial nos Estados Unidos, foi o ponto de partida para o desenvolvimento dos processos estruturais. Sem uma reestruturação adequada, as decisões judiciais, ainda que coletivas, podem levar à repetição de violações e à ausência de efetividade (Vitorelli, 2018). Definido como uma espécie de processo coletivo destinado a reorganizar estruturas, sejam elas públicas ou privadas, cujo funcionamento compromete direitos fundamentais, (Vitorelli, 2018), os processos estruturais envolvem litígios complexos, caracterizados por serem policêntricos e multifacetados, abrangendo uma vasta gama de interesses e diversos setores da sociedade (Arenhart, 2015).

Adicionalmente, o rápido avanço da tecnologia e a proliferação de arranjos de trabalho remoto complicaram ainda mais a dinâmica das relações laborais. As fronteiras tradicionais entre trabalho e vida pessoal tornaram-se difusas, tornando o direito à desconexão ainda mais crítico. Empregadores e formuladores de políticas devem adaptar-se a essas mudanças, desenvolvendo estratégias inovadoras dentro do arcabouço do processo estrutural para abordar os desafios únicos impostos pela era digital.

A complexidade não indica que a matéria é intrinsecamente difícil de resolver, mas sim que a implementação de uma decisão capaz de resolver o problema estrutural exige uma série de cautelas e preparações, tornando essas decisões intrinsecamente complexas.

Assim, o processo estrutural busca uma solução que traga benefícios, como maior celeridade processual ou uma resolução que favoreça substancialmente a sociedade. Para alcançar esse objetivo, é essencial identificar instrumentos legais que permitam ao Judiciário e às partes envolvidas viabilizar a implementação dos processos estruturais.

Dessa forma, as decisões parciais de mérito permitem que os julgamentos sejam realizados de acordo com o avanço e a maturidade do tema, criando uma coisa julgada de forma escalonada. Esse mecanismo está previsto no artigo 354, parágrafo único, e no artigo 356 do Código de Processo Civil.¹ Além disso, o artigo 69, §3º, do CPC² prevê a possibilidade de cooperação entre juízos, permitindo a reunião de processos para a condução de uma instrução conjunta (Brasil, 2015).

Ademais, o processo estrutural requer certa flexibilidade em sua condução, o que é garantido pelos artigos mencionados anteriormente. Conforme o CPC/15 (Brasil, 2015), o artigo 369 também permite que as partes utilizem os meios necessários para a produção de provas. Além disso, os artigos 139, IV, e 536, §1º preveem medidas executivas atípicas. Há ainda a possibilidade de as partes ajustarem o negócio processual, conforme o artigo 190, o que é especialmente útil no processo estrutural, dada sua complexidade e multipolaridade. (Didier Jr; Zanetti Jr, Oliveira, 2020).

No processo estrutural, o juiz deve atuar como uma espécie de gestor, sendo essencial que ele compreenda e delimite a demanda, de forma que a estruturação do caso envolva decisões sobre ampliar ou restringir a atuação judicial. Para que isso seja possível, a participação e o diálogo entre os envolvidos são fundamentais. Assim o gerenciamento desse diálogo é o elemento central para a construção de soluções consensuais. Para isso, o juiz utiliza diversas ferramentas, como reuniões, encontros, vistorias, inspeções e audiências públicas, buscando obter o máximo de conhecimento sobre a extensão do conflito e suas nuances. (Bochenek, 2021).

Importante evidenciar que o processo estrutural não se trata de ativismo judicial ou invasão da autonomia das empresas privadas, mas sim da correção de questões sistêmicas que não podem ser efetivamente abordadas por meio de remédios jurídicos convencionais. Ao fomentar a colaboração entre todas as partes interessadas, os processos estruturais visam alcançar soluções sustentáveis que equilibrem os interesses de empregadores, empregados e da sociedade em geral.

Sob o viés prático, a decisão deve cessar o dano ao direito de forma que os efeitos sejam sentidos pela comunidade como um todo. Em alguns casos, uma decisão em um processo estrutural pode não resolver completamente o problema, havendo a necessidade de buscar soluções adicionais por meio de outros métodos, alcançados a partir da colaboração de todos os envolvidos.

A demanda judicial em um processo estrutural vai além da simples dicotomia (autor-réu). Isso porque, esse tipo de processo oportuniza ao Juiz que convide os envolvidos a proceder com a concretização do direito fundamental à saúde e um ambiente do trabalho digno, com a construção de um espaço adequado de diálogo frutífero entre todos os envolvidos.

Conforme o entendimento de Vitorelli (2018), esse tipo de processo visa não apenas a solução imediata de um litígio, mas a implementação de um estado ideal de coisas por meio de uma reestruturação planejada e contínua. A instrumentalidade, nesse contexto, reside na utilização do processo como ferramenta para promover mudanças efetivas e duradouras, assegurando que “o funcionamento das instituições

seja ajustado de modo a cessar as violações” e prevenir a reincidência de lesões aos direitos (Vitorelli, 2018, p.335).

A implementação bem-sucedida de processos estruturais também depende da prontidão cultural da sociedade para abraçar mudanças. Atitudes e práticas profundamente enraizadas podem resistir à transformação, exigindo iniciativas educacionais abrangentes para alterar percepções e comportamentos. Portanto, integrar a gestão da mudança cultural ao processo estrutural é crucial para garantir que reformas legais e processuais se traduzam em melhorias tangíveis nas relações laborais.

Diante disso, considerando que o direito à desconexão é demanda que atinge a maioria das categorias do trabalho; é complexa, pois nasce da tensão entre subordinação e liberdade individual na relação de trabalho entre empregado e empregador, e se refere ao um problema cultural que demanda a intervenção estatal para garantia dos direitos fundamentais do trabalhadores, a forma organizacional do processo estrutural se mostra essencial para propor medidas de fortalecimento da fiscalização, desenvolvimento de políticas públicas integradas e implementação de campanhas de educação e conscientização que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A adoção da medida de fortalecimento da fiscalização originária do processo estrutural é crucial para garantir que as empresas cumpram as leis e políticas de desconexão. Isso porque, as agências governamentais, como o Ministério do Trabalho, devem ter os recursos necessários para realizar inspeções e aplicar sanções em caso de violações, promovendo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a garantindo a implementação efetiva das políticas de desconexão.

Além disso, deve ser aplicada a diretriz do envolvimento de diversos atores sociais que inclui a participação de empregadores, trabalhadores, sindicatos, organizações não governamentais e o próprio Estado. A colaboração entre esses agentes interessados é essencial para a elaboração e implementação de políticas eficazes que promovam a desconexão e protejam os direitos dos trabalhadores.

Da mesma forma, as empresas devem desempenhar um papel ativo na promoção da desconexão. Isso pode incluir a criação de políticas e práticas que incentivem a desconexão, a promoção de programas de bem-estar no local de trabalho e a realização de campanhas de educação e conscientização. Nesse sentido, os empregadores devem trabalhar em colaboração com sindicatos e organizações não governamentais para garantir a implementação efetiva dessas políticas.

Os sindicatos e as organizações não governamentais também desempenham

um papel crucial na promoção da desconexão. Eles podem fornecer apoio e recursos para os trabalhadores, além de advocacia para a implementação de políticas eficazes, além de negociarem acordos que promovam a desconexão e protejam os direitos dos trabalhadores.

Já o Estado deve fornecer os recursos e a capacitação necessários para a fiscalização e implementação dessas políticas, promovendo a colaboração entre esses agentes interessados. Nota-se que a promoção da desconexão como um direito fundamental dos trabalhadores requer um compromisso de todos os agentes interessados, de modo que implementação de políticas eficazes de desconexão fortalece os direitos fundamentais dos trabalhadores e promove um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal na era digital.

Por fim, o monitoramento contínuo e a avaliação são componentes essenciais do processo estrutural para aferir a eficácia das medidas implementadas e realizar os ajustes necessários. Estabelecer métricas claras e mecanismos de feedback permite o aprimoramento constante de políticas e práticas, assegurando que permaneçam responsivas às necessidades sociais em evolução e aos avanços tecnológicos. Essa abordagem iterativa reforça a adaptabilidade e a resiliência do processo estrutural na promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Não obstante, a efetividade dessas medidas seria garantida por meio da instrumentalização do processo estrutural em demandas que tratem sobre a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores que, além de englobar as partes envolvidas diretamente na relação de emprego e inúmeras categorias profissionais, seriam atribuídas responsabilidades aos entes públicos, contemplados e atingidos pelas decisões.

Frisa-se que a Justiça do Trabalho é reconhecida por promover a conciliação e a solução pacífica de disputas. O artigo 653, alíneas “a” e “b”³ (Brasil, 2017) estabelece que as juntas de conciliação têm a responsabilidade de realizar diligências para esclarecer os fatos e executar atos processuais determinados pelos tribunais. No mesmo sentido, a consensualidade também é um princípio central nos processos estruturais.

Portanto, a limitação quanto a aplicação do direito à desconexão por meio da legislação trabalhista causaria prejuízos significativos aos trabalhadores que continuariam sentindo-se pressionados a exercer a atividade laboral após o término da sua jornada. Por outro lado, a aplicação desse direito somada a decisão judicial que promova um acordo em entre os diversos atores sociais, com o compromisso de que as partes se reunissem a cada dois anos para avaliar o progresso das garantias fundamentais e os impactos na saúde mental dos trabalhadores.

Logo, essa abordagem permite que a decisão judicial aumente a eficácia das instituições, supere desafios e implemente soluções que reflitam a realidade social, especialmente quando o caso envolve aspectos de outras instituições que não estão diretamente no processo.

A partir disso, o magistrado em conjunto com setores da sociedade diagnosticaria o problema, investigando os pontos favoráveis e desfavoráveis. Em seguida, criaria um planejamento conjunto e, posteriormente, seguiria para sua implementação. Sendo fiscalizada constantemente, o que faz com que a decisão do processo estrutural não encerre o processo, como é de costume em um processo tradicional.

Assim, o processo estrutural é um ciclo que deve ser avaliado e diagnosticado sucessivamente, promovendo uma mudança cultural.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O rápido avanço tecnológico e a intensificação da globalização econômica vêm acarretando transformações profundas nas relações de trabalho, exigindo uma revalidação dos direitos fundamentais dos trabalhadores no cenário contemporâneo. Ao mesmo tempo em que a tecnologia viabiliza novas formas de atuação e aumento de produtividade sem depender de um espaço fixo, ela pode reforçar a continuidade excessiva do trabalho, afetando negativamente a esfera pessoal do indivíduo.

A interferência da atividade profissional na dimensão privada dos empregados, facilitada pela comunicação em tempo real proporcionada pelos dispositivos tecnológicos, pode resultar em violações de direitos essenciais, como saúde, intimidade, liberdade, privacidade e lazer. Nessa conjuntura, o direito à desconexão emerge como resposta aos efeitos adversos da tecnologia, objetivando proteger direitos fundamentais que sustentam a dignidade, a liberdade e a igualdade dos trabalhadores.

Todavia, assim como ocorreu nos primórdios da Revolução Industrial, a edição de leis isoladas não basta para superar os problemas estruturais envolvidos. Faz-se necessário um processo mais amplo e articulado, que envolva diversos segmentos sociais e a adoção de medidas integradas e contínuas, para que esse direito seja efetivamente reconhecido e protegido.

Dessa forma, a promoção da desconexão como garantia fundamental dos trabalhadores requer o comprometimento de todos os agentes interessados: empregadores, empregados, sindicatos, organizações da sociedade civil e o próprio Estado. É por meio da implementação de políticas eficazes de desconexão que se poderão resguardar os direitos dos trabalhadores e promover um equilíbrio adequado

entre trabalho e vida pessoal na era digital.

O processo estrutural visa encontrar soluções que proporcionem benefícios significativos, como maior celeridade processual ou uma resolução que atenda de forma ampla aos interesses da sociedade.

Para atingir tal propósito, os julgamentos são proferidos conforme o desenvolvimento e amadurecimento da questão, estabelecendo uma coisa julgada de forma gradual, possibilitando ainda de cooperação entre juízos e permitindo a reunião de processos para a realização de instrução conjunta. Dessa forma, o processo estrutural deve ser utilizado como ferramenta, dada a sua complexidade e multipolaridade para a implementação eficaz do direito à desconexão.

A partir da colaboração de todos os agentes interessados, da elaboração de políticas públicas que envolvam questões de saúde mental, qualidade de vida no trabalho e conciliação entre vida pessoal e profissional e da fiscalização contínua dos atores sociais, garantidas por uma decisão normativa do processo estrutural, a promoção da desconexão como um direito fundamental dos trabalhadores será tratada de forma cultural para garantia desses direitos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Paulo Gustavo Sampaio. Direito à desconexão: saúde e qualidade de vida no trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 29, n. 7503, 16 jan. 2024. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/108068>>. Acesso em: 21 fev. 2025.

ARENHART, Sérgio C. Processos estruturais no direito brasileiro: reflexões a partir do caso da ACP do carvão. **Revista de Processo Comparado**, vol. 2/2015, p. 211 – 229, Jul – Dez, 2015, DTR\2016\46, p. 216.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 18–39, jul./ dez. 2018. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/330977862_DIREITO_A_DESCONEXAO_DO_TRABALHO_FRENTE_A_UMA_SOCIEDADE_HIPERCONNECTADA>. Acesso em 21 fev 2025.

BICKEL, Alexander. **The least dangerous branch**: the Supreme Court at the bar of politics. 2 ed., New Heaven: Yale University Press, 1986.

BOCHENEK, Antônio César. Demandas estruturais: flexibilidade e gestão. **Revista Judicial Brasileira**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 155-178, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.54795/rejub.n.1.81>. Acesso em: 30 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 21 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 21 fev. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Rio de Janeiro: UGF, 2010. Tese (Doutorado em Direito e Economia). Universidade Gama Filho, 2010, p.20.

CHAYES, Abram. The role of the judge in public law litigation. **Harvard law review**, vol. 89, n. 7, mai-1976. Conselho Nacional De Justiça. Ações Coletivas no Brasil: o processamento, o julgamento e a execução das tutelas coletivas. CT (Código do Trabalho). Lei n.º 7/2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 02.07.2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Editora: LTr, 2018, p. 218.

DIDIER JR, Fredie, ZANETTI JR, Hermes, OLIVEIRA, Rafael A. Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro. **Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro**, nº 75, 2020.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010, p. 261. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/plugin-file.php/4662435/mod_resource/content/1/ENGELS.pdf. Acesso em 01.07.2024.

EUROPEAN FOUNDATION. **Right to disconnect:** Exploring company practices. Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2021. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices>. Acesso em 01.07.2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa. 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. 7, n. 1, p. 24-43, jan./jul. 2021. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/354026092_OS_IMPACTOS_DO_TELETRABALHO_NA_SAU-DE_DO_TRABALHADOR_E_O_DIREITO_A_DESCONEXAO_LABORAL/link/611fb39a1ca20f-6f8637ef61/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwic-GFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19 >. Acesso em 21 fev 2025.

GARCIA, Carolina T. **Noções sobre os processos estruturais**. In: II Encontro Virtual do CONPEDI, 2020.

GODWIN, Alexandre. **Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e o trabalhador**. Disponível em: <<https://alegodwin.jusbrasil.com.br/artigos/441135883/taylorismo-fordismo-toyotismo-e-o-trabalhador>>. Acesso em 03.07.2024.

HOZDIC, Elvis. Smart factory for industry 4.0: A review. **International Journal of Modern Manufacturing Technologies**, v.7, n.1, 2015, p. 28-35.

JOBIM, Marco Félix. **Reflexões sobre a necessidade de uma teoria dos litígios estruturais**. In. Processos estruturais. Org. Sérgio Cruz Arenhart e Marco Félix Jobim. Salvador: JusPodivm, 2017.

KLEEMANN, Florian C. The impact of Industry 4.0 on procurement and supply management: a conceptual and qualitative analysis. **International Journal of Business and Management Invention**, v. 5, n. 6, p. 55-66, 2016.

MONTEIRO, Fagner Cesar Lobo. O direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador. **Jus Navigandi**, 10 de agosto de 2018. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/68226> > Acesso em 03 de fev de 2025.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador:

repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista Lob Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 21, n. 253, p.63-81, jul. 2010.

ROSEDÁ, Salomão. O direito à desconexão – uma realidade no teletrabalho. **Revista Legislação do Trabalho Ltr**, São Paulo, v. 71, n. 7, p. 820-829, jul. 2007.

SCHAWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution**: what is means and how to respond. World Economic Forum, 2016, p.12.

SOUTO MAIOR, J. L. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em:< <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-à-desconexão-do-trabalho>>. Acesso em 10 out 2024.

TATE, C. Neal; VALLINDER, Torbjörn. The global expansion of judicial power. **London: New York University Press**, 1995.

UNI PROFESSIONALS & MANAGERS. **UNI GLOBAL UNION**. Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland. 8-10. Disponível em: <https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf>. Acesso em: 24 set 2024>.

VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, vol. 284, 2018, p. 335.

Publicado originalmente na Revista Brasileira de Direito e Justiça / Brazilian Journal of Law And Justice. V. 8, P. 1-14, E24070, 2024