

DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO

RESUMO

Este artigo, visa investigar se o direito à desconexão tem sido respeitado nas relações de trabalho. A pesquisa se justifica, tendo em vista, que os meios de comunicação e a tecnologia, ganharam espaço no cenário contemporâneo trabalhista. O objetivo geral da pesquisa, é demonstrar a importância de assegurar tal direito ao trabalhador, como meio de garantir a saúde física e mental bem como propiciar qualidade em suas relações interpessoais. A metodologia utilizada para realização da pesquisa foi a de revisão bibliográfica. Desta forma, conclui-se que a maior parte dos entrevistados desconhece a existência do Direito a desconexão, os impactos que o não cumprimento desse direito pode causar em suas relações pessoais e em sua saúde física e psicológica, e demonstra que apesar de ser tratado de um direito fundamental garantido pela Constituição, muitas empresas ainda o descumprem.

Palavras chave: Direito a Desconexão. Direitos Fundamentais, Saúde Física e Mental do Trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

A consolidação das leis trabalhistas prevê que o empregado deverá entre uma jornada e outra, gozar de um período de descanso. O presente artigo, buscou analisar se o direito à desconexão, conhecido como direito ao real descanso, tem sido respeitado nos ambientes laborais.

O constante avanço tecnológico e os diversos meios de comunicação, trazem consigo também alterações nos vínculos e formas de trabalho. Portanto faz-se necessário que as legislações trabalhistas e os novos comportamentos de gestão empresarial, acompanhem esta evolução para solucionar possíveis conflitos e divergências.

O objetivo geral da pesquisa, é demonstrar a importância de assegurar o direito à desconexão ao trabalhador, como meio de garantir a saúde mental, física e o direito a convivência em suas relações interpessoais.

A metodologia utilizada para realização da pesquisa foi a revisão bibliográfica, bem como, a análise de um questionário enviado pela Plataforma do Google Forms a trabalhadores de diversos seguimentos. Após responderem as questões, os dados foram compilados e analisados pelos integrantes do grupo.

Este artigo será dividido em quatro tópicos, que tratará dos seguintes assuntos: O direito fundamental ao trabalho digno; Breves apontamentos do direito à desconexão no Brasil; Projeto de Lei: O Direito a Desconexão do Trabalho e Direito a Desconexão e Qualidade de Vida.

DESENVOLVIMENTO

1- O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

O direito fundamental como citado por Martins Neto (2003), é um direito inerente ao ser humano”, isto é, consiste em direitos que regem a vivência social, que não podem ser utilizados de forma discricionária, pois são consideradas cláusulas pétreas, isto é, invioláveis, inalteráveis e ad aeternum enquanto permear o chamado Estado Democrático de Direito.

O trabalho permeia a vida em sociedade, seja ele remunerado ou não. Alguns dispensam seu tempo, por meio do estudo, que é uma forma de trabalho mental, outros no trabalho doméstico, braçal e profissional, e todos esses trabalhos devem ser protegidos.

Como forma de resguardar esse direito tão importante, a nossa Carta Magna em seu artigo 6º, estipulou alguns direitos que devem ser protegidos sendo um deles o trabalho. (BRASIL, 1988). Portanto, sendo o trabalho um direito social, ligado a dignidade da pessoa humana, não podemos imaginar que um ser humano possa ser privado do seu exercício.

O trabalho tem como objetivo, trazer às pessoas o sentimento de serem úteis, dignas, e de prover o seu próprio sustento. Para que ele seja exercido de forma digna, deve estar pautado em sua valorização e cumprir alguns requisitos, dentre eles destacamos, o pagamento, a redução de risco e duração de jornada que garanta ao trabalhador descanso para realização de atividades extralaborais. Neste sentido:

A existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho, de modo que não se obtém a realização plena da dignidade da pessoa humana quando o trabalho não for adequadamente apreciado, o que coloca em xeque ainda a própria organização republicana. Assevera-se que a ausência de trabalho digno afeta não apenas a pessoa que a ele não tem acesso, mas todo o seu grupo familiar e social (MIRAGLIA, 2009).

Deste modo, segundo Schmitz (2012 p.11) o Estado deve garantir uma existência digna ao trabalhador e impedir que seja avaliado somente em seu aspecto econômico, como um “elemento a mais no processo produtivo, e não como um valor a ser preservado na sociedade” Como já mencionado, os direitos do trabalhador estão inseridos e protegidos pela nossa Constituição Federal, contudo, não podemos deixar de destacar que também, o Direito do Trabalho é um importante instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, trazendo regras que protegem e regulam as relações laborais.

Ainda conforme Schmitz (2012) o Direito do Trabalho emerge sob uma nova perspectiva, e deve ser interpretado à luz do Direito Constitucional, sempre buscando atentar ao princípio da proteção. Deste modo:

[..] O trabalhador e o empregador são sujeitos de um contrato sui generis, um contrato que alicerça essa relação de poder-sujeição, daí derivando a necessidade de proteção da parte em relação à qual a sua liberdade e dignidade se podem encontrar em perigo face ao poder econômico do outro contraente (ABRANTES, 2004, p.).

Nesta perspectiva, faz-se necessário compreender e refletir que a valorização

e proteção a um trabalho digno são direitos fundamentais inerentes a todo o cidadão brasileiro, devendo ser respeitado e protegido.

2- BREVES APONTAMENTOS DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL

O direito à desconexão, já vem sendo reconhecido e discutido em outros países, a exemplo podemos trazer como paradigma a França, que em 2016, editou a Lei nº 2016-1088, inserindo em seu ordenamento jurídico pátrio, dispositivo que garante ao trabalhador o direito à desconexão do trabalho, passando a prever em seu artigo 55, algumas condutas que devem ser adotadas por empresas que tenham em seu quadro funcional mais de cinquenta empregados. A alteração legislativa francesa, objetiva, propiciar ao empregado, o direito de se desconectar do trabalho (SOUZA, 2022).

No Brasil, o tema ainda carece de muitos estudos e debates. Para, Jorge Luiz Souto Maior (2003), o direito à desconexão, é um direito que visa tutelar o não trabalho, e, portanto, deve ser protegido pelo direito brasileiro, garantindo a parte lesada, buscar o judiciário caso necessite, haja vista que vários são os dispositivos legais, de forma implícita, que garantem tal direito.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), prevê que o tempo em que o empregado esteja à disposição do seu empregador, mesmo que fora do ambiente laboral, deverá ser pago como trabalho devidamente prestado. Observa-se que esse tempo à disposição, por vezes, se torna regra, levando o empregado a um esgotamento físico e mental.

As relações de trabalho contemporâneas, ganharam uma forte aliada, a tecnologia, não se pode olvidar, que o seu uso, contribuiu de forma positiva para o desenvolvimento das relações de emprego, mas, é necessário também refletir sobre os seus pontos negativos. Neste sentido:

O progresso da tecnologia vem, ao longo do tempo, moldando as relações interpessoais, o mercado financeiro, as relações comerciais, as organizações de trabalho e as formas de prestação de serviços. Nos últimos anos verifica-se que houve um aumento na velocidade de criação de novas tecnologias, trazendo inúmeros benefícios e também consequências à sociedade, principalmente, às relações laborais (GRAMINHO, 2019 p. 54).

Diante o mundo digital, as relações de trabalho foram se expandindo, surgindo várias formas de prestação de serviço, exigindo do trabalhador maior atenção e tempo à disposição. Na visão de Graminho (2019) os trabalhos sob demanda via aplicativos, criou de certo modo uma nova espécie de escravatura ou ainda servidão voluntária, uma vez, que os trabalhadores passaram a sofrer com a hiperconexão, o que indubitavelmente acaba repercutindo nos direitos fundamentais básicos dos trabalhadores, como o direito ao lazer, à saúde, à vida, à liberdade, entre outros.

Neste sentido, as novas formas de comunicação passaram a permitir que as empresas coordenem seus trabalhadores a qualquer momento e de qualquer local (GRAMINHO, 2019).

O uso das novas tecnologias, ganharam espaço durante a pandemia e permaneceram de maneira exponencial nas relações de trabalho. Diante da nova realidade, muitas empresas não conseguiram gerir suas rotinas e acabam cometendo uma série de abusos ao exigir demandas excessivas de trabalho aos seus colaboradores. Neste sentido:

Frente ao novo cenário econômico, social e legislativo (normas de flexibilização) houve um aumento repentino de trabalhos em home office, remoto, teletrabalho e outras configurações de execução das atividades laborais até então não convencionais, ou não difundidas. Subitamente os trabalhadores foram “atropelados por enxurradas” de informações sobre NovasTecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), por reuniões em videoconferência, por novos aplicativos e recursos online (LIMA, 2020, p. 8).

Esses abusos vieram a aumentar ainda mais depois da pandemia, já que o número de trabalho em home office, remoto, teletrabalho foi se tornando regra no mundo corporativo, e deste modo as residências se tornaram extensão das empresas, o que intensificou as demandas e cobranças por melhor produtividade. Neste sentido, o espaço residencial, familiar e de descanso passou a ser compartilhado com o trabalho, não havendo mais uma distinção entre o local sobre onde começa o espaço do trabalho e onde começa o espaço familiar, de lazer e descanso (PEDROSA, 2020).

Diante do exposto, faz-se necessário, refletir a importância sobre a regulamentação sobre o direito a desconexão do trabalho.

3. PROJETO DE LEI: O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

O Senador, Fabiano Contarato, é o autor da PL 4044/20, que tramita no Congresso Nacional, propondo o Direito à Desconexão. Neste sentido o projeto, traz o conceito em seu artigo 1º do que venha a ser o direito a desconexão: Art. 1º O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada (BRASIL, 2020).

O projeto prevê, dentre várias regras, que o empregador não poderá acionar o empregado, nas seguintes situações, como pode ser observado:

Durante os períodos de descanso, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. Que a ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional (BRASIL, 2020).

Para o relator do projeto, “o direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários. Embora seja uma discussão longe de ter um acordo, o direito à desconexão precisa ser regulamentado e inserido nos processos de gestão das empresas, pois a classe trabalhadora, precisa ter respeitada seus direitos a intimidade, ao convívio familiar e social.

4. DIREITO À DESCONEXÃO: QUALIDADE DE VIDA

Importante, destacar, que o cumprimento das normas de segurança, saúde, higiene e lazer, bem como o direito à desconexão, estão intimamente ligadas a Qualidade de vida. Para, Teles, Tella e Bianchini (2022, p. 177) “o conhecimento em

qualidade de vida (QV) se expressa como uma área multidisciplinar de conhecimento que engloba diversas formas de ciência e conhecimento popular, conceitos que permeiam a vida das pessoas como um todo”.

Na visão de Gonçalves e Vilarta (2004, p. 42) saúde e a qualidade de vida, sobrevivem de alguns elementos denominados “Domínios funcionais: Função física; Função cognitiva; Envolvimento com as atividades da vida; Avaliação de saúde subjetiva e: Bem-estar corporal; bem-estar emocional; Autoconceito; Percepção global de bem-estar.” Portanto, pensando ao direito à desconexão, para que um colaborador possa ter saúde e qualidade de vida, há que se observas os Domínios Funcionais, como exemplo o envolvimento com as atividades da vida e o bem-estar emocional.

Nesta perspectiva, o descanso é essencial à saúde física e psíquica do trabalhador, bem como sua ausência implica em queda de produtividade e está relacionada a uma série de patologias. As normas de duração de trabalho têm por objetivo “garantir o trabalhador o momento de descanso para repor suas energias físicas e mentais, e poder gozar de meios de sociabilidades afetas a cada indivíduo”. (CARDOSO 2015, p.201). Além de possibilitar o exercício do direito fundamental á conciliação da vida pessoal familiar e laboral (SILVA, 2013).

Pesquisas, realizadas nos setores da saúde, indicam para reflexos na saúde mental do trabalhador em virtude dos novas modalidades de trabalho, citando por exemplo: estresse, ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, transtorno do estresse pós-traumático, desatenção pelo excesso de trabalho, síndrome do pânico e até o aumento considerável de dependência alcoólica e de outras drogas (TELES; TELLA; BIANCHINI, 2020).

Para Bald (2016) o direito à desconexão relaciona-se os direitos fundamentais relativos à normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, assim como o direito à limitação a jornada, ao descanso, às férias, à redução ao risco de doenças e acidentes de trabalho, todos constantes na Constituição Federal.

Deste modo, es empresas que não obedecem aos preceitos mínimos de saúde e qualidade de vida de seus colaboradores, acaba por infringir as normas que protegem o trabalhador.

5. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para elaboração da pesquisa foi a de revisão bibliográfica, com cunho qualitativo, elencando as informações mais relevantes a respeito do assunto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo, visou investigar se o direito à desconexão tem sido respeitado nas relações de trabalho. A pesquisa demonstrou que o tema carece de muitos debates e requer muita atenção.

Pode-se observar que a inserção das novas tecnologias nas relações de trabalho, intensificou a hiper conexão entre empregado e empregador, gerando muitos abusos e adoecimentos. Esta nova relação de trabalho traz para os juristas grandes desafios, uma vez que o assunto em pauta é o bem estar e a preservação da saúde dos empregados.

Desta forma, o trabalho não pode ser visto apenas como forma de subsistência do ser humano, mas sim um mecanismo que busque a efetivação de sonhos e

projetos. Para isto é necessário a criação de normas que resguardecem o trabalhador das diversas formas de exploração, garantido um trabalho digno que cumpra as diretrizes de proteção a saúde física e mental do colaborador, resguardando o princípio da dignidade da pessoa humana.

O objetivo da pesquisa foi atendido, ao conseguir identificar que o direito à desconexão ao trabalho não tem sido respeitado pelas empresas.

Espera-se que o breve debate promovido por este artigo, possibilite novas pesquisas e análises sobre a importância de difundir o direito à desconexão do trabalho. Como sugestão, recomendamos que o assunto seja mais divulgado através de canais e informativos direcionados ao público alvo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, José João. A autonomia do Direito do Trabalho, a Constituição Laboral e o artigo 4º do Código do Trabalho. In: FERNANDES, António Monteiro [Coord.]. **Estudos de direito do trabalho em homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea**. Coimbra: Almedina, 2004. p. 409-431.

BALD, Aline Graziela. Direito À Desconexão Frente aos Direitos e Deveres do Empregado no Contrato de Trabalho Especificamente no Teletrabalho. **Monografia**. Curso de Pós-Graduação, em nível de Especialização em Direito e Processo do Trabalho, do Centro Universitário Univates, 2016. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/acf2fa37-28af-488f-bfda-c898ab3db8a3/content>. Acesso em: 28 de out. de 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/15261>. Acesso em: 28 de ago. de 2022.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 927, de 22 de Março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28 de ago. de 2022.

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 do Senado**. Brasília, a. 52, nº 207, jul./set., 2015, pp. 7-26.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Aguinaldo e VILARTA, Roberto. **Qualidade de vida e Atividade física**: Explorando teoria e prática. Barueri, SP: Monole, 2004.

GRAMINHO, Vivian M.C. As novas tecnologias de informação e comunicação e o direito de desconexão do trabalhador : uma análise a partir da teoria dos direitos fundamentais. **Dissertação** (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019.

LIMA, Hugo F. O teletrabalho e a pandemia do Covid-19. **Monografia**. Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1346/2/O%20TELETRABALHO%20E%20A%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 28 de ago. de 2022.

MARTINS NETO, João dos Passos. **Direitos Fundamentais** – conceito, função e tipos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Jus Laboris**. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74060>. Acesso em: 28 de set. de 2022.

PEDROSA, Samara Laviola. A relação entre espaço físico da habitação e arranjos domiciliares : condomínio residencial Nova Muriaé. **Dissertação** (mestrado) - Universidade Federal de Viçosa. 2020. 148 f.

SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. **Revista Jurídica** (FURB), [S.l.], v. 16, n. 32, p. 121-138, dez. 2012. Disponível em: <https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/3453>. Acesso em: 18 nov. 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz . O uso do BIP e demais formas de vinculação ao trabalho: a jurisprudência e o direito à desconexão do trabalho. **Revista Trabalhista** (Rio de Janeiro), v. 2, p. 411-418, 2003.

SOUZA, Maria Júlia Costa Leite e. Expansão do teletrabalho no contexto pandêmico: uma nova face da precarização? **Laborare**. Ano V, Número 8, Jan- Jun/2022, pp. Disponível em: <https://revistalaborare.org/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

TELES, Cristiane Coelho.; TELLA, Luciana.; BIANCHINI, Luciane G.B. A Síndrome de Burnout em professores do ensino superior no período de pandemia do Covid-19. **Humanidades & Tecnologia (FINOM)** - vol. 33- jan /mar. 2022.