

TEMA PAPER: A desconexão do ambiente de trabalho

Delimitação Temática: O direito de desconexão total ao ambiente de trabalho, ante as demandas exigidas pelo setor privado para atender as dinâmicas de mercado.¹

*Daniel Melo Soares Pinho de Carvalho*²
*Ana Carolina Cardoso*³

Sumário: 1. Introdução; 2. O Direito à Desconexão; 2.1. Empresas Globais; 2.2. Dinâmicas de Mercado; 3. Teletrabalho; 3.1. Extensão da empresa ao Lar; 3.2. Repouso obrigatório; 4. Conclusão; 5. Referências.

1. INTRODUÇÃO

As transformações no direito trabalhista brasileiro iniciaram-se com o fim da escravidão, tempo em que não existia qualquer direito positivado, ou até mesmo não-positivado, e a partir de então, devido às lutas promovidas pelos próprios trabalhadores, e com apoio de alguns governantes ímpares, como o caso de Getúlio Vargas, foi se moldando uma maior proteção aos trabalhadores. Vários direitos foram consolidados, como é o caso das férias remuneradas, repouso semanal obrigatório, licença maternidade, dentre outros.

No entanto, com o passar dos tempos, foram surgindo novos modos de “prender” o trabalhador a seu trabalho, um meio tão discreto que quase não seria perceptível, por meio de uma ação que se tornaria tão natural que o indivíduo sequer saberia que está na verdade trabalhando, a intromissão tecnológica no lar.

Os direitos adquiridos com árduas lutas, e conquistas políticas são postos em xeque pelo constante surgimento de inovações tecnológicas, pois mesmo tendo um bom aparato legal, a legislação atual não se encontra preparada especificamente para determinados tipos de situação, as quais o legislador se quer tinha condições de prever.

As tecnologias surgem com o intuito de melhorar a vida das pessoas, evitar a fadiga, melhorar o desempenho, e conseqüentemente se ter um melhor descanso. No entanto, ocorre que o efeito foi o inverso, as tecnologias são utilizadas

¹ Paper apresentado à disciplina de Direito Individual do Trabalho, da UNDB.

² Aluno do 7º Período Noturno, da UNDB.

³ Professora da disciplina de Direito Individual do Trabalho, da UNDB.

como meio de alienar o trabalhador, e acaba tornando o atual mercado de trabalho em um “novo” modo de escravidão.

Em razão de tais circunstâncias, se faz necessário uma nova análise de situações que são relativamente novas, como é o caso do teletrabalho, da globalização das empresas, e das dinâmicas mundiais e locais de mercado. Motivo pelo qual o presente trabalho visa primeiro levantar uma análise sobre o direito à desconexão do ambiente de trabalho, relacionando este direito com os princípios que regem o direito trabalhista, bem como princípios constitucionais de abrangência geral, em seguida irá se analisar como a globalização das empresas é uma das grande vilãs em relação à violação do direito à desconexão e repouso obrigatório, bem como as atuais dinâmicas de mercado, que exigem mais e mais dos trabalhadores. Por fim, irá ser abordado a questão do teletrabalho, e levantar as questões sobre o repouso obrigatório do trabalhador.

2. O DIREITO À DESCONEXÃO

Para iniciar o debate a respeito do direito à desconexão, faz-se necessário uma análise preliminar a respeito dos direitos trabalhistas como direitos humanos e fundamentais. Observa-se a proteção em vários âmbitos jurídicos como: Declaração Universal dos Direitos Humanos, que protege o repouso, lazer, e limitação de horas de trabalho; a Constituição de 88, que protege a dignidade humana e valores sociais do trabalho; e princípios que são guias para toda e legislação trabalhista bem como para o trabalho em si, como o princípio da razoabilidade, dignidade da pessoa humana, irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

É imprescindível para a discussão, a compreensão de que os direitos trabalhistas estão diretamente ligados aos direitos fundamentais, e estes não estão protegidos somente em âmbito nacional, mas também por meio de tratados e convenções internacionais, e estes decorrem de uma série de lutas e disputas entre a burguesia e o proletariado. E percebe-se no Brasil que há de fato uma real

consolidação e proteção de tal direito por meio das leis, conforme afirma Sergio Pinto Martins, 2006:

A discussão doutrinal acerca do que é fundamental nos direitos humanos foi ultrapassada pela sistemática constitucional brasileira, quando o legislador originário fez gravar, mediante avançados e superiores valores, os direitos sociais no Título II, Capítulo II, da Carta Política, dentre os direitos e garantias fundamentais da sociedade brasileira – sejam estes individuais ou coletivos. Desde então, não deve haver distinção em natureza de importância entre os direitos individuais e coletivos, as garantias civis, políticas em fase dos direitos econômicos, sociais e culturais. (PINTO, 2006)

Embora legalmente amplamente aparado percebe-se no ordenamento jurídico, o que se percebe no mundo fático, é que tal regulamentação não passa de simplesmente uma exegética utópica, pois a aplicação no mundo fático carece de fiscalização e meios eficientes que sejam capazes de comprovar que o direito não está sendo cumprido de fato.

O que se observa hoje, é que existem mais e mais meios capazes de estender o ambiente de trabalho a todos os lugares do mundo, principalmente o lar, e a pessoa não precisa mais se encontrar na sede da empresa em frente a um computador para que possa desempenhar suas funções. Isto é uma afronta direta a vários preceitos constitucionais, convenções e tratados internacionais, pois há uma clara situação de desrespeito ao direito de descanso, chamado aqui de direito a desconexão, embora ambos não se confundam, que se refere ao direito que o trabalhador tem de gozar plenamente seu tempo de repouso fora do horário e ambiente de trabalho, sem qualquer interferência do ambiente do mesmo. Tal direito se relaciona diretamente com as condições de saúde e segurança do trabalhador, pois o mesmo acaba tendo seu repouso prejudicado.

O direito ao descanso é tão importante para o trabalhador que está previsto inclusive no próprio ambiente de trabalho, como se observa no art. 70 da CLT.

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou

alimentação, o qual será no mínimo, de uma hora e, salvo acordo ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso e refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (CLT, 1973).

Embora tal artigo se refira diretamente ao intervalo de jornada, é importante sua citação pois serve bem para ilustrar a importância dada pelo legislador ao descanso do trabalhador.

Como citado anteriormente, os meios tecnológicos estão cada vez mais presentes em nosso cotidiano, e estes são capazes de transportar o ambiente de trabalho para qualquer lugar, como é o caso de notebooks, smartphones, tablets, dentre outros. No entanto, percebe-se que é essencial ao trabalhador, que este tenha seu direito à desconexão total do ambiente de trabalho respeitado, pois não é correto que o mesmo se mantenha ativo fora de seus horários pré-determinados, e muitas vezes sem qualquer remuneração compensatória. Há um zelo específico por parte do legislador em regular o direito ao descanso em sentido amplo, e principalmente a desconexão, pois o empregador sempre irá tentar extrair o máximo de seu funcionário, e este como depende diretamente de seu salário para sua sobrevivência, só resta se submeter a tais condições para não perder seu emprego.

2.1. EMPRESAS GLOBAIS

Tornou-se muito comum, devido principalmente às exigências do capitalismo, empresas terem seus empreendimentos em diversos países, conseguindo assim angariar uma maior clientela, e conseqüentemente um maior

volume de capital, ou até mesmo empresas que mantêm negócios ou relações com investidores de diferentes países. Ocorre, no entanto, que as demandas necessárias para o correto desenvolvimento das atividades financeira de tais empresas, não se dão apenas no horário de trabalho do empregado, de modo que o tempo de duração da jornada de trabalho acabou perdendo características típicas deste instituto.

A primeira ligada ao aspecto econômico, pois a quantidade de trabalho prestado indica geralmente o quantitativo da contraprestação a ser percebida pelo trabalhador [...]. A segunda, ligada à saúde do empregado, seja para a prevenção de acidentes, seja para ocorrência de doenças decorrentes do trabalho. Finalmente, uma terceira vertente relaciona o aspecto social do instituto, com o reconhecimento da limitação da jornada para viabilizar a existência de um tempo de vida para que o empregado possa efetuar uma interação com a família e os amigos, ou seja, numa leitura do ponto de vista constitucional, um tempo para afirmação dos direitos fundamentais individuais da intimidade e da vida privada [...] (CALVET, 2006, p. 86).

A primeira característica é a única que é preservada, pois teoricamente quanto maior for o tempo despendido pelo trabalhador no exercício de sua função, maior será o lucro de seu empregador. Com citado anteriormente, as demandas dos clientes das empresas que atuam em nível internacional, ocorrem nas mais variadas horas, e não apenas no horário de expediente do trabalhador, devido a uma questão simples de fuso-horário, por exemplo: uma empresa que atua no fornecimento de alumínio para a construção de uma usina hidrelétrica no Japão, e se faz necessário freqüentemente a realização de reuniões ou *conference calls* no horário de funcionamento do Japão, os empregados de lá estarão em seu horário de trabalho normal, mas no Brasil, o funcionário responsável por prestar tal serviço estará em seu horário de repouso, é o que afirma Severo:

[...] a relação de trabalho reflete, como não poderia deixar de ser, a sociedade em que ela se estabelece. Essa urgência da vida contemporânea invade o ambiente de trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua. Isso, porém, tem consequências graves, que afetam diretamente a vida privada e social do empregado (SEVERO, 2011, p. 211).

Pode se definir então Empresas Globais como sendo, aquelas empresas que em virtude do serviço oferecido, e pela sua abrangência transnacional, acaba por exigir dos seus funcionários que os mesmos se mantenham ligados ao trabalho

mesmo fora do ambiente específico, já no horário de repouso, tal exigência se faz necessário visto que grande parte das demandas às tais empresas se dá fora do horário de expediente do trabalhador, devido ao conflito de fuso-horário que gera horas de diferenças entre uma localidade e outra. Por isso, é muito comum em empresas com abrangência internacional, a violação do direito à desconexão.

2.2. DINÂMICAS DE MERCADO

Diferentemente do tópico anterior em que se trata das Empresas Globais, que são as empresas de atuação transnacional, e por tal motivo ocorre uma violação do direito à desconexão, as dinâmicas de mercado é um aspecto mais abrangente, contemplando tanto as empresas globais, quanto as próprias demandas internas do país.

Aqui vale destaque tanto para as próprias dinâmicas empresariais, quanto para uma pequena abordagem sobre as tecnologias, que serão abordadas mais aprofundadamente em momento posterior em um tópico específico. Os aparelhos que antes foram criados para facilitar a vida do trabalhador, evitar o cansaço, e até mesmo produzir lazer, são usados para escravizar o trabalhador, obrigando-o a trabalhar mesmo contra sua vontade, Cristian D’Arc Oliveira tece um interessante comentário a respeito das tecnologias e demandas de mercado.

[...] à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial para qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalo intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência de novas tecnologias [...] (OLIVEIRA, 2010, p. 65).

Percebe-se então, que um dos culpados pela violação do direito à desconexão são as próprias demandas de mercado, muitas vezes sequer o empregador tem culpa. Quanto a questão das dinâmicas de mercado, é muito difícil configurar a extensão do dano, pois não se sabe ao certo quanto tempo a pessoa passa desenvolvendo determinada função, é diferente por exemplo de um empregador que utiliza do telefone constantemente para “passar” trabalhos a seus funcionários, mesmo estes não estando no exercício da atividade laboral.

Em tese, todo o dano causado ao empregado deverá ser acompanhado de uma medida compensatória, no entanto, isto não é observado, pois como visto anteriormente, é muito difícil configurar a extensão do dano, sendo este qual for.

3. TELETRABALHO

O teletrabalho é o principal ponto do presente trabalho, pois este é o “*modus operandi*”, da violação do direito à desconexão. É o modo pelo qual se concretiza a efetiva violação do direito, é o meio pelo qual o trabalho efetivamente ingressa no lar do empregado.

Teletrabalho, também conhecido trabalho remoto, significa trabalho a distância, qualquer equipamento tecnológico que permita a pessoa exercer sua função em um lugar diferente do que é ocupado por esta em suas atividades rotineiras. O teletrabalho não está associado a função do empregado, qualquer pessoa que desempenhe sua função por um meio tecnológico remoto, através de mecanismos digitais, eletrônicos e de comunicação.

Como visto inicialmente, as tecnologias surgem a priori para melhorar a qualidade de vida dos indivíduos, por meio da facilitação que estas proporcionam no desempenho das funções do dia-a-dia, de modo que em teoria quanto mais eficiente, e mais rápido o indivíduo fizer seu trabalho, mais tempo este terá para descansar. Porém, como também já foi citado anteriormente, acaba acontecendo um desvio de finalidade, um mecanismo que serviria supostamente para tornar a vida da pessoa mais prática e eficiente, acaba sendo um mecanismo de alienação trabalhista utilizado pelo empregador.

Como vantagens do teletrabalho, para o trabalhador, pode-se destacar: maior autonomia, o trabalhador se vê mais autônomo para desempenhar suas funções, o mesmo pode estabelecer sua própria rotina de trabalho, portanto que este cumpra as metas e resultados estabelecidos pela empresa; a redução de despesas com transporte e alimentação, o teletrabalhador por ter a opção de trabalhar em casa, acaba economizando em questões de transporte, e alimentação, pois além de não precisar sair de casa para se dirigir ao local de trabalho, este pode preparar seu próprio alimento, o que é mais barato que comer em locais fora do lar; a diminuição do stress, o trânsito é um dos principais males das cidades populosas, quanto maior a cidade, maior o trânsito,

o que gera uma enorme carga de stress para o trabalhador por ter que sair muito cedo de casa para chegar ao local de trabalho. Estas são as possíveis vantagens que o teletrabalho pode proporcionar, mas como citado anteriormente, isto não se traduz na realidade e trata-se apenas de uma utopia, e o que se observa na realidade é o oposto: isolamento social, por não ter que se deslocar para o local de trabalho, o trabalhador acaba restringindo sua interação humana, o que pode provocar eventuais impactos psicológicos, podendo inclusive causar depressão; isolamento profissional e redução das oportunidades profissionais, o trabalhador por se manter isolado acaba por perder várias oportunidades de contato, o chamado “*networking*”, essencial para qualquer profissional, mistura do espaço de trabalho e lazer, no trabalho convencional há uma clara distinção entre o ambiente exclusivamente voltado para o trabalho, fora de casa, em uma empresa ou escritório, e o ambiente de lazer, geralmente associado ao lar.

Como visto, o teletrabalho de fato, apresenta vantagens e desvantagens, assim como todo e qualquer trabalho, no entanto, o que se busca evidenciar nesse trabalho, é o teletrabalho realizado fora do horário de trabalho efetivo de serviço, e este além das consequências negativas oriundas do teletrabalho, não apresenta nenhuma das vantagens anteriormente citadas, além de que ainda é um desrespeito do direito de desconexão.

3.1. EXTENSÃO DA EMPRESA AO LAR

A problemática do teletrabalho se resume basicamente na intromissão da empresa no ambiente de trabalho, o trabalhador observa muitas vezes vê seu direito a privacidade e intimidade, que por sinal são protegidos inclusive constitucionalmente, quando no meio de um jantar de família, ou no meio de um momento íntimo, se vê recebendo uma ligação de um superior para ordenar que o mesmo execute algum tipo de trabalho.

É importante que o legislador comece a se movimentar no sentido de exercer uma regulamentação sobre tais situações, pois o empregado encontra-se em uma posição de vulnerabilidade em relação a seu empregador, pois há uma relação de dependência devido à necessidade que o trabalhador tem de receber seu salário para promover seu sustento.

3.2. REPOUSO OBRIGATÓRIO

Por fim, cabe tecer alguns comentários a respeito do direito ao repouso obrigatório do trabalhador, que é inclusive considerado um direito fundamental. O repouso é encarado como uma forma de recompor as forças do trabalhador, e proteger sua rigidez física e psicológica, das consequências advindas de uma atividade ininterrupta, visa-se preservar acima de tudo a saúde. Assim afirma Sussekind:

Com a instituição do descanso semanal obrigatório do trabalhador, o Estado visa, sobretudo, a eliminar a fadiga gerada pelo trabalho (fundamento biológico); possibilitar a prática de atividades recreativas, culturais e físicas, bem como o convívio familiar e social (fundamentos sociais). (SUSSEKIND)

Portanto, o direito ao repouso trata-se de questão irrenunciável pelo trabalhador, o intuito de tal medida é justamente preservar tanto o trabalhador quanto o empregador, o primeiro devido a sua saúde, condições físicas e psicológicas, e o segundo, assegurando que não haja acidentes de trabalho que possam comprometer a produtividade da empresa.

4. CONCLUSÃO

Ante ao exposto, observamos claramente, que o teletrabalho é uma realidade tanto no Brasil quanto no mundo, e infelizmente por um descaso do legislador, ainda não se observa medidas efetivas capazes de regulamentar tal situação fática, o que acaba gerando uma desvantagem ao empregado, pois é o empregador é quem tem a posição privilegiada e pode estabelecer condições e cobrar medidas que não estejam sendo vedadas em lei.

O teletrabalho, além de ser uma realidade, é algo do qual tanto o empregador quanto o empregado podem se beneficiar. Como abordado no tópico específico, tal situação, se utilizada de forma correta pode trazer vantagens para ambos, no entanto, o que se percebe atualmente, por falta inclusive de uma regulamentação adequada, é que somente há benefícios para o empregador. Quando o trabalhador faltar seu trabalho, seu chefe pode exigir que o mesmo trabalhe utilizando meios remotos, portanto não há na verdade um afastamento, e mesmo quando o trabalhador já trabalha normalmente, o empregador pode exigir mais ainda de seu tempo, por meio dos aparelhos tecnológicos, como celulares e computadores.

Portanto, é necessário uma maior atenção, do legislativo à tal situação, pois a mesma é um fator que tende apenas a se agravar, visto que o ritmo do desenvolvimento tecnológico é “n” vezes mais rápido do que o ritmo no qual o legislador consegue efetivamente legislar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, promulgada em 05 de outubro de 1988.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

LIVEIRA, Christina D'arc Damasceno. **O direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista**. Revista IOB: Trabalhista e previdenciária. Ano XXII, nº253. Julho de 2010. São Paulo

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**.

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

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 11ª Ed., vol. II.