

O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO COMO MANIFESTAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

Priscila Lima Almeida *

Resumo: A relação de trabalho é norteadada por princípios constitucionais fundamentais, que visam resguardar os direitos dos trabalhadores em sua individualidade, vida privada e lazer. O trabalho é instrumento de alcance da dignidade humana, de modo que devem ser observados os limites do poder do empregador na condução da relação de emprego, permitindo ao trabalhador efetivos períodos de desconexão com o trabalho.

Palavras-Chave: Direitos fundamentais. Relação de Trabalho. Direito à desconexão do trabalho.

THE RIGHT TO DISCONNECT FROM WORK AS AN EX- PRESSION OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN THE LABOR RELATIONSHIP IN CONTEMPORANEITY

Abstract: The work relationship is guided by fundamental constitutional principles, which aim to safeguard the rights of workers in their individuality, private life and leisure. Work is an instrument for achieving human dignity, so that the limits of the employer's power in conducting the employment relationship must be observed, allowing the worker effective periods of disconnection from work.

* Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Pós-graduanda em Direito Constitucional pela LFG. Advogada.

Keywords: Fundamental rights. Work relationship. Right to disconnect from work.

1. INTRODUÇÃO



expressão *trabalho*, durante muito tempo, foi associada à noção de sofrimento, desonra, castigo e humilhação. A evolução da sociedade, bem como dos meios de produção, fez surgir, aos poucos, novos conceitos, dignificando o trabalho.

O trabalho é inerente à existência humana. Desde os primórdios da humanidade, as sociedades se constituíram baseadas em alguma forma de trabalho. A forma como o trabalho se apresenta vai sendo alterada na medida em que a sociedade evolui.

Sob essa perspectiva, verifica-se que no período da Revolução Industrial, o trabalho era caracterizado por extensas jornadas de trabalho, labor infantil e acidentes de trabalho. Como muitos empresários ambicionavam lucrar mais, o operário era demasiadamente explorado, sendo forçado a trabalhar até 15 horas por dia em troca de um salário baixo.

Contudo, com o avanço social e o surgimento do Direito do Trabalho, constatou-se que o labor em período excessivamente prolongado era prejudicial ao trabalhador, notadamente em razão dos frequentes acidentes de trabalho causados pela fadiga e falta de condições adequadas de trabalho. Noutro giro, havia, ainda, o impacto negativo sofrido pelo empregador, na medida em que o cansaço comprometia a qualidade e o desenvolvimento da atividade laboral.

Com a intensificação dos movimentos sociais e a consciência da necessidade de impor respeito às relações de trabalho, este passou a conotar sinônimo de honra e dignidade. Assim, criou-se o ideal de que o trabalho dignifica o homem. É a partir dele que se constroem projetos de vida e se realizam sonhos,

sendo verdadeiro instrumento de inserção do homem na sociedade.

Neste contexto histórico, o Direito do Trabalho surgiu para estabelecer, entre outros direitos ao trabalhador, limites à jornada laboral, bem como traçar diretrizes mínimas de higiene e saúde do ambiente de trabalho, buscando preservar a higidez física e mental do empregado, bem como reservando períodos mínimos de descanso, em observância ao propósito do bem-estar social.

Ao longo dos anos, houve significativas alterações nas relações de trabalho, sobretudo em razão dos avanços tecnológicos que, se de um lado acabaram por substituir a mão de obra do homem, do outro, facilitam a comunicação virtual entre as pessoas e, conseqüentemente, tornou o empregador mais próximo do empregado.

Atualmente, diante das novas tecnologias e aparelhos modernos, o trabalhador está sempre conectado, de modo que o ambiente de trabalho é transportado para onde quer que se vá, podendo ser exercido em casa, no caminho para o trabalho, no trânsito, no shopping e até mesmo na praia.

É neste cenário de proximidade entre empregador e empregado que, não raras vezes, surge o abuso do direito do empregador de controlar, demandar e fiscalizar o empregado, pois o trabalhador não consegue, efetivamente, se desconectar do seu ambiente de trabalho.

Neste sentido é que surgiu o fenômeno do direito à desconexão do trabalho, que traduz o direito do empregado de não trabalhar; de ter reservado para si um período de efetivo descanso e lazer, se desconectando por completo do ambiente de trabalho.

O tema objeto do presente estudo se reveste, portanto, de especial relevância na atualidade em razão da imposição à conexão permanente ao trabalho, bem como do número crescente de doenças ocupacionais decorrentes do *stress* e fadiga do trabalho.

Apesar da ausência de regulamentação legal sobre o direito à desconexão do trabalho, a matéria possui notória relevância social, pelo que o tema anseia por estudo, desenvolvimento e questionamentos, demandando um estudo sobre as transformações do mercado de trabalho e suas consequências nas relações entre empregados e empregadores.

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, §1º¹, disciplina que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais possuem aplicação imediata, razão pela qual os direitos fundamentais possuem eficácia jurídica imediata.

Por aplicação imediata, se compreende que as normas de direitos fundamentais possuem plena eficácia jurídica, produzindo efeitos por si só, não dependendo, pois, de qualquer ato normativo para tanto.

Logo, independentemente de qualquer lei regulamentadora de direitos fundamentais, as garantias fundamentais possuem aplicabilidade imediata nas relações entre particulares em razão da sua densidade normativa².

2.1. A PROTEÇÃO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

O valor social do trabalho, insculpido no artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal³, constitui um dos fundamentos do

¹ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

² MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal. 3. ed. São Paulo: LTR, 2018, p. 111.

³ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

nosso ordenamento jurídico e, não de forma acidental, foi previsto no referido artigo antes da previsão do valor da livre iniciativa, podendo se interpretar que o Constituinte, de forma intencional, limitou a livre iniciativa em observância ao valor social do trabalho.

A leitura do texto constitucional permite concluir que o constituinte pretendeu valorar o trabalho como instrumento de concretização do Estado Social, de modo que o direito do trabalho no Brasil encontra seus princípios, valores e fundamentos no texto constitucional⁴.

O artigo 170 da Constituição Federal⁵, por sua vez, preconiza que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, possuindo a finalidade de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, de modo que a ordem econômica possui o valor social do trabalho como seu fundamento, sendo este um verdadeiro vetor de limitação para o capitalismo, que deve ser pautado, sobretudo, na dignidade da pessoa humana, a qual foi elevada à condição de fundamento da república, nos termos do artigo 1º, inciso III da Constituição Federal⁶.

Neste cenário de ideias, se extrai a máxima de que é por meio do trabalho que se alcança o Estado Social, protegendo, assim, a dignidade do ser humano⁷, sendo preciso, pois, interpretar a Consolidação das Leis do Trabalho à luz da Constituição Federal, evitando as distorções conceituais que se baseiam na interpretação da Constituição federal à luz da CLT.

Sobre o tema, José Afonso da Silva⁸ leciona que:

A Constituição declara que a ordem econômica é fundada na

⁴ MEIRELES, Edilton. Ob. cit., p. 90.

⁵ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

⁶ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

⁷ *Ibidem*, p. 97.

⁸ SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 21. ed. São Paulo, 2002, p. 764.

valorização do trabalho humano e na iniciativa privada. Que significa isso? Em primeiro lugar, quer dizer precisamente que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista. Em segundo lugar, significa que, embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado, na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV).

O trabalho possui dupla função, sendo ferramenta indispensável para o desenvolvimento e sustento do trabalhador, assim como instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana.

Nas lições do professor Edilton Meireles⁹, o trabalho mantém uma íntima conexão com a pessoa humana, devendo ser evocado do ponto de vista subjetivo, valorizando o sujeito do trabalho e não o trabalho como atividade em si, tendo em vista que o trabalhador cede sua força de trabalho e dela não pode se dissociar, razão pela qual o homem é o centro da relação de trabalho,

A evolução dos sistemas juslaborais é marcada pela inflexão no domínio da afirmação e salvaguarda das liberdades individuais no âmbito das relações laborais, emergindo a ideia de que a celebração do contrato de trabalho não implica a privação dos direitos que a Constituição reconhece a todas as pessoas e cidadãos,¹⁰ sobretudo porque o trabalhador, antes de tudo, é cidadão, devendo ter protegidos todos os direitos inerentes a tal condição.

⁹ MEIRELES, Edilton. Ob. cit., pag.

¹⁰ ABRANTES, José João. Contrato de trabalho e direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, p. 63.

2.2. DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER E AO NÃO TRABALHO

O lazer é direito social de todos os trabalhadores, devendo ser analisado sob o prisma econômico e social. Ao trabalhador é conferido, portanto, o direito à limitação da duração do contrato de trabalho, assim como direito ao gozo do efetivo lazer.

O poder de direção legitima o empregador a determinar a prestação laboral de acordo com suas necessidades, entretanto não legitima sua atuação para além do ambiente laboral, de modo que a vida familiar e privada do empregado deve permanecer livre das ordens e instruções empresariais.

Rosa Maria Motato García¹¹, em sua obra *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección*, ensina que tudo aquilo que diz respeito à vida familiar e ao ócio deve permanecer livre das ordens e instruções empresariais.

Es importante reseñar que la própria configuración jurídica del poder de dirección legitima al empleador (o sus colaboradores) a determinar la prestación laboral individual y a coordinarla com el trabajo del conjunto de los miembros de la organización de la empresa de acuerdo a las necesidadesm fines e intereses de la misma, pero no habilita para dirigir los actos que el trabajador realice fuera de los propios contornos de la obligaciones laboral contraída. La llamada conducta extralaboral – todo aquello tocante a la vida familiar, las amistades, el ócio, etc. – há de quedar libre de las órdenes e instrucciones empresariales.

Não há dúvidas de que o trabalho é instrumento para alcance da dignidade do homem, porém não é a única. Ao lado do trabalho, a Constituição Federal previu o direito ao lazer, sendo que tais direitos são colocados lado a lado, não como exclusão de um ao outro, mas como complementação.

O artigo 6º da Constituição Federal¹² elenca como

¹¹ GARCÍA, Rosa Maria Motato. *DERECHO DE RESISTENCIA Y EJERCICIO IRREGULAR DEL PODER DE DIRECCIÓN*. p. 107

¹²

Disponível

em

direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, restando evidente a intenção do constituinte ao estipular o trabalho e o lazer como direitos sociais, que, como tais, devem coexistir, não havendo preponderância de um sobre o outro.

A despeito do ideal de que o trabalho dignifica o homem, em sentido diametralmente oposto, o trabalho em excesso torna o homem indigno, na medida em que, se sua vida se resume ao trabalho, este trabalhador não é capaz de vivenciar momentos em companhia de sua família, educar seus filhos, se desenvolver pessoalmente, porque o trabalho lhe tira todo o tempo e disposição.

Um trabalhador efetivamente descansado, além de recompor sua saúde física e mental, contribui diretamente para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, produtivo, assim como para a formação de famílias estáveis, mediante assistência à criança e ao adolescente, repercutindo em toda sociedade.

Neste particular, os artigos 226 e 227 da Constituição Federal¹³ regulamentam o direito à família e à convivência familiar, de modo que é dever da família, do Estado e da sociedade garantir à criança e ao adolescente o direito à convivência familiar, direito este que acaba sendo tolhido em razão da inobservância do direito à desconexão.

É que, não fosse suficiente a alta carga horária a que estão submetidos os trabalhadores, ao encerrarem suas jornadas de forma física, muitas vezes permanecem vinculados de forma virtual, seja por meio de grupos de *whatsapp*, e-mails ou ligações, de modo que este trabalhador, assim como sua família, são

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

¹³ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

tolhidos do direito de conviverem em sua plenitude.

Neste sentido, pode-se dizer que o direito à desconexão não é um direito exclusivamente da classe trabalhadora, mas, antes de mais nada, um direito social, que atinge toda a sociedade.

3. ALTERAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE.

Em razão da globalização e da revolução tecnológica, com destaque para o desenvolvimento do setor da informação, as relações de trabalho vêm sofrendo significativas mutações, de modo que, sendo o conceito de relação de trabalho dinâmico, deve o mesmo se adequar às mudanças sociais e econômicas de cada época.

Quando do surgimento do direito do trabalho, a partir da segunda metade do século XX, o modelo das relações de trabalho consistia no labor prestado pelo operário dentro da fábrica, mediante o cumprimento de ordens específicas, jornada de trabalho rígida e fixa, mediante vigilância contínua do empregador¹⁴.

Assim, o conceito de subordinação vem sendo moldado em razão dos avanços sociais e tecnológicos, de modo que, nos tempos atuais, não há como se compreender a subordinação como o controle direto sob o campo visual do empregador, tendo em vista que a revolução da informação permite a subordinação do empregado ao empregador mesmo que à distância, podendo, inclusive, ser mais efetiva do que a subordinação direta, exercida no local de trabalho.

Na atualidade, o poder empregatício do empregador se exterioriza de maneira mais sutil, indireta, sendo, por vezes, quase imperceptível, notadamente pelo uso crescente de

¹⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015 (Coleção doutrina, processos e procedimentos), p. 191.

ferramentas tecnológicas que permitem ao empregador o absoluto controle da atividade desempenhada pelos seus colaboradores, sem que para isso os mesmos estejam trabalhando sob sua supervisão direta.

Atualmente, a sociedade vivencia a 4ª Revolução Industrial, com a inclusão de novas tecnologias que fundem os mundos físico e digital, transformando a compreensão do que realmente precisa ser para agora, fazendo emergir a era do imediatismo, em que o contato é instantâneo e frações de segundos parecem eternidade.

Segundo ensina Lorena Vasconcelos Porto¹⁵, o trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígida, de modo que o conceito de subordinação se consubstanciava com a presença de ordens específicas e horários de trabalho rígidos, estando o trabalhador submetido a ordens patronais precisas e vinculantes.

A partir do século XX, entretanto, iniciou-se um movimento de expansão do conceito de subordinação, sendo que, nos dias atuais, ante a existência dos meios telemáticos de comunicação, bem como o amplo desenvolvimento dos aparatos tecnológicos, não há dúvidas de que o empregador pode controlar a atividade dos seus empregados ainda que à distância.

Em razão de tais avanços tecnológicos, empregados e empregadores estão cada vez mais próximos e conectados, sendo que, não raras vezes, por falta de regulamentação sobre a matéria, o empregador acaba por exceder seu poder diretivo, invadindo o tempo livre do empregado, mitigando seu direito ao lazer e efetivo descanso.

Atualmente vivemos uma Sociedade da Informação, na medida em que a tecnologia se tornou essencial na determinação do sistema social e econômico, inclusive no âmbito das relações de trabalho, provocando uma nova organização do tempo do

¹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho. Uma releitura necessária, pg 43

trabalhador, de modo que se passa a exigir novas condutas laborais, especialmente no que concerne ao uso das tecnologias informacionais nos ambientes de trabalho¹⁶.

Em razão das significativas alterações no formato das relações de trabalho, o artigo 6º da CLT foi alterado pela Lei 12.511/2011, passando a prever que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o realizado no domicílio do empregado e aquele realizado à distância, por meios de meios telemáticos, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Neste sentido, o parágrafo único do mesmo dispositivo legal, disciplina a equiparação entre os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão e os meios pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica, restando evidente a preocupação do legislador em proteger o trabalho desempenhado pelo empregado mediante o emprego de meios telemáticos.

Como se vê, a disponibilidade do empregado por meios telemáticos, seja por e-mail, WhatsApp, Telegram ou qualquer outro aplicativo de comunicação remota, configura o trabalho à distância, não se distinguindo do trabalho realizado no estabelecimento do empregador.

É preciso contextualizar que a lei 12.551/2011 decorre do projeto de lei 3129/2004 da Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Eduardo Valverde do Partido dos Trabalhadores, sendo relevante compreender qual o objetivo do projeto de lei para determinar seu verdadeiro alcance.

O Autor do projeto de lei 3129/2004, deputado Eduardo Valverde do Partido dos Trabalhadores, o justificou nos seguintes termos:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica

¹⁶ BARRETO JUNIOR. Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. *Revista Brasileira de Direito Ambiental*, v. 27, 2011, p. 257

com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.

Partindo do pressuposto de que não existe distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, se pode concluir que, se as informações trocadas entre empregado e empregador, ainda que à distância, puderem ser convertidas em elementos de produção de interesse do empregador, há, de fato, o exercício de trabalho.

Neste contexto, é de salutar importância compreender que a noção de subordinação moderna se distancia do modelo rígido e tradicional em que se pensava a subordinação nos séculos passados.

4. LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O direito do trabalho possui como finalidade primordial proteger o empregado, dada a sua condição de vulnerabilidade frente ao poder diretivo do empregador. Nas relações laborais se verifica com nitidez a existência de relações desiguais, seja no plano fático, seja no plano jurídico, tanto no momento da celebração do contrato quanto no da sua execução, estando o trabalhador numa situação de sujeição à vontade do outro.¹⁷

A relação de trabalho se configura pela dicotomia entre o poder de direção do empregador e o dever de obediência do empregado, de modo que, por ser uma relação de caráter pessoal, inegavelmente o poder do empregador recai sobre a própria

¹⁷ ABRANTES, José João. Ob. cit., p. 36 e 37.

pessoa do trabalhador, representando um perigo potencial para o livre desenvolvimento da personalidade e dignidade de quem trabalha.¹⁸

A própria estrutura do contrato de trabalho e as suas características contêm ameaças implícitas aos direitos fundamentais, na medida em que a alienação da disponibilidade da força de trabalho e a dependência em que o trabalhador se coloca são potencialmente lesivas a tais direitos.¹⁹

Em razão do evidente desequilíbrio que caracteriza a relação de emprego, o direito do trabalho se manifesta como instrumento de regulação do poder empregatício, sendo que, no que concerne ao tempo de prestação do labor, o direito do trabalho estabelece limites à jornada de trabalho, assim como fixa períodos de descanso e lazer, como verdadeiro limite ao poder diretivo do empregador.

O direito do trabalho surge e se desenvolve como um direito eminentemente protecionista, visando contrabalancear a disparidade entre o poder que emana do empregador e a sujeição do empregado enquanto parte mais frágil e vulnerável, conforme ensina Amauri Mascaro:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes²⁰.

Quando se fala em direito à desconexão ao trabalho, se fala, em linhas gerais, em direito ao lazer; ao ócio. Sob o prisma do direito do trabalho, o empregado possui o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, tendo reservado para si períodos de descanso e férias.

¹⁸ ABRANTES, José João. Ob. cit., p. 44.

¹⁹ ABRANTES, José João. Ob. cit., p. 44.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 42.

A Constituição Federal, mais precisamente no artigo 7º, incisos XIII, XV e XVII²¹, regulamenta a desconexão do trabalho, quando prevê os períodos de duração normal do trabalho, repouso semanal remunerado e férias, respectivamente.

Nesta ordem de ideias, tem-se que lazer e trabalho estão na mesma categoria de direitos sociais e possuem a mesma importância, de modo que o poder diretivo do empregador esbarra nos limites constitucionais que regulamentam a jornada de trabalho do empregado.

A limitação ao poder diretivo do empregador se faz necessário na medida em que a subordinação jurídica do trabalhador implica restrições para sua liberdade pessoal que, muitas vezes, ultrapassam o âmbito do ambiente laboral, atingindo sua esfera privada e seu seio familiar.

Considerando os avanços tecnológicos, que refletem diretamente no formato das relações de trabalho, não há como se manter o conceito estático de que o empregado, para estar à disposição, precisa estar fisicamente na sede da empresa.

É cediço que o uso desenfreado dos meios tecnológicos termina por tornar tênue a distinção entre momentos de descanso e períodos à disposição, pois, se o empregado, está conectado ao empregador em períodos que deveriam ser destinados ao descanso e lazer, não restam dúvidas de que ele está, em verdade, à disposição do empregador.

5. DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Para a devida compreensão do tema, se faz necessário o estudo dos aspectos conceituais que envolvem o tema do direito à desconexão do trabalho, assim como quais os impactos decorrentes da sua supressão na vida do trabalhador.

²¹ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

5.1. ASPECTOS CONCEITUAIS

O direito à desconexão do trabalho no Brasil é um tema relativamente novo, desprovido de legislação específica, porém tem sido objeto de muitas discussões no âmbito doutrinário e jurisprudencial.

Diante dos avanços tecnológicos, novas ferramentas de comunicação foram inseridas na sociedade e no meio laboral, se tornando comum a comunicação entre empregado e empregador via smartphone, laptop, BIP, Pager, entre outros.

A utilização destes aparelhos de comunicação de forma desenfreada culmina na multiplicação de tarefas e a invasão do tempo livre do trabalhador, refletindo em intensa sobrecarga do trabalho através do contato imediato e em tempo real.

À medida em que a tecnologia vai avançando, se passa a ter a compreensão de que tudo precisa ser para agora, de modo que tal imediatismo desmedido tem sido transportado, igualmente, para o ambiente de trabalho, se manifestando por meio da invasão do tempo livre do empregado por meio mensagens ou correspondências eletrônicas, que incutem no empregado a falsa obrigação de que deve responder a todo e qualquer contato de forma imediata.

Logo, tem-se que a inserção de tais tecnologias no mundo laborativo, se de um lado tem impactado numa organização mais eficaz do ambiente de trabalho, sendo possível aferir com maior precisão o ritmo e intensidade do trabalho prestado, de outro, vem causando intensa sobrecarga aos trabalhadores através do contato instantâneo entre empregador e empregado, inviabilizando, por conseguinte, o direito à desconexão do trabalhador.

José Pinto Coelho²², em seu artigo “Direito à desconexão

²² COELHO, José Pinto. Direito à desconexão é direito em França. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-%C3%A9-lei-em-fran%C3%A7a-jos%C3%A9-pinto-coelho>. Acesso em: 25 abr. 2019.

é lei em França”, discorre que os trabalhadores, diariamente, deixam o espaço físico do trabalho, entretanto levam consigo os instrumentos e ferramentas de trabalho (computadores portáteis, *tablets e smatphones*), de modo que permanecem sempre ligados ao trabalho por meio de uma corrente eletrônica.

Jorge Luiz Souto Maior ensina que:

quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo²³.

Na lição de Barreto Júnior²⁴, vivemos a era da sociedade da informação, com reflexos latentes no ambiente de trabalho, provocando uma nova organização do tempo do trabalhador, na medida em que se passa a exigir novas condutas laborais, especialmente no que concerne ao uso das tecnologias informacionais.

A tecnologia da atual sociedade da informação tem rompido com conceitos tradicionais de jornada, subordinação e fiscalização, pois, na forma como tem sido posta nos ambientes de trabalho, é possível que o trabalhador exerça suas atividades a qualquer hora e em qualquer lugar.²⁵

Neste contexto, o trabalhador termina por se adequar à nova realidade de labor, razão pela qual, como bem leciona Souto Maior²⁶, permanecer desconectado do trabalho pode se tornar uma ameaça ao próprio emprego, de modo que, mesmo em período de férias, o empregado não consegue se desconectar

²³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. NTC. 2003. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com.>>.

²⁴ BARRETO JÚNIOR. Irineu Francisco. Ob. cit.

²⁵ MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. *Direito de desconexão: aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em: 21 jul. 2017, p. 12

²⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Ob. cit.

completamente do trabalho:

Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego.

Para Sandra Regina Pavani Foglia²⁷, o direito ao lazer representa a oposição ao trabalho. E complementa que não se trata apenas da ausência de trabalho, mas do livre dispor do tempo, do desenvolvimento da personalidade de acordo com um estilo de vida pessoal e social.

O direito à desconexão do trabalho se manifesta, pois, como um direito social fundamental, que garante direito ao descanso, lazer, saúde, vida privada, intimidade, segurança no trabalho, convívio familiar e social e dignidade do trabalhador, previstos nos artigos 5º e 6º da Constituição Federal da República²⁸.

Tais direitos fundamentais são de caráter personalíssimo, ou seja, nascem com todos os seres humanos e são intrínsecos a estes, de modo que o trabalhador, antes de ser considerado como tal, deve ser visto como ser humano possuidor de direitos.

Maurício Delgado Godinho²⁹ leciona que direitos fundamentais são as prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade, sendo os mesmos de caráter personalíssimo, ou seja, nascem com todos os seres humanos e são intrínsecos a estes, de modo que o trabalhador, antes de ser considerado como tal, deve ser visto como ser humano possuidor de direitos.

²⁷ FOGLIA, Sandra Regina Pavani. Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais. São Paulo: LTR, 2013.

²⁸ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016

Logo, o desenvolvimento econômico deve estar em harmonia com os direitos fundamentais, com o fito de garantir ao homem-trabalhador qualidade de vida na sua esfera pessoal, evitando que todo o seu tempo seja consumido pelo trabalho, pois, como bem ensina Papa João Paulo II³⁰, “antes de mais nada o trabalho é « para o homem » e não o homem « para o trabalho »”.

5.2. REPERCUSSÃO DA SUPRESSÃO DA DESCONEXÃO NA VIDA DO EMPREGADO

Jorge Luiz Souto Maior³¹, ao tratar do tema do direito à desconexão no Brasil, destaca que as novas tecnologias operam uma espécie de escravização do homem ao trabalho e o direito à desconexão emerge como forma de garantir a saúde e a vida privada do trabalhador.

Os períodos de descanso do empregado são medida de saúde e higiene que visam proteger a higidez física e mental, como instrumento de reposição do desgaste do corpo e da mente.

Não obstante a relevância para a saúde do empregado, o respeito aos períodos de descanso é de extrema relevância para manutenção da produtividade no ambiente de trabalho, já que o empregado descansado produz com maior qualidade.

Não há que se perder de vista, ainda, a função social do direito ao descanso, posto que tais momentos devem ser usufruídos pelo empregado para estreitamento do convívio familiar, assim como exercício da sua cidadania.

O direito de se desconectar do trabalho visa, portanto, à preservação da intimidade da vida privada e da saúde social do empregado, sendo um direito não apenas dos empregados, mas de toda a sociedade, notadamente por ser o trabalho um direito eminentemente social, cujos reflexos alcançam toda a

³⁰Disponível em <https://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html>

³¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Ob. cit.

comunidade.

O avanço tecnológico deve ser utilizado como meio de melhoria das relações de trabalho, otimizando o trabalho, modernizando os meios de produção, evitando acidentes, suprimindo atividades exaustivas, mas jamais deve servir como instrumento de escravização do trabalhador, tendo em vista que a supressão do tempo livre do empregado culmina na privação de uma vida saudável e prazerosa.

Neste particular, não há dúvidas de que a permanente conexão ao trabalho priva o trabalhador do seu convívio familiar, colocando-o em situação de estresse, fadiga, causando seu adoecimento físico e mental, sendo crescentes os números de doenças ocupacionais relacionadas ao estresse no trabalho, tais como ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões contidas neste artigo demonstram a importância de se estabelecer limites ao poder diretivo do empregador, possibilitando que o empregado usufrua de forma efetiva dos seus períodos de descanso, com o fito de que possa viver uma vida digna tanto no âmbito da sua relação de emprego, quanto na sua vida privada, posto que não se pode dissociar a figura do homem do serviço prestado.

Numa era de superficialidade e informações resumidas e práticas, não é demais resgatar a essência do direito do trabalho para que não se perca de vista qual a finalidade precípua deste campo do direito, qual seja equilibrar a tensão existente entre o poder diretivo do empregador e a subordinação do empregado.

É de extrema importância, ainda, a compreensão de que as normas e princípios trabalhistas emanam do texto constitucional, sendo que o trabalho é fundamento da república e, como tal, deve servir de instrumento para o alcance da dignidade da pessoa humana.

O ideal de que o trabalho dignifica o homem deve ser visto com reserva na medida em que não se pode atribuir ao trabalho a única forma de alcance da dignidade. Ao revés, o excesso de trabalho e o desrespeito aos períodos de descanso do empregado terminam por lhe roubar sua dignidade, já que resta tolhido do direito de exercer sua cidadania com plenitude, sendo subtraído, ainda, do seu ambiente familiar e ceifado seu direito ao lazer.

No que concerne ao lazer, é salutar destacar que se trata de direito social de todos os cidadãos, inclusive da classe trabalhadora, na medida em que antes de exercer a condição de trabalhador, deve ser visto como ser humano que o é.

O lazer, neste contexto, não pode ser visto como ócio ou vadiagem, mas sim como verdadeiro direito social, que, no âmbito da relação de emprego, possui especial relevância para preservação da higidez física e mental do empregado.

A supressão dos períodos de descanso, folgas e férias não só conduzem ao esgotamento físico e aumento de acidentes de trabalho, como também, inexoravelmente, enseja o esgotamento mental do trabalhador, que não consegue se desvincular do trabalho, podendo desencadear problemas como estresse, depressão, ansiedade e síndrome de *burnout*.

Para que se considere supressão de tais períodos, entretanto, deve ser levado em consideração o conceito moderno de subordinação e tempo à disposição, na medida em que não se faz mais necessário que o empregado se encontre nas dependências do estabelecimento do empregador para que esteja trabalhando.

É preciso, pois, se pensar em medidas de preservação ao direito à desconexão do trabalho, com o estabelecimento de diretrizes que limitem o poder diretivo do empregador, esbarrando, por conseguinte, na necessidade de se respeitar os direitos fundamentais do trabalhador, com especial destaque para o direito ao lazer e à convivência familiar.

O direito à desconexão se traduz, portanto, como uma

importante ferramenta de preservação da vida privada, intimidade e lazer do empregado, sobretudo na era tecnológica em que vivemos, cujos reflexos são sentidos sensivelmente no âmbito das relações laborais, notadamente por se tratar de um campo do direito eminentemente social.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRANTES, José João. Contrato de trabalho e direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. Revista Brasileira de Direito Ambiental, v. 27.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015 (Coleção doutrina, processos e procedimentos)
- GARCÍA, Rosa Maria Motato. DERECHO DE RESISTENCIA Y EJERCICIO IRREGULAR DEL PODER DE DIRECCIÓN.
- COELHO, José Pinto. Direito à desconexão é direito em França. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-%C3%A9-lei-em-fran%C3%A7a-jos%C3%A9-pinto-coelho>. Acesso em: 25 abr. 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- FOGLIA, Sandra Regina Pavani. Lazer e trabalho: um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais. São Paulo: LTR, 2013.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito de desconexão do

- trabalho. Disponível em:https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_di-reito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 25abr. 2019.
- MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. Direito de desconexão: aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em: 21 jul. 2017, p. 12
- MEIRELES, Edilton. A Constituição do Trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal / Edilton Meireles. — 2. ed. — São Paulo: LTr, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho. Uma releitura necessária.
- SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 21. ed. São Paulo, 2002