



CIENTÍFICO

UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO

**O DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O EMPREGADO
HIPERCONECTADO**

José Marcos Santos Rodrigues de

Souza

Paulo Raimundo Lima Ralin

Aracaju

2019

JOSÉ MARCOS SANTOS RODRIGUES DE SOUZA

**O DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O
EMPREGADO HIPERCONECTADO**

**Trabalho de Conclusão de Curso –
Artigo – apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.**

Aprovado em _/ _/ _

Banca Examinadora

Professor Orientador Universidade Tiradentes

Professor Examinador Universidade Tiradentes

Professor Examinador Universidade Tiradentes

**O DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O
EMPREGADO HIPERCONECTADO**

**THE RIGHT TO DISCONNECT IN LABOR RELATIONS AND THE
HYPERCONNECTED EMPLOYEE**

José Marcos Santos Rodrigues de
Souza¹

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo o estudo da desconexão do empregado que é hiperconectado, mais especificadamente com a relação de trabalho, a leis trabalhistas que regem, passando a existir uma classe trabalhadora recomendada. Impulsionados pela tecnologia, os equipamentos de comunicação têm sido usados de forma desenfreada, existindo então a conexão do trabalhador com o seu trabalho, pois a utilização de smartphones permite que o empregado tenha acesso a e-mail e mensagens instantâneas, pelo empregador, mesmo que fora do horário de trabalho, esse é o empregado hiperconectado. Dessa observa-se o estudo da sociedade moderna, a tecnologia faz parte do dia a dia do ser humano, e no que se faz referência ao emprego, não se torna diferente. A nova tecnologia faz com que o empregado fique em conexão direta com o trabalho, mesmo em momentos que seriam destinados ao lazer, ao descanso e a família, entre outros. Com o auxílio do método de pesquisa, foi possível refletir sobre a necessidade da regulamentação do direito a desconexão do trabalhador com o trabalho. Foi possível fazer uma análise de todos os princípios que são assegurados aos trabalhadores e que estavam devidamente elencados na CLT, foi analisado também a Constituição Federal de 1988 e a declaração de Direitos Humanos de 1948 que é onde começou a surgir tais direitos. Com esse problema da desconexão surgiu a evolução dos direitos dos trabalhadores, diretamente relacionados ao Direitos Humanos e aos Direitos Fundamentais, desde o surgimento do direito do trabalho até o

uso de novas tecnologias e a redução da jornada laborativa. Neste sentido o trabalho discute o impacto da tecnologia nas relações de trabalho. Objetiva-se a demonstrar a ofensa à dignidade da classe trabalhadora onde há falta de uma lei direta e específica, porém não desampara o trabalhador moderno, uma vez que já está assegurado pelos direitos sociais expostos na Constituição Federal de 1988, que são os direitos fundamentais e Humanos.

Palavras-chave: Direito a desconexão; Empregado hiperconectado; Relações de trabalho.

¹Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: marcosj43@yahoo.com.br

ABSTRACT

This paper aims to study the disconnection of the employee who is hyperconnected, more specifically with the employment relationship, to the governing labor laws, and there is a recommended working class. Driven by technology, communication equipment has been used in a rampant manner, thus connecting the worker to his work, because the use of smartphones allows the employee to have access to e-mail and instant messaging by the employer, even outside the workplace. work schedule, this is the hyperconnected employee. From this one observes if the study of the modern society, the technology is part of the daily life of the human being, and in what refers to the employment, it does not become different. The new technology makes the employee stay in direct connection with work, even at times that would be intended for leisure, rest and family, among others. With the help of the research method, it was possible to reflect on the need to regulate the right of the worker to disconnect from work. It was possible to make an analysis of all the principles that are assured to the workers and that were duly listed in the CLT, was also analyzed the Federal Constitution of 1988 and the declaration of Human Rights of 1948 that is where these rights began to emerge. With this problem of disconnection came the evolution of workers' rights, directly related to human rights and fundamental rights, from the

emergence of labor law to the use of new technologies and the reduction of working hours. In this sense, the paper discusses the impact of technology on labor relations. It aims to demonstrate the offense to the dignity of the working class where there is a lack of a direct and specific law, but it does not neglect the modern worker, since it is already assured by the social rights set forth in the Federal Constitution of 1988, which are the fundamental rights. and humans.

Keywords: Right to disconnect; Hyperconnected employee; Work relationships.

1 INTRODUÇÃO

A transformação do quadro trabalhista brasileiro vem mudando desde a época da escravidão, e posteriormente, mais precisamente em 1891, com o dispositivo constitucional da proteção ao trabalho.

Em seguida, a partir desse marco, a evolução na proteção do trabalhador se intensificou. Mas isso se deu principalmente por conta da constituição de 1946 (criada democraticamente e que renovou a garantia dos trabalhadores, que surgiu na constituição outorgada de 1934, onde foi criado o direito de greve, estabilidade e repouso semanal remunerado).

Já na contemporânea Constituição de 1988, encontra-se um capítulo específico aos “Direitos Sociais”, que assegura os direitos e garantias dos trabalhadores, instaurado no artigo 60, § 4º, que é consagrada como cláusulas pétreas, onde mesmo que por emenda constitucional não podem ser revogadas.

Essas garantias constitucionais estão sendo postas em contrariedade pelo constante surgimento de novas tecnologias, o qual a regulamentação da lei permaneceu inalterável mesmo com esta nova realidade. Pode citar que na atualidade a tecnologia faz parte do cotidiano de todos os cidadãos, em especial a todos os trabalhadores, seja ele com celulares, tabletes ou notebooks, desta forma tornando se mais fácil o controle do empregado pelo empregador.

Vale ressaltar que as tecnologias surgiram com o objetivo de facilitar a vida do homem, evitar o cansaço, potencializar a inteligência e de uma certa forma potencializar

a “nova maneira de escravidão”. É nesse sentido que surge a necessidade da desconexão do empregado com o trabalho, ou seja, o trabalho versus lazer, que está garantido no artigo 6º da CRFB/88, onde o trabalho e o lazer estão no mesmo degrau, e são direitos fundamentais do cidadão, no qual ambos têm a mesma importância, desta forma merece que esse direito seja protegido e amparado pela lei.

A reforma trabalhista francesa do ano de 2017, abordou o tema denominado o direito a se desconectar, onde os funcionários em horário de folga poderiam desconsiderar e-mails ou mensagens relacionadas ao trabalho. Desse modo foi criada uma regra onde as empresas com mais de 50 funcionários, deveria ter uma lista com a organização da jornada de trabalho de cada um, pois dessa forma a empresa teria controle dos momentos que poderia manter o contato com o seu contratado. Nesse sentido, os funcionários a quem responde-se aos e-mails teriam direito ao pagamento hora extraordinária.

Na era digital a qual vivemos, de capitalismo, de consumismo exagerado é difícil preservar o descanso psicológico e físico, para evitar as doenças laborais do trabalho, preservar a família e a vida saudável. Então, é válido e importante verificar de que forma está previsto esse direito a desconexão do trabalho, fundamentados nos princípios constitucionais e trabalhistas. Observando o princípio da dignidade da pessoa humana e averiguar a eficácia jurídica de proteção ao trabalhador.

2 DIREITOS TRABALHISTAS, DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS

Para a compreensão do tema do direito a desconexão, é necessário observar que o direito do trabalhador está protegido em várias esferas do ramo jurídico. Onde a “Declaração Universal de Direitos Humanos”, no artigo XXIV, garante o repouso, lazer e a limitação da jornada de trabalho. Neste sentido podemos citar o artigo 1º, inciso III e IV, CF/88, que protege a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

O princípio da dignidade da pessoa humana, da irrenunciabilidade, da razoabilidade dos direitos trabalhistas, são direitos já adquiridos pelos trabalhadores e não podem ser abdicados, desta forma, deve ser cumprido o que está em lei.

Define-se o direito do trabalho como um direito social por proeminência, já que se desenvolve através de revoluções, greves e discussões. Um combate constante em busca de melhorias individuais e coletivas seja em âmbito internacional através da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ou âmbito nacional através da Constituição Federal e do próprio Decreto-Lei n.º 5.452, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O direito do trabalho está diretamente ligado a todos os outros direitos ditos fundamentais.

Nesse âmbito de evolução dos direitos através dos acontecimentos históricos, é adotada a teoria das dimensões dos direitos fundamentais, que agrega uma dimensão à outra, pois “o vocábulo ‘dimensão’ desloca, com vantagem lógica e qualitativa, o termo ‘geração’ caso este último venha a inspirar apenas sucessão cronológica e, portanto, suposta decadência dos direitos das gerações antecedentes, o que não é verdade.” (BONAVIDES, 2007, p. 571-572). Baseada no preceito da Revolução Francesa do século XVIII, a teoria das dimensões protege na primeira dimensão a liberdade, na segunda a igualdade e na terceira a fraternidade.

A primeira dimensão é “de marcado cunho individualista, surgindo e afirmando-se como direitos do indivíduo frente ao Estado, mais especificamente como direitos de defesa, demarcando uma zona de não-intervenção do Estado [...]” (SARLET, 2006, p. 56).

A segunda dimensão possui uma ligação direta com os direitos dos trabalhadores, principalmente de caráter coletivo, conservando:

[...] direitos ao trabalho em condições justas e favoráveis; a proteção contra o desemprego, assistência contra invalidez, o direito de sindicalização, direito à educação e cultura, à saúde, à seguridade social, a ter um nível adequado de vida. São direitos que exigem do Estado uma participação, uma ação (GORCZEVSKI, 2005, p.75).

Os direitos de terceira dimensão são, segundo Schäfer (2005, p. 32),

Direitos da solidariedade humana, pois não se destinam a pessoas determinadas ou a grupos de pessoas, mas têm por destinatário toda a coletividade, em sua acepção difusa, como direito à paz, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade.

3 OS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

O Direito Trabalhista protege o trabalhador perante o desequilíbrio jurídico e econômico que existe na relação ligada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador a parte mais fraca desta relação. Neste sentido, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, na tentativa de equilibrar esta relação de desigualdade. Na investida de compensar esta desproporcionalidade o Direito do Trabalho destinou uma maior proteção jurídica ao trabalhador. Consagrou também o princípio do *in dubio pro operário* onde tem a função de proteger a parte mais frágil da relação jurídica, que no caso é o trabalhador.

3.1 Princípio Da Proteção

Estabelece o tratamento privilegiado do trabalhador, concedendo-lhe vantagens e, em contraponto, impondo obrigações ao empregador. Não significa afirmar que, o empregador não possui no âmbito do Direito do Trabalho, direitos e garantias. A relação de emprego é uma hierarquia de poder, em que o empregador é o detentor e responsável por comandar e dirigir toda a execução do trabalho executado pelo trabalhador. A superioridade jurídica do trabalhador visa a compensação natural de sua inferioridade na relação.

Apesar da proteção ao empregado, a Lei 13.467/17, denominada reforma trabalhista, trouxe no parágrafo único do art. 444 da CLT a figura do empregado hipersuficiente, ou seja, aquele que recebe mensalmente duas vezes ou mais o valor do teto da previdência, e que tenha diploma de nível superior. Para esse tipo de empregado, a pactuação dos direitos elencados no art. 611-A da CLT, que deveriam ter assistência sindical, será realizada diretamente com o empregador, retirando o princípio protetor, tutelar ou tuitivo dos chamados altos empregados.

3.2 Princípio *in dubio pro operário* ou *in dubio pro misero*

É quando o intérprete opta pela interpretação mais favorável ao trabalhador, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta. Ou seja, quando houver dúvida acerca de sua aplicabilidade, comportando mais de uma interpretação razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o empregado.

O princípio só é passível de aplicação quando preenchidos, simultaneamente, dois requisitos: a) quando exista dúvida razoável sobre o alcance da norma legal; b) sempre que não esteja em desacordo com a vontade expressa do legislador.

3.3 Norma mais favorável

Existindo conflito das normas aplicáveis a um mesmo caso trabalhista, o interprete deve optar pela norma que lhe for mais favorável, independente da hierarquia. O princípio determina o predomínio da norma mais favorável ao empregado. Este sofre uma limitação na esfera instrumental, no sentido de definir entre que norma atuar, outra limitação é na esfera material, que tem relação com as normas, e por último, a limitação da aplicação, onde se compara o método de comparação entre as normas, que deve ser utilizada a mais benéfica.

Após a reforma trabalhista, o artigo 620, CLT, afirma que o acordo coletivo prevalece sobre a convenção coletiva de trabalho, logo pode se observar que prejudica a liberdade de negociação sindical. Outro ponto intrigante diz respeito ao artigo 614, §3º da CLT que com a reforma trabalhista pôs fim a ultratividade (onde os dispositivos constantes nas cláusulas normativas projetam-se no tempo) inutilizando a súmula 277 do TST, corroborando o entendimento do STF na ADPF 323/ADF.

Com todas essas alterações não restam dúvidas sobre o abrandamento do princípio da aplicação da norma mais favorável.

3.4 Princípio da condição mais benéfica ou vantajosa

Todo o tratamento favorável ao trabalhador, concedido habitualmente, de forma oral ou tácita, considera-se ajustado, não podendo mais ser abolido, porque foi

incorporado ao patrimônio do trabalhador. O princípio da prevalência da condição mais favorável ao trabalhador encontra o seu amparo no artigo 468 da CLT e se funda no princípio do direito adquirido do artigo 5º, CF/88.

A prevalência do tratamento mais favorável depende do anexo de alguns requisitos: a) existência de uma condição concreta anterior ou de uma norma anterior aplicável àquela situação concreta; b) situação ou norma nova, distinta da anterior, e aplicada voluntariamente, de forma habitual pela empresa, e que seja mais vantajosa que a anterior para aquele mesmo trabalhador, desde que inexista lei proibindo a incorporação da benesse ou que não contrarie norma de ordem pública.

3.5 Princípio da primazia da realidade

Destarte como o Direito Civil, a prioridade da vontade deve ser priorizada em detrimento da formalidade e dessa forma absorver o princípio da primazia da realidade onde defende que os fatos ocorridos se sobrepõem sobre as informações contidas em documentos e contratos. Neste sentido, afirma Sússekind que a relação objetiva exposta pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não corresponda à realidade. Ensina Plá Rodriguez:

Isto significa que, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuarem, em forma mais ou menos solene ou expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato. (RODRIGUEZ, 2000, p.50).

3.6 Princípio da indisponibilidade, ou irrenunciabilidade ou dos direitos trabalhistas

O empregado não pode negociar ou renunciar direitos trabalhistas previstos em lei, seja antes da admissão, no curso do contrato ou após o seu término. Os direitos trabalhistas possuem natureza pública, por isso a razão

pela qual o artigo 9º, CLT, determina a nulidade de todo o ato que desvirtue, impessa ou frade a aplicação dos direitos trabalhistas previsto na lei. Por outro lado, o art. 468 do mesmo amparo legal considerou nula toda a alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador. Neste sentido, reforçando a ideia da criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrários aqueles previstos na lei e nas normas coletivas, bem como a própria carta magna que relaciona em seu artigo 7º, uma série de direitos trabalhistas constitucionalizados. Assim, as negociações e as renúncias só serão lícitas quando não causarem prejuízo ao trabalhador ou quando autorizadas por lei. Os direitos previstos na lei trabalhista são indisponíveis pelas partes e, por isso, o legislador cercou o trabalhador de garantias para assegurar a não ocorrência de atos, mesmo que bilaterais, que lhe causem prejuízo.

3.7 O princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade humana consiste da busca da humanização do trabalho, considerando o trabalhador como ser humano e não como mercadoria ou “fator da produção”. De acordo com o princípio da dignidade humana, toda mudança que se introduza no trabalho, por qualquer razão que seja, e principalmente se ela ocorrer em benefício do capital, deve considerar o trabalhador em sua dignidade e necessidade de subsistência.

Existem três dimensões em que se precisa considerar uma visão menos economicista do trabalho humano: a) o trabalho é a fonte de sustentação econômica; b) o trabalho é instrumento de afirmação e crescimento pessoal; c) o trabalho é a fonte de validação e ajustamento social. Portanto, o trabalho apresenta três dimensões: econômica, psicológica e social. Nenhuma das três, isoladamente, garante uma boa compreensão do sentido de trabalho.

A dignidade da pessoa humana corresponde à compreensão do ser humano na sua integridade física e psíquica, como autodeterminação consciente, garantida moral e juridicamente.

Neste sentido, Sarlet formula um conceito para a compreensão da dignidade da pessoa humana:

[...] além de reunir a dupla perspectiva ontológica e instrumental referida, procura destacar tanto a sua necessária faceta intersubjetiva e, portanto, relacional, quanto a sua dimensão simultaneamente negativa (defensiva) e positiva (prestacional). Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.(SARLET, 2007 p.7)

4 A JORNADA DE TRABALHO E O TELETRABALHO

A jornada de trabalho é a principal parte no crescimento do direito do trabalho e, ainda é considerado um dos assuntos de controvérsias e litígios trabalhistas. É importante ressaltar que as regras asseguradas na medicina do trabalho, condiz nos períodos trabalhados, nas condições de trabalho, no período de descanso, neste caso se fundamenta nos aspectos, sociais, econômicos e biológicos.

Explicando de uma maneira detalhada, o fator social, o trabalhador com uma carga horaria extensa estreita a relação com familiares e amigos, excluindo-se socialmente. Já o fator econômico, o cansaço ligado ao estresse gerado pelo excesso na carga horaria do trabalhador causa uma baixa

produtividade. E por fim o fator biológico se dar pela forma do excesso de trabalho, onde causa fadiga, cansaço no trabalhador e estresse, danificando dessa forma a saúde mental.

Foi neste sentido que a jornada de trabalho ganhou visibilidade nos estudos referente a saúde do trabalhador e a segurança laboral, deste modo avançou e surgiu a insalubridade. Essa saúde no trabalho foi amparada pela constituição, no presente artigo 7º, XXII, CF/88, que define a diminuição do risco através das normas de saúde, higiene, segurança e duração de labor.

No teletrabalho os elementos a serem caracterizados são: uso da tecnologia de informática ou telecomunicação, redução ou ausência de contato com os colegas de trabalho, alteração no local de trabalho. Nesse sentido amparado pela reforma trabalhista, através dos artigos, 75-B e 75-C, ambos da CLT, mesmo que a jornada seja controlada, o teletrabalho não terá direito a hora extra e intervalos interjornadas e intrajornadas.

Segundo Cassar Souto Maior (2017, p.05), interpreta a discordância com a inclusão do teletrabalho, no artigo 62, CLT, vejamos:

No momento em que a jurisprudência tendia a limitar as possibilidades de aplicação do art. 62, que exclui alguns trabalhadores, de forma artificial e inconstitucional, do direito o limite da jornada de trabalho, a “reforma” vem e não só reforça a aplicabilidade do art. 62, ampliando o seu alcance pela atração dos “empregados em regime de teletrabalho”, cujo controle da jornada de trabalho é plenamente possível e isso em razão da própria evolução tecnológica em que se diz estar baseada a regulamentação desse tipo de trabalho. O direito à desconexão é uma pauta em diversos países do mundo, como forma de evitar que o trabalho à distância tome conta da vida dos trabalhadores de maneira integral.

É importante frisar que no artigo 62, III, CLT, deve constar uma cláusula no contrato de trabalho, informando a modalidade de trabalho e a especificação das tarefas que o empregado deve efetuar.

5 A RELAÇÃO DE TRABALHO E A TECNOLOGIA

O processo de globalização acelerou a economia, crescendo cada vez mais os países que adotaram o capitalismo, por conta da comunicação com outros países de forma rápida, negociações intensas, mão de obra mais barata e a venda de mercadoria com melhores condições de mercado e preço.

Essas alterações no modo de trabalhar em decorrência das inovações tecnológicas, passou a aumentar a necessidade dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Nesse sentido não foram criadas novas leis e sim a reinterpretação das leis já existentes com novas funções e abrangências. Logo, o termo desconexão é utilizado para expressar o direito ao lazer, o descanso, a vida privada e a limitação da jornada de trabalho que ficou fraco com as novas tecnologias.

Logo, o direito a desconexão é fundamental, uma vez que se não forem assegurados, fere as garantias do trabalhador estipuladas pela lei. Nesse sentido, o direito a desconexão perpassa de outros direitos do trabalhador, como: a dignidade da pessoa humana, a intimidade, a privacidade, o lazer, uma vez que estão diretamente ligados a desconexão do trabalhador.

6 SINDROME DE BURNOUT

Para uma melhor definição do tema é necessário desmistificar a palavra “síndrome de burnout”. A palavra “burnout”, tem sua origem na Inglaterra e significa que algo deixou de funcionar por esgotamento de energia, já a palavra “síndrome” significa um conjunto de sinais e sintomas que são observados em vários processos patológicos.

O conceito da “Síndrome de Burnout” surgiu nos estados unidos, por volta dos anos 1970, para conseguir explicar a necessidade dos cuidados com os trabalhadores por conta do estresse laboral. No Brasil esse conceito chegou por volta de 1999, quando o decreto nº 3.048/1999, aprovou o regulamento da previdência social, onde no anexo II trata dos agentes patogênicos causadores das doenças profissionais. Esse assunto está Classificação Internacional de Doenças (CID-10, Grupo V).

Ter essa síndrome é a sensação de “estar acabado”. Significa a Síndrome do Esgotamento Profissional, é um tipo de resposta prolongada a fatores emocionais,

interpessoais, no trabalho, doença ocupacional, desse modo sendo classificado como um transtorno mental e do comportamento, segundo o Ministério da Saúde, (2002).

As causas são diversas, dentre elas está o ritmo atual do trabalho, um estado de estresse crônico provocado pelo próprio ambiente de trabalho, onde pode ser citado a alta tecnologia, a facilidade dos funcionários se comunicarem 24 horas por dia para resolver assuntos laborais e a cobrança excessiva da empresa também é um outro fator.

Neste sentido, trata se de uma série de sinais e sintomas caracterizado pela exaustão emocional, redução da capacidade laboral, em decorrência de uma adaptação errada do funcionário a uma longa jornada de trabalho, má remuneração, trabalho estressante, comunicação com todo o quadro de funcionários e vida pessoal, sem tempo para o descanso e lazer.

Para prevenir essa doença ou tratar é necessário um acompanhamento médico, psicológico, mudança nas condições de trabalho, desconectar da empresa no tempo de lazer.

A Síndrome de Burnout quando comparada ao acidente de trabalho, e provado o nexo causal, cabe a aplicação da responsabilidade civil do empregador e também a indenização por dano moral. A indenização deve levar em conta a gravidade da doença e do dano causado e o nível de responsabilidade do empregador, cabendo a este fiscalizar a qualidade do ambiente de trabalho, a fim de diminuir tal problema.

7 NECESSIDADE DO DIREITO A DESCONEXÃO

A duração da jornada de trabalho foi perdida, isso porque as características deveriam estar ligadas ao aspecto econômico, social e a saúde do trabalhador.

É verdade que a posse de aparelhos de comunicação não caracteriza o regime de sobreaviso, entretanto quando são usados, o trabalhador perde a sua liberdade e consequentemente o seu direito à desconexão, pois:

a ausência de plena liberdade do trabalhador em relação ao tempo não remunerado pelo empregador é justamente o que configura ofensa ao direito à desconexão, determinando a necessidade de remuneração que,

se não repõe a perda experimentada, ao menos inibe essa prática (SEVERO, 2011, p. 219).

O direito à desconexão transcorre inserção de novos aparelhos tecnológicos no cotidiano das pessoas, em especial ao trabalhador, conceituando-se como:

[...] o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou 'desconectado' do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias.(OLIVEIRA, 2010, p. 64)

É de suma importância a proteção desse direito, haja vista a inegável conexão desde com os demais direitos fundamentais amparados na Constituição de 1988. O direito ao lazer configura-se como a chave mestra dos demais direitos, pois com a verdadeira aplicabilidade desse estão resguardados os direitos à saúde, à privacidade, à intimidade, à jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, entre outros. Não há como determinar de forma exata quanto tempo foi despendido para a realização de uma tarefa fora do ambiente laboral ou quando o seu local de trabalho é em casa, uma vez que não existem mais limites para a exigência de metas, pois o empregado pode terminar seu trabalho em sua residência, no caminho de volta para casa ou até mesmo durante as refeições. A concorrência e a “luta” pela permanência no mercado do trabalho fazem com que o empregado aceite esta situação e acabe legitimando-a. Nestas circunstâncias, o trabalho por produção ou metas pode ser a nova face da escravidão caso não sejam determinados limites para estas práticas.

Não se trata, exclusivamente, do trabalho realizado pelo trabalhador através dos meios de telecomunicação, mas da simples disponibilidade deste para o trabalho, uma vez que o certo seria, trabalhar no nível necessário, preservar a vida privada e a saúde (ou seja, se desconectar do trabalho), pois o mundo está marcado pela evolução da tecnologia.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a mudança do cenário no contexto da era digital, as mudanças econômicas e sociais, resta um árduo trabalho para assegurar o direito do empregado se desconectar das relações de trabalho e preservar a saúde, a intimidade, o lazer, a privacidade e a dignidade da pessoa humana, que é um direito assegurado pela nossa constituição federal.

Na sociedade moderna ainda há um pensamento da era industrial onde o empregado é subordinado a máquina, ou seja, há um enfrentamento a tecnologia, já que o trabalhador pode estar fora das dependências da empresa, porém trabalhando. Esse ambiente de trabalho exige que o trabalhador esteja atento a tudo que há de novo no mundo, com melhorias e atualizações cada vez mais rápida, fazendo com que deixe de existir os limites da jornada de trabalho, contidos na CLT.

Antes de ser considerado empregado é considerado cidadão, o indivíduo possui uma proteção maior por ser um ser humano com seus direitos e deveres assegurados pela Constituição Federal de 1988 e também pelo direito trabalhista. Porém essa proteção é suavizada pela tecnologia, os aparelhos eletrônicos e os meios de comunicação.

A falta de uma lei específica não abandona o trabalhador moderno, pois essas regras não estão limitadas a uma legislação específica. Uma vez que o mesmo é resguardado pelos direitos humanos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, onde no artigo XXIV, diz que “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”, também assegurado pela Constituição Federal de 1988, quando limita no seu art.7º, incisos XIII e XIV, que a duração do trabalho será de até 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, sendo de 6 (seis) horas quando realizado em turnos ininterruptos, ressalvados acordos coletivos. Ainda, no seu art. 5º, inciso X, quando guarda a vida privada e a intimidade e no art. 6º, *caput*, quando elucida os direitos sociais: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

As novas tecnologias sempre estão em evolução, de uma forma tão rápida que o legislador não está acompanhando a sua velocidade. Quando se tem uma lei específica para certo tipo de tecnologia, é visto que após a sua entrada em vigência logo será defasada, se não for desprovida de eficácia desde antes da sua entrada em vigor.

O aparelho que conecta o empregado ao seu trabalho hoje, pode não ser o mesmo de amanhã, e, como este se encontra devidamente protegido, basta fiscalizar e conscientizar as pessoas que a vida não gira, somente, em torno do trabalho, por esse motivo surge o direito a desconexão do labor.

É fato que o trabalho se faz necessário, mas o que não pode ser admitido é um novo modo de escravidão. As novas tecnologias nasceram para facilitar a vida do homem e não para escravizá-lo, o direito ao lazer é válido e justo, por isso faz-se imprescindível fazer uso dele, seja para a proteção da vida em sociedade, da saúde, da intimidade ou da vida privada.

REFERÊNCIAS

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconecta da 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/330977862_DIREITO_A_DESCONEXAO_DO_TRABALHO_FRENTE_A_UMA_SOCIEDADE_HIPERCONECTADA>. Acesso em: 25 out. 2019.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: www.presidencia.gov.br. Acessado em: 01 nov. 2019.

_____. Decreto nº 3.048/1999, 6 de maio de 1999.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: www.presidencia.gov.br. Acessado em: 02 nov. 2019.

GORCZEWSKI, Clovis. **Direitos humanos: dos primórdios da humanidade ao Brasil**. Porto Alegre - RS: Imprensa Livre, 2005.

MIRANDA, Paulo. **A Síndrome de Burnout em decorrência das relações de trabalho pós Reforma Trabalhista**. 2018, São Paulo.

OLIVEIRA JÚNIOR, José Alcebíades de. **Teoria jurídica e novos direitos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Disponível em: <http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/documentos/>. Acessado em: 02 out. 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 2000.

REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO. **Síndrome de Burnout**. Anápolis/GO: Centro universitário de Anápolis, nov. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6 ed. Porto Alegre - RS: Livraria do Advogado, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SCHÄFER, Jairo Gilberto. **Classificação dos direitos fundamentais: do sistema geracional ao sistema unitário: uma proposta de compreensão**. Porto Alegre - RS: Livraria do Advogado, 2005.

SEVERO, Valdete Souto. O direito fundamental à desconexão do trabalho. **Anais IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre - RS: Magister, 2011, p. 207-223.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 25 out. 2019.