

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JULIANA ANDRÉA RUFFEIL MELO E SILVA
JULIANA LINO DOS SANTOS

DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO: uma análise do impacto da
conexão excessiva na saúde mental do trabalhador à luz dos direitos fundamentais

BELÉM
2023

JULIANA ANDRÉA RUFFEIL MELO E SILVA
JULIANA LINO DOS SANTOS

DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO: uma análise do impacto da conexão excessiva na saúde mental do trabalhador à luz dos direitos fundamentais

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Prof.^a Me. Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira

BELÉM
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

S586d Silva, Juliana Andréa Ruffeil Melo e.

Direito de desconexão do trabalho: uma análise do impacto da conexão excessiva na saúde mental do trabalhador à luz dos direitos fundamentais / Juliana Andréa Ruffeil Melo e Silva, Juliana Lino dos Santos. — Belém, 2023.

36 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2023.

Orientadora: Prof. Ma. Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira.

1. Direitos dos trabalhadores. 2. Trabalhadores - Direitos fundamentais. 3. Teletrabalho I. Santos, Juliana Lino dos. II. Pereira, Emília de Fátima da Silva Farinha (orient.). III. Título.

CDD 342.6

JULIANA ANDRÉA RUFFEIL MELO E SILVA
JULIANA LINO DOS SANTOS

DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO: uma análise do impacto da conexão excessiva na saúde mental do trabalhador à luz dos direitos fundamentais

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Prof.^a Me. Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira

Data de aprovação: ____/____/____

Conceito:

Banca Examinadora:

Profa. Me. EMÍLIA DE FÁTIMA DA SILVA FARINHA PEREIRA - Orientadora
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA CONEXÃO EXCESSIVA NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

RIGHT TO DISCONNECT FROM WORK: AN ANALYSIS OF THE IMPACT OF EXCESSIVE CONNECTION ON WORKERS' MENTAL HEALTH IN THE LIGHT OF FUNDAMENTAL RIGHTS

*Profª. Emilia de Fátima da Silva Farinha Pereira*¹

*Juliana Andréa Ruffeil Melo e Silva*²

*Juliana Lino dos Santos*³

RESUMO

A presente pesquisa tem relação direta com o direito do trabalho material, especificamente com o tema “desconexão no âmbito das relações trabalhistas” este atuando no impacto da conexão excessiva do trabalho no qual gera consequências na vida e saúde mental deste empregado, vale ressaltar também, inclusive, a saúde física que também é prejudicada em razão deste excesso. Não obstante, para que este direito seja observado, será utilizado como base de pesquisa os princípios e direitos fundamentais dispostos na constituição e na consolidação das leis trabalhistas, abrangendo modalidades, descansos e necessidade básicas para que o trabalhador possa usufruir em seu ambiente de trabalho, bem como, no seu ambiente para além do trabalho. Neste ínterim, ao decorrer da pesquisa, será abordado sobre as possíveis doenças físicas e mentais que são decorrentes da não desconexão, as quais prejudicam a saúde do trabalhador, bem como, apresentar a evidente violação de direitos basilares em razão da conexão laboral excessiva.

Palavras chaves: Análise; Consolidação Das Leis Trabalhistas; Conexão; Direitos; Desconexão; Fundamentos; Jurídico; Trabalho; Trabalhador; Saúde.

¹Graduação em Direito pela Universidade da Amazônia (1989). Mestrado em Direito pela Universidade da Amazônia - UNAMA. Atualmente é presidente da comissão do exame da ordem - Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Pará, professora adjunta da faculdade Estácio do Pará, FAP, professor do Centro Universitário do Estado do Pará e coord. adjunta núcleo de prática jurídica, NPJ, do Centro Universitário do Estado do Pará.

²Graduanda do curso de Bacharelado em Direito (CESUPA). Juliana19060222@aluno.cesupa.br

³Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito (CESUPA). Juliana19060257@aluno.cesupa.br. .

ABSTRACT

This research is directly related to the material labor law, specifically with the theme "disconnection within labor relations" this acting on the impact of excessive connection of work which generates consequences in the life and mental health of this employee, it is also worth mentioning, including the physical health that is also damaged because of this excess. Nevertheless, for this right to be observed, the principles and fundamental rights set forth in the constitution and in the consolidation of the labor laws will be used as a research base, covering modalities, rests and basic needs that the worker can enjoy in his work environment, as well as in his environment beyond work. In the meantime, during the research, it will be discussed the possible physical and mental diseases that result from the lack of disconnection, which damage the worker's health, as well as to present the obvious violation of basic rights due to excessive labor connection.

Key Words: Analysis; Consolidation of labor law; Connection; Rights; Disconnection; Fundamentals; Law; Labor; Worker; Health.

1. INTRODUÇÃO

Com o avanço tecnológico nos dias atuais, é possível observar modificações e novas relações sociais e laborais surgindo, havendo de certa forma, maior facilidade de planejamento, produção e inovação. No que se refere ao âmbito laboral, é visto que a inserção da tecnologia apresenta benefícios perante realizações de tarefas e de suprir com as demandas trabalhistas. Entretanto, a inserção desses novos meios ao trabalho, gera por fim uma conexão excessiva ao trabalho, sem tempo de descanso que, por consequência recai perante a vida social, saúde física e mental do trabalhador.

No que se refere a trabalho, não há como objetivar diretamente ao trabalhador, danos, prejuízos e violação de direitos, pois existe relação jurídica entre empregador e empregado, gerado direitos e obrigações para ambas as partes. Ademais, a inovação trazida para o ambiente de trabalho, implementou uma dinâmica de relação mais rápida e simplificada, além da presença de flexibilização sobre determinadas atividades demandadas ao trabalhador, o mesmo podendo exercer suas atividades laborais de onde estiver, não havendo em determinadas ocasiões a necessidade de se locomover de casa para o local de trabalho.

Entretanto, essa facilidade trazida pela internet, gera um excesso de conexão do indivíduo com o seu trabalho, não havendo o controle ou devido cumprimento da jornada de

trabalho, estes previstos em direitos fundamentais expressos na Constituição Federal de 1988. Logo, há a necessidade de um novo direito fundamental, o Direito à Desconexão, podendo realizar a proteção dos direitos assegurados ao trabalhador, como da segurança jurídica perante a violação existente. Nesse aspecto, analisando a legislação trabalhista vigente em relação as novas tecnologias inseridas no trabalho e de como a hiperconectividade acompanha essas relações de trabalho, o presente artigo tem como questionamento: Quais os impactos da conexão excessiva na saúde do trabalhador?

Dessa forma, para a realização da pesquisa, utilizou-se de caráter teórico e comparativo, adotando como metodologia a revisão bibliográfica, na qual compreende a utilização de pesquisas em revistas, livros e artigos, sendo nacional e internacional, empregando assim, o método hipotético-dedutivo. (MARCONI; LAKATOS, 2022)

O presente estudo está estruturado em 5 itens, contendo subitens, sendo o primeiro a introdução. O segundo item está direcionado ao direito à desconexão, seu contexto histórico, evolução, importância atualmente e sua conceituação. O terceiro item trata do impacto da conexão excessiva a saúde do trabalhador. O quarto item destaca as violações dos direitos fundamentais, de descanso, lazer, jornada de trabalho, saúde e segurança do trabalhador. O quinto e último item apresenta as considerações finais da presente pesquisa.

2. DIREITO À DESCONEXÃO: CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO

O direito à desconexão, foi usado pela primeira vez em um julgamento na França, no ano de 2001, no qual decidiu que o empregado não deve levar consigo materiais e ferramentas usadas no trabalho para o ambiente pessoal, a fim de resguardar seu direito ao descanso longe do âmbito laboral.

Contudo, o referido julgado somente foi prosperar em lei em 2016, porém, entrou em vigência em 2017. Após o movimento iniciado pela França, outros países da União Europeia começaram a voltar seus olhares para o termo “direito à desconexão” por exemplo a Espanha, que logo em 2018 editou a Nova Lei de Proteção de Dados, internalizando o GDPR - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia (UE), no art. 88 cita que, empresas do setor privado público, que trabalham com instrumentos tecnológicos devem por força de lei assegurar o direito à desconexão aos seus funcionários.

Não distante, a Itália também regulou perante a lei 81/17 o *smart working* (trabalho inteligente), no qual busca promover a integração de empresas às novas tecnologias e formas de trabalho remotas e conseqüentemente, como assegurar a vida social de seus trabalhadores, no

intuito de balancear o trabalho e a subsistência pessoal dos mesmos. No Brasil não há regulamentação sobre determinado assunto, apesar do tema se mostrar de alta relevância, principalmente, na era digital.

Não obstante, mesmo inexistindo leis que regulamentem tais assuntos, pode-se observar que em várias disposições no regulamento jurídico brasileiro, pode-se citar o exemplo do art. 66º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o art. 7ª, incisos XIII, XV, XVII, XXII, da Constituição Federal que consagrou como Direito Fundamental o direito de descanso. Todos estes dispositivos citados “demonstram preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem assim, com a restauração da energia do trabalhador” (OLIVEIRA, 2010, p. 1181). Neste passo, o Direito à desconexão é uma prerrogativa do empregado de não sofrer perturbações referentes ao trabalho nas horas que lhe foram destinadas ao seu descanso, por meio de fax, celular, computador e notebook, segundo as palavras da autora.

É de extrema importância ressaltar que, tanto hoje quanto antigamente, veja, na Era Neolítica, onde os primeiros grupos de humanos se juntavam para trabalhar em conjunto em prol do bando, o interesse coletivo sobressai sobre o interesse individual. Estas pessoas se agrupam com alguma finalidade através de parentesco, localidade ou atividade. Um fato importante a se notar é que o trabalho sempre foi considerado um gerenciador de agregação social, e hoje em dia, pode-se ver com mais frequência essa relação entre trabalho e agregação social, a exemplo, os ambientes de *Coworking*.

Neste passo, é fundamental a observação de Oliveira Vianna (2005, p. 237):

[...] A solidariedade humana é, historicamente, um produto do medo, resulta da necessidade de defesa contra os inimigos comuns, feras ou homens. Daí vem que, em qualquer sociedade humana, desde que a pressão de um grande perigo social deixa progressivamente de se fazer sentir, as formas objetivas da solidariedade se reduzem, pouco a pouco, e cada vez mais, às expressões rudimentares. Paralelamente às formas subjetivas decaem e se vão tornando em simples sentimento de grupo inicial cada vez mais restrito, tendendo a circunscrever-se ao pequeno ambiente dos sentimentos intrafamiliares” (2005, p. 237)

As ideias mais remotas sobre o tema “trabalho” eram relacionadas à ideia de pena e sofrimento. São recentes as denominações de trabalho como um atributo a nossa dignidade.

Neste passo, Coutinho (2013, p.7) fala:

“Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês *travail* e o espanhol *trabajo*, remontam à sua origem latina no vocábulo *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos.” (2013, p.7)

Sendo assim, com o passar do tempo essa denominação foi caindo em desuso e substituída por uma nova, a qual consagrava o trabalho como um ato de dignidade da vida humana. Ao passar pelo tempo, em meados do século XVIII aconteceria a Revolução Industrial, onde os operários trabalhavam por longos períodos exaustivos em fábricas sem qualquer direito a descanso ou contraprestação justa. Desse modo, surgia em paralelo grandes movimentos sociais em prol de melhores condições ao trabalhador, foi nesse período que as primeiras leis trabalhistas foram consagradas, através da consagração dos chamados direitos sociais.

Avançando no tempo, muitos falam de uma nova revolução industrial, a era das grandes máquinas, da tecnologia alcançando níveis jamais imaginados e tomando espaço nas empresas, cooperativas e grandes multinacionais. Empregados cada vez mais dependentes das máquinas tecnológicas para realizar seus afazeres do trabalho, a internet como meio de comunicação entre empresas de outros países ou entre patrões e empregados. Houve a flexibilização dos horários e de onde o empregado poderá trabalhar, o surgimento do home office foi um marco durante a pandemia de Covid-19.

De um certo ponto de vista, há questões que levam a acreditar que somente há bons frutos para se colher, contudo, percebe-se que houve um grande aumento de empregados diagnosticados com depressão, estresse, LER (Lesão por esforço repetitivo) e síndrome de Burnout, por conta dessa grande flexibilização. Muitos trabalhadores começaram a ter em suas vidas respingos do trabalho, não obtendo mais aquele período o qual serviria para descanso e lazer.

Continuando, foi neste sentido que na França, em 2001 uma decisão proferiu que o empregado não deveria levar mais para sua casa, ambiente de lazer, descanso, familiar, assuntos do trabalho, nem deveria sofrer intromissões de seus patrões fora do ambiente laboral. Foi neste momento que surgiu a expressão “direito à desconexão” que posteriormente foi perpetuada em lei, no ano de 2016, amparada pela *vacatio legis*, entrando em vigor somente em 2017.

O direito à desconexão é simples e bem pontual, partindo do princípio de que todo empregado deve ter um momento no qual possa relaxar. cuidar da sua saúde e de assuntos de seu interesse, bem como, despende seu tempo com sua família e amigos, algo que lhe traga prazer e conforto, momento aquele em que possa se desprender de seus afazeres do trabalho e despende sua atenção para outros assuntos. É importante ressaltar que, o direito à desconexão não conceitua o “não – trabalho”, pelo contrário, é o tempo disponibilizado, logo após o trabalho, para o trabalhador cuidar de sua vida social e pessoal.

Desse modo, podemos falar que o direito à desconexão pode ser associado ao intervalo intrajornada, apesar de não haver dispositivo específico para tal assunto, assunto esse

que será abordado no próximo parágrafo. Apesar do tema ser de suma importância, como comentado no parágrafo anterior, não há previsão legal no nosso ordenamento que trate sobre tal.

Contudo, temos diversos dispositivos normativos que se assemelham ao direito de se desconectar do trabalho, como por exemplo: uma jurisprudência que já dialogou sobre o tema, trata-se do processo AIRR – 2058-43.2012.5.02.0464, no qual a 7ª turma do TST decidiu favorável à uma trabalhadora obtivesse o direito a ser indenizada por excesso de conexão com o trabalho. Há de se falar também, dos artigos 71 e 72 da CLT, que tratam sobre intervalos intrajornada e interjornada, respectivamente. Ademais, o artigo 7º da constituição federal, no seu inciso XVII, dispõe sobre as férias.

O direito à desconexão nada mais é que um dos direitos fundamentais adquiridos pelo trabalhador, pois, como se sabe, o excesso de jornada de trabalho pode causar ao empregado várias turbulências em sua vida pessoal, sendo elas, físicas, mentais e psicológicas. Um adendo que é importante salientar, nos tempos de pandemia do covid-19, houve muitos casos de hiperconexão dos trabalhadores, estes que passavam de suas horas regulares trabalhando no modelo teletrabalho, que vale comentar, foi introduzido em nosso ordenamento jurídico pela reforma trabalhista de 2017, e acabavam tendo consequências dessa conexão além da jornada de trabalho, como o cansaço extremo, insônia, estresse, e alguns casos síndrome de Burnout.

2.1. CONCEITO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO:

A desconexão do trabalho trouxe o conceito do acompanhamento do trabalho em todos os momentos da vida do trabalhador, sendo mediado pelos avanços tecnológicos, como aplicativos, smartphones, computadores e outros. Não há mais como separar totalmente a vida profissional e pessoal, visto que, a limitação da jornada de trabalho é rompida, logo, não havendo o devido descanso e a não interrupção de sobrecarga de volumes de trabalho sobre o empregado.

Não obstante, o direito à desconexão se refere aos artigos 66 e 67 da CLT, reforçando o direito do empregado poder usufruir do tempo de descanso, utilizando da não conexão e se dedicando apenas para atividades pessoais, familiares ou individual, deve ser cumprido e respeitado, pois, somente com a desconexão do trabalho, o indivíduo poderá manter seu rendimento tendo o devido descanso para a sua saúde física e psicológica.

Sobre o parâmetro da jornada de trabalho e o descanso, é fato que o trabalhador com sobrecarga de tarefas, acaba por afastar a necessidade de descanso e focar na sobrecarga de

trabalho que deixou no local laboral, realizando assim, as atividades em sua residência.

Acerca deste assunto, a autora Maffra (2015, p.505), expõe o seguinte pensamento:

“A empresa já não é mais sinônimo de local de trabalho, sendo a prestação de serviços, por vezes, realizada remotamente. Como se vê, a subordinação, traço distintivo da relação empregatícia, passou a ser exercida à distância, por meio telemático e informatizado de comando, controle e supervisão. O domicílio se torna *home office*, passando a ser o cenário da produção atual. Nas residências, empregados de diversos setores analisam documentos, gerenciam informações, elaboram relatórios, mantêm contato com clientes e chefia.” (2015, p. 205)

Por sua vez, a conexão excessiva reduziu de forma significativa o tempo que deveria ser usado como descanso, e por consequência, ocasionando uma interação desnecessária entre subordinado e patrão para que haja o cumprimento de tarefas. Ressaltando ainda, as introduções destas tarefas se dão de maneira automática no âmbito pessoal do trabalhador, inferindo em seus intervalos intra e entre jornadas, em seus repousos semanais, suas férias e lazer, não percebendo que o trabalho direcionado a ele acaba por ocupar toda a sua vida profissional e pessoal, conseqüentemente, suas relações interpessoais. Tudo isto, por dedicar totalmente seu tempo à disposição do seu empregador.

Em razão ao direito à desconexão, a autora Márcia Vieira (2015, p. 507), aborda os direitos fundamentais e previsão em lei, expondo que “o direito à desconexão também está vinculado aos preceitos fundamentais à intimidade, à vida privada e também ao lazer, resguardados nos artigos 5º, inciso X, e 6º da Constituição da República”.

Portanto, é um direito individual do trabalhador de se libertar e resguardar de ordens demandadas de seu empregador em seus momentos de descanso, estes legalmente estabelecidos em lei, na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XV, seguindo assim, a disponibilização de seu tempo livre para tarefas pessoais e que promovam a prática de vivências social e familiar.

2.2. IMPORTÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NA ATUALIDADE

Com o avanço da tecnologia nos ambientes de trabalho, se faz indispensável o uso dos meios tecnológicos para a realização de tarefas básicas, como por exemplo, desmarcar ou agendar compromissos laborais. A globalização foi um marco histórico que trouxe grandes transformações no mundo que era conhecido, nas relações sociais, pessoais e laborais, contudo, pode-se observar que não só aspectos positivos advieram.

Obviamente, a tamanha conexão da sociedade refletiu no tempo, no lazer e no trabalho.

Sabe-se que o contrato de trabalho gera, inevitavelmente, um envolvimento que compromete além do profissional, o que ficou agravado com o uso das tecnologias (SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 2002, p. 253.)

Adentrando mais no tema, pode-se citar como exemplo de mudança que a tecnologia e a informática implementou um novo âmbito laboral, o teletrabalho, modalidade advinda da lei 14.442/21, que regulamenta uma nova forma de trabalho a qual é exercida fora das dependências da empresa, com habitualidade.

A jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho é igual ao do trabalhador que desenvolve suas atividades no ambiente de trabalho, e portanto, é regida igualmente pelo art. 58 da CLT, que limita o tempo de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais, não se fazendo dispensado o horário de descanso, chamado intervalo intrajornada e intervalo interjornada, que é o descanso de um dia para o outro.

Acontece que, no mundo real é quase impossível o empregador delimitar a jornada de trabalho, pois há diversos fatores que acabam não se fazendo precisar o momento que o trabalhador de fato começa sua jornada, seja por falha no servidor de internet, seja por problemas com seu instrumento de trabalho, seja por problemas em casa, e no fim, o empregado faz mais horas do que de fato deveria fazer, extrapolando sua jornada de trabalho.

É importante ressaltar que, ligações, e-mails e mensagens instantâneas que tenham como objetivo trabalho, concorrem para a invasão do espaço pessoal do trabalhador. Dessa forma, o mesmo tem direito ao pagamento de horas extraordinárias, contudo, o problema não é somente o pagamento do quantum indenizatório, mas também as adversidades que decorrem da hiperconexão do trabalhador, que fica psicologicamente esgotado e é privado de suas relações pessoais e sociais e culturais. Por isso, origina-se a necessidade de respeito à personalidade do empregado e à sua dignidade, devendo existir um equilíbrio do poder diretivo em relação aos direitos e garantias do trabalhador, assegurando sua autonomia (SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 2002, p. 253).

Como argumenta Romita (2005, p. 191): “O dever que tem o empregador de dispensar tratamento digno ao empregado está na raiz da obrigação de respeitar os direitos fundamentais do obreiro.” Esta obrigação tem por conteúdo o respeito aos direitos inerentes à dignidade da pessoa, que se relacionam com os direitos fundamentais, considerados de maneira genérica.

Portanto, ao decorrer dos anos, foi surgindo a necessidade de se atentar para os direitos básicos do trabalhador, devendo-se falar em direitos fundamentais, estes dispostos na Constituição, que visam proteger o cidadão nos mais diversos ambientes, valendo também, da CLT, que objetiva a proteção no âmbito laboral, frente às violações das jornadas de trabalho de

trabalhos e danos emocionais, físicos e psíquicos do trabalhador. Neste ínterim, é de extrema importância o debate sobre a regulamentação de dispositivos sobre a desconexão do trabalho, objetivando regulamentar, priorizar e instruir as empresas, empregadores e empregados sobre a necessidade de se desconectar do ambiente de trabalho quando a jornada chega ao fim, pois este é um problema muito mais além que laboral, mas também, de saúde, física, mental e social.

3. IMPACTO DA CONEXÃO EXCESSIVA NA SAÚDE DO TRABALHADOR

O excesso de trabalho causa um peso e exaustão sobre o trabalhador, causando pensamentos e sentimentos de incapacidade para realizar a um cargo ou uma ação que foi designada. Desta forma, na atualidade este assunto pode ser considerado um dos mais graves problemas que os empregados de empresas ou instituições enfrentam.

Um maior exemplo deste impacto é na situação da pandemia do Covid-19 e sua posteridade, visto que, surge um “novo normal” no âmbito do trabalho, incluindo muito mais o teletrabalho e o home office, prejudicando as relações interpessoais e o crescente medo destes empregados sobre o alto percentual de desemprego no país, o que apresenta danos emocionais à saúde mental.

A conexão excessiva reflete diretamente no estresse deste indivíduo, causando certa afetação na conduta, o que gera danos não apenas ao mental, mas também no físico, visto que, o índice alto de estresse acaba gerando a produção de hormônios, estes que afloram o desequilíbrio do corpo com o surgimento de doenças na pele. O principal motivo para esta situação, é das faltas de atenção que alguns gestores não administram e muito menos sabem como lidar com os meios em que os seus funcionários se encontram.

Dado este ponto, é importante frisar que a empresa não pode apenas focar no aumento de produção de seus colaboradores, pois com essa alteração nasce a pressão desenfreada sobre os trabalhadores, gerando estresse ou síndromes que afetam não só o colaborador, como na queda de produtividade e na perda de funcionários. Não só estes problemas, como outros também, somam todas as cobranças que o mercado de trabalho desenvolve sobre problemas emocionais e físicos.

Sendo um aspecto bastante visível hoje no âmbito psicológico, é a Síndrome de Burnout, sendo considerada como o pior estágio em que o trabalhador possa se encontrar. A síndrome se diferencia do estresse, pois o indivíduo fica tão concentrado em realizar as cargas que seu trabalho proporciona, que este hiperfoco acaba o prejudicando. Em torno disto, entende-se que há um bloqueio em sua criatividade, satisfação pessoal, prestígio e poder em seu trabalho, invés

disso, há um efeito contrário no qual a pessoa adquire limitações, fadiga, alienação e o esgotamento de não conseguir mais manter a sua produtividade.

Outro ponto a ser apresentado, é a da qualidade de vida, dado que, é apresentado em nossa Constituição e na Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, a importância de o trabalhador possuir seu tempo de lazer e descanso fora do ambiente laboral. Porém, com este esgotamento o tempo designado para a qualidade de vida se transforma em um pesadelo, logo, o período resguardado para descanso, alimentação e do convívio social pessoal e familiar passam a não existirem. Assim, a conexão excessiva provoca situações de tensão à medida que o trabalhador se encontra em uma situação de disponibilidade em qualquer tempo ao seu empregador.

3.1. ESTRESSE OCUPACIONAL E SÍNDROME DE BURNOUT

O estresse decorrente do trabalho advém do impacto de mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que regem a sociedade atualmente, forçando a cada indivíduo a se identificar e “enquadrar” a cada mudança ocorrida. Diante dessas evoluções, o sentido e ambiente de trabalho mudam, dando novos rumos e demandas para o trabalhador. Gerando a partir disto, um cenário competitivo, substitutivo, pelo crescimento da demanda de mão de obra terceirizada e de concorrência, que por consequência gera uma sobrecarga sobre o profissional, bem como, o desgaste físico e mental do mesmo.

No que se remete ao conceito de estresse, Prado (2016) caracteriza como, por uma síndrome específica de fatos biológicos, que responde de maneira inespecífica do corpo diante de exigências às quais cada um é submetido, seja em qual ambiente for, na qual podem se manifestar de maneira positiva ou negativa. A manifestação positiva é chamada de "estresse", que motiva e provoca a resposta adequada aos estímulos estressores, já a manifestação negativa, desestresse, atinge o indivíduo na situação em que se encontra, o colocando em sensações de emoções de ansiedade, medo, pânico, tristeza e raiva.

Diante o exposto, é possível analisar o estresse decorrente do trabalho em duas situações, uma sendo ocupacional e a outra classificada pela Síndrome de Burnout. O estresse ocupacional é um conjunto de divisões de tarefas que compõem a carga laboral, essas no qual, agravam o quadro de estresse do trabalhador, de tal forma que, prejudica a organização no trabalho, como também, integram este quadro no que refere a não valorização do trabalhador e de sua baixa remuneração.

No que compõe estes dois pontos, é possível observar que ambos estão associados em

detrimento de determinadas situações laborais do trabalhador, em razão de sua valoração no ambiente de trabalho no que se reflete ao baixo salário recebido, de tal forma que não são equitativos e nem mesmo complementares, ressalvando ainda, a quantidade de carga que é demandada e por consequente, a preocupação gerada sobre a devida realização destas atividades.

Em vista disso, Baruki destaca a existência de grupos que causam mais preocupações nos tempos modernos, estes relacionados a patologias de riscos psicossociais do trabalho, sendo os casos de depressão, suicídio, e de patologias pós-traumáticas. Todas essas estão relacionadas a alta carga de trabalho, estresse e pressão de produtividade. (BARUKI, 2010).

É certo que houve um grande crescimento destes casos pelas altas demandas trabalhistas em empresas, grupos administrativos, mercado de vendas e de concorrência, o que gera uma produção de metas e alcances de vendas muito grande, que por consequência recai no mais fraco desta relação, no caso, os trabalhadores e sua saúde mental. Sendo certo, que a modificação no mundo do trabalho, intensificou as jornadas de trabalho, o aumento de produtividade, ocasionando a conexão excessiva entre o trabalhador e seu emprego, não mais efetivando pausas e seu isolamento preventivo do trabalho.

A síndrome de Burnout, ou do esgotamento profissional, tem como base as condições no ambiente de trabalho, nas quais o trabalhador é exposto, visando identificar o que pode conduzir ao Burnout e quais os sintomas específicos da síndrome. É causado pelo estresse prolongado de meio emocional e interpessoal no ambiente, sendo uma exaustão profissional, despersonalizada e ineficaz ao esgotamento.

Segundo o autor Santos (2009, p. 4), a síndrome de Burnout difere do estresse, visto que, para ele o Burnout é a ocorrência do estado de estresse prolongado, de seu ponto de vista a diferença entre os dois é a resposta a um estado prolongado de estresse, que ocorre pela cronificação do Burnout, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, o Burnout tem sempre um caráter negativo. Ainda, está relacionado com o mundo do trabalho, com o tipo de atividades laborais do indivíduo, de como comportar uma dimensão social e inter-relacional, através da despersonalização.

Logo, sua identificação para diferenciação do estresse, é realizada por meio dos sintomas de fadiga persistente, falta de energia, manifestação do afastamento afetivo, tanto familiar, quanto no trabalho, insensibilidade, irritabilidade causada pelas demandas trabalhistas, como também, sentimentos relacionados a ineficácia e baixa valorização pessoal. É cada vez mais comum, gerando processos por conta do empregado contra o empregador em decorrência

do estresse e do esgotamento profissional que as demandas de atividades estão produzindo.

A jurisprudência abaixo versa sobre este assunto:

“A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aumentou para R\$ 60 mil o valor da indenização a ser pago a uma ex-gerente operacional do Banco Itaú Unibanco S.A que foi diagnosticada e afastada pelo INSS com a síndrome de *burnout*, transtorno psicológico provocado por esgotamento profissional decorrente de estresse e depressão prolongados. Para o ministro José Roberto Freire Pimenta, relator do processo, a patologia representa prejuízo moral de difícil reversão, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Depois de mais de 26 anos prestando serviços ao Banco Banestado S.A e posteriormente ao sucessor Itaú Unibanco S.A., a trabalhadora passou a apresentar humor depressivo, distanciamento dos colegas e desinteresse gradual pelo trabalho. Na reclamação trabalhista, afirmou que, ao invés de adotar políticas preventivas, o banco impunha metas de trabalho progressivas e crescentes, estipulava prazos curtos e insuficientes para a realização de várias atividades simultâneas e cobrava outras medidas que fizeram com que, ao longo dos anos, seu trabalho se tornasse "altamente estressante" e nocivo à saúde.

O Itaú, em sua defesa, associou a doença a problemas familiares, amorosos ou financeiros, sem nexos com a prestação dos serviços. Argumentou que a gerente não desenvolvia qualquer atividade que implicasse esforço cognitivo, com sobrecarga de tarefas ou responsabilidade exagerada. Disse ainda que o trabalho era realizado em ambiente salubre, com mobiliário ergonômico, e que, no curso do contrato, a gerente era submetida a exames médicos periódicos e considerada apta ao exercício da função. Com base no laudo pericial que constatou o nexo causal do transtorno com a prestação de serviços e em depoimentos testemunhais, a sentença da Vara do Trabalho de União da Vitória (PR) reconheceu a culpa exclusiva do Itaú e o condenou ao pagamento de R\$30 mil de indenização. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, ao analisar recurso empresarial, reduziu o valor para R\$10 mil.

No TST, o ministro José Roberto Freire Pimenta entendeu que o valor arbitrado não atendeu à gravidade do distúrbio psicológico da trabalhadora. "É um longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura," destacou.

Ao aumentar a indenização para R\$60 mil, ele explicou que a reparação deve ser imposta levando-se em consideração a gravidade do ato lesivo praticado, o porte econômico do empregador, a gravidade da doença e a necessidade de induzir a empresa a não repetir a conduta ilícita. A decisão foi por maioria, vencido o ministro Renato Lacerda Paiva, que votou pelo restabelecimento do valor fixado em sentença.”

(TST - RR-959-33.2011.5.09.0026. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 20 de abril de 2015. 2ª Turma. Data de Publicação: 30 de abril de 2015.)

Logo é possível observar que, o empregado passa a ficar mais exposto a riscos a sua saúde e segurança no trabalho, pois com as demandas e o cumprimento delas sem interrupção, acaba por reforçar o cansaço e por decorrência o aumento de risco a segurança do empregado em seu ambiente de trabalho, por falta de seu devido descanso. Além de haver a ocorrência em grande escala do estresse ocupacional, não apenas em seu local de trabalho, atingindo também, seu espaço íntimo e em suas relações familiares.

Por conseguinte, o Burnout é uma reação de extremo esgotamento do ser humano, no qual interfere e desvaloriza a ferramenta de trabalho do indivíduo, sua mente, não o deixando

realizar sua concentração e atividades laborais, demonstrando que as relações interpessoais no ambiente de trabalho são menos importantes do que as demandas laborais. De certo, é possível relacionar o desenvolvimento de outras doenças por meio do estresse e da Síndrome de Burnout, sendo essas não mais apenas mentais, porém, podendo acometer a saúde física do trabalhador.

3.2. DEPRESSÃO DECORRENTE DO TRABALHO

A depressão é considerada por muitos como a doença do século, sendo uma das maiores causas em que ocorrem afastamentos do trabalho no Brasil. Em decorrência do estresse persistente e, conseqüentemente, do esgotamento, esta doença acaba atuando diretamente ao bem-estar do trabalhador, ocasionando a falta de interesse em realizar atividades, ausência de prazer no trabalho, oscilações nos sentimentos, distúrbio do sono e do apetite, além do cansaço constante e da falta de concentração.

O trabalho no qual é ligado diretamente a conexão excessiva passa pela cobrança do gestor, assim como, pela carga horária excessiva, ausência de lazer pelo ritmo estabelecido do trabalho, em que vem desnortear a concentração após muito tempo focado na atividade, abalando a saúde psíquica.

De acordo com o TRT da 3ª Região da Sétima Turma, Acórdão nº 0010267-43/2014.5.03.0095, entende-se que os quadros depressivos podem ser plenamente enquadrados no conceito de acidente de trabalho, mesmo em que o caso seja por equiparação, como definido no Artigo 21, I, da Lei 8.213/91, pois, mesmo que o trabalho não seja considerado a única causa de adquirir esta doença, a sua habitualidade e vivência do trabalhador em decorrência primordial pelo seu trabalho, acaba por ajudar de forma efetiva o desenvolvimento da depressão.

4. VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Neste tópico podemos resguardar sobre os direitos fundamentais presentes na Constituição e de como estes amparam cada indivíduo imerso na sociedade sob legislação vigente. No que diz respeito ao trabalho e a valorização do trabalhador, é necessário realizar um paradigma acerca do entendimento desta palavra ao passar das décadas. A ideia de “trabalho” advém do latim “*tripaliare*”, significado de torturar, o que na maioria das vezes, remete automaticamente o conceito de trabalho em esforço, produção, determinação e principalmente, subordinação, passando por mudanças juntamente com a evolução das épocas.

Entretanto, a evolução no âmbito trabalhista, trouxe também novas atividades laborais juntamente com elas, a violação dos direitos fundamentais ao indivíduo, seja com jornadas de até 18 horas de trabalho, tendo precários salários que não sustentavam o trabalhador, não o fornecendo condições de habitação, alimentação e higiene necessária e salubre. Em determinadas situações, o empregador acabava por agredir fisicamente os empregados que cometessem algum erro na execução de sua tarefa, havendo uma subordinação forçada e ameaçadora. Tais cenários aconteciam por ainda não se ter legislação trabalhista, visto que, não havia controle por parte do Estado sobre as relações de emprego.

Com a globalização e o sistema capitalista, houve o surgimento de leis trabalhistas que resguardam tal trabalhador em sua vida laboral e pessoal, criando direitos e benefícios justos, sendo esses direitos fundamentais de forma necessária, indispensáveis e essenciais para a valorização e do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal. Consistindo em direitos sociais, estes englobam trabalho, lazer, descanso e saúde, sendo estes garantidos e prestados pelo Estado e empregador, visando a segurança da dignidade humana por meio de seus direitos versados na Constituição e lei trabalhistas.

Contudo, com o avanço tecnológico cada vez mais inserido no mundo, a conexão do trabalhador com o seu ambiente e atividade de trabalho, são cada vez mais suscetíveis para que haja uma excessiva imersão do trabalhador dentro e fora de seu ambiente de trabalho, o que acaba por violar os direitos fundamentais citados acima.

Dessa forma, o abuso sobre a jornada decorre com mais frequência, principalmente quando há um significativo aumento de atividades, ocasionando a não postergação delas, usando assim o intervalo que deveria ser utilizado para descanso e alimentação daquele funcionário. O mesmo ocorre no intervalo interjornada, no qual a conexão excessiva acaba por interromper seu direito a lazer, descanso e desconexão do trabalho, podendo essa prática ser chamada de horas extraordinárias.

Para Souto Maior (2011), horas extraordinárias é uma prática na qual não pode haver a prestação de forma regular, podendo ser uma preocupação que versa sobre o direito de desconexão deste indivíduo, pois além de não haver remuneração adicional por essas atividades realizadas no rol das horas extraordinárias, acaba por agir rapidamente sobre a saúde do trabalhador, atrapalhando posteriormente seu desempenho total no seu ambiente de trabalho, não mais em suas atividades, como também em seu convívio com outros colaboradores e em sua vida pessoal.

Assim, a conexão excessiva se caracteriza desde mínimos detalhes, como de responder um e-mail ou mensagens, até em levar atividades para seu ambiente pessoal, realizando pautas

de reuniões ou mesmo reuniões “rápidas” para discutir algo pendente, são características da conexão em excesso. Logo, o trabalhador que continua conectado ao trabalho mesmo que não esteja em seu ambiente, e esteja atrapalhando ou ultrapassando o seu limite de jornada e descanso, acaba por ser inserido nas horas extraordinárias de trabalho, ou como tese principal desta pesquisa, na conexão excessiva ao trabalho, violando os direitos fundamentais principiológicos.

4.1. VIOLAÇÃO DAS NORMAS DA MEDICINA DO TRABALHO

Ainda continuando sobre direitos fundamentais, o tópico saúde é um dos mais importantes no que tange o trabalhador e o ambiente que se trabalha, apresentado no artigo 6º da Constituição Federal, detêm de conceito amplo, contendo a saúde física, mental e social, todas necessárias e indispensáveis no ambiente laboral.

Dessa forma, a prestação do empregador em oferecer um ambiente seguro e com assistência médica para seus trabalhadores é imprescindível. Visto que, a pressão para finalizar algum projeto, excedência de jornada, persistir na mesma posição de trabalho por horas, acabam por impactar a saúde do trabalhador. Logo a medicina e segurança do trabalho, previstas no art. 157, inciso I da CLT, servem como preceito legal para que haja o cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Sobre a medicina e segurança do trabalho, a jurisprudência abaixo versa sobre:

“RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS COLETIVOS. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. DANO IN RE IPSA. 1. Cuida-se de demanda coletiva ajuizada pelo MPT com pedido de indenização por danos morais coletivos em razão da inobservância de norma de segurança. 2. O Tribunal Regional adotou o entendimento de que “não obstante a decisão tenha reconhecido as infrações praticadas pela empresa, não vislumbro a configuração de grave ofensa aos valores jurídicos e invisíveis dos trabalhadores, de forma a ensejar o reconhecimento do dano moral coletivo”. Conclui fundamentando que não teria sido evidenciada a ocorrência do efetivo prejuízo ou grave ofensa sofrida pela comunidade de teletrabalhos da empresa demandada. 3. Ao contrário do entendimento expandido pela Corte Regional, a jurisprudência desta Corte vem se firmando no sentido de que, nas hipóteses em que demonstrada a conduta antijurídica da empresa, mediante o descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, o dano moral daí decorrente é considerado in re ipsa. 4. In casu, restou cabalmente demonstrado que a reclamada descumpriu normas de segurança e medicina do trabalho relacionadas à manutenção de extintores de incêndio, treinamento de trabalhadores no manuseio dos extintores, armazenamento de líquidos inflamáveis em local ventilado, revisão geral de instalações elétricas, ausência de banheiros e vestiários adequados, bem como de local para refeições com regular condição de conservação e higiene, fornecimento de equipamentos de proteção individual, entre outras normas. 5. A prática de atos antijurídicos, em completo desvirtuamento do que preconiza a legislação, além de causar prejuízos individuais aos trabalhadores, configura ofensa ao patrimônio moral coletivo, sendo, portanto, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos artigos 5º, inciso V, da Constituição Federal, bem como do artigo 81 da Lei 7.078/1990. Dessa

forma, conclui-se que a conduta antijurídica da empresa reclamada acarretou a violação de direitos de toda uma coletividade (art. 186 e 927 do Código Civil/2002), razão pela qual esta deve ser indenizada. Considerando a gravidade da conduta engendrada pela empresa, bem como o princípio da adstrição, fica este juízo limitado ao deferimento do valor da indenização requerido pelo parquet, à fl. 39. Nesse contexto, o recurso de revista deve ser provido para condenar a empresa na indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.”

(TST - RR: XXXXX-22.2015.5.01.0301, Relator: Maria Helena Mallmann. Data de Julgamento: 30 de setembro de 2015. 2º Turma. Data de Publicação: 2 de maio de 2018.)

Não obstante, é certo analisar que as normas de proteção ao trabalho, o empregador deve prover aos trabalhadores acomodações salubres e específicas, bem como, banheiros, refeitórios, sala de descanso e ambiente arejado, além de proporcionar horários de descanso, locais com regular condição de conservação e higiene, fornecimento de equipamento de proteção individual, quando houver necessidade. Todas essas especificações estão descritas na Constituição Federal no artigo 7º, incisos XIII, XVII e XXII, na qual reafirma a obrigação do empregador de oferecer ambiente propício e auxílio à saúde física e psíquica ao trabalhador.

A oferta de tratamento ambulatorial médico é importante ao ambiente de trabalho, principalmente a segurança deste trabalhador em seu local de atividades, logo, assegurar a dignidade da pessoa humana. A conexão excessiva do trabalho, acaba por aumentar a jornada laboral daquele empregado, causando a diminuição de descanso e aumento de cansaço do empregado. Este cansaço dependendo do local de trabalho e de atividade realizada por aquele empregado, pode ocasionar um aumento de insegurança no ambiente laboral, podendo haver determinado acidente decorrente da excessiva conexão do trabalho.

Dessa forma, a disponibilização de médicos especializados, bem como de psicólogos na empresa são de extrema importância, pois é a partir destes profissionais que se pode haver um maior controle sobre a saúde do trabalhador, principalmente a saúde mental do mesmo. Não obstante, é por meio do acompanhamento que se pode detectar como está se dando o rendimento de cada trabalhador, como se sentem em relação ao ambiente de trabalho, de que forma as atividades realizadas por eles estão contribuindo para a melhoria e aprendizado profissional de cada um. Além também, de ser possível controlar a conexão excessiva que possa ocorrer, podendo dispor de ajuda e meios para que venha a ser feito a desconexão deste trabalhador com as suas atividades laborais e seu ambiente de trabalho.

4.2. VIOLAÇÃO DO DIREITO AO LAZER

É de conhecimento de todos que a tecnologia mudou o meio convencional de se

trabalhar. Nos dias de hoje, pode-se trabalhar de casa, de outro país, no aeroporto e até mesmo em uma viagem com a família. Partindo desse ponto, indaga-se se os novos modelos de trabalho não ferem os direitos constitucionalmente garantidos.

Sob esse prisma, nesse modelo de sistema qual vivemos, o capitalista, o empregado deve ter como objetivo realizar as tarefas em menos tempo possível e com bons resultados, para gerar renda e capital para o seu empregador, acontece que, ao término das tarefas de trabalho o empregado se encontra totalmente esgotado e frustrado, pois majoritariamente, o tempo despendido é superior ao convencional e a contraprestação não é equivalente ao esforço posto.

Assim, a relação “empregado x empregador” vai de encontro à conhecida frase “o trabalho dignifica o homem”, uma vez que, além de relativizar direitos fundamentais constitucionalmente previstos, tais como o direito ao lazer, à saúde e ao descanso, faz com que o tempo de vida do trabalhador seja dedicado integralmente a servir outrem, impondo limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre sua intimidade e sua vida privada (SOUTO MAIOR, 2011).

Diante disso, é evidente que, o direito ao lazer é imprescindível para a saúde física e mental do trabalhador, esse sendo um direito fundamental, não pode ser relativizado e muito menos suprimido. Porém, no mundo do trabalho, é comum que esse referido direito não seja observado, frente aos novos modelos de trabalho, como por exemplo, o teletrabalho, este já dialogado acima, não sofre uma fiscalização de órgãos especiais e da própria empresa, deste modo, o trabalho, que em tese deveria prevalecer por algumas horas, se estende por muito mais tempo, suprimindo a obrigação de e o dever de descansar, e por consequência disso, a vida pessoal e laboral do empregado fica comprometida.

Contudo, não tão somente no âmbito do teletrabalho, mas, na forma padrão de trabalho está a supressão ao tempo de lazer é ferida, atualmente, a CLT dispõe que o máximo de horas extraordinárias que um trabalhador pode realizar são 2 horas por dia, contudo, em algumas situações este dispositivo não é observado, e o trabalhador acaba por fazer mais horas do que é pactuado e que está na lei. Isto, além de ser uma afronta ao direito fundamental do lazer, é também, um desrespeito à dignidade do trabalhador.

Em pesquisa, observa-se que não somente no Brasil essa situação é relatada. Do outro lado do mundo, no Japão, onde há uma cultura de trabalho extremo, surgiu uma expressão chamada “*Síndrome de Karoshi*”, a qual significa ‘trabalhar até morrer’, esta expressão foi mencionada, primeiramente, em 1987, quando o Ministério de Saúde Japonês começou a se preocupar com os relatórios de mortes de empregados de altos cargos de empresas japonesas, o qual trabalhavam exaustivamente por mais de 40 horas por semana. Com o passar do tempo, a

situação apenas se agravou, hoje em dia, se essa situação ocorrer e for considerada *Karoshia* família da vítima tem direito à indenização, tanto do estado quanto da empresa.

Como se observa, em situações extremas de trabalho podem ocasionar à vida do trabalhador diversos acontecimentos relacionados à saúde e em casos mais graves, o suicídio. Desta forma, torna-se mais grave ainda a violação do direito ao lazer, o qual é fornecido ao trabalhador tempo para descansar, aproveitar com sua família e amigos, longe do estresse recorrente do trabalho.

Fazendo-se importante ressaltar que, e-mails ou mensagens enviadas ao trabalhador enquanto este usufrui o seu tempo de descanso também é considerado uma violação a este direito fundamental, pois assuntos pertinentes ao trabalho devem ser reservados para o ambiente laboral, não para serem tratados em dias de folga, férias ou finais de semana, sendo assim, permitindo que o empregado possa se desconectar.

4.3. VIOLAÇÃO AO LIMITE DE JORNADA

Com o avanço da era digital houve, também, uma modificação na estrutura do trabalho, tornando-os mais flexíveis, devido à introdução de aparelhos tecnológicos na vida cotidiana. Não apenas isso, com o aumento do desemprego no país, muitos trabalhadores se permitem trabalhar por mais horas ou em até 2 ou 3 empregos para obter uma renda familiar que dê para se subsidiar, visto que, a contraprestação devida ao trabalhador não é, para muitos, suficiente.

Tudo isso gera uma hiperconexão com o labor, visto que o empregado não possui mais aquele intervalo mencionado acima para o seu lazer e descanso. Olhando desse prisma, os estudiosos do direito observam essa nova estruturação do trabalho como uma violação direta às normas protetivas do trabalho.

Dentre uma das normas que são consideradas violadas, estão, a limitação de jornada de trabalho, os intervalos intra e interjornada e o descanso semanal, todos estes inseridos no âmbito das normas de ordem pública, cujo procura amago na Constituição Federal, sob o nome “direito sociais do trabalhador” que estão inseridos no art. 7º, incisos XIII e XXII da referida lei e é claro, pela CLT. Falando mais sobre a CLT, vale ressaltar que esta lei regulamenta as disposições relativas à jornada de trabalho e ao direito do não trabalho, sustentada por três principais princípios, sejam eles: de natureza biológica, esses que visam evitar o aparecimento de problemas psicológicos e físicos, provindos do excesso de trabalho.

Há, também, o de caráter social, pois o trabalhador tem o direito de viver sua vida, não somente viver em função do seu labor, gozando do seu direito de lazer com sua família e

amigos, não relacionado com o trabalho. E por fim, de cunho econômico, pois tenta racionalizar o emprego, tendo em vista seu melhor desempenho no seu âmbito de trabalho.

Todas essas leis e princípios, foram de suma importância para elucidar o direito de não trabalho, para que o empregado possa ter seu momento longe do seu labor, e não venha, futuramente, decorrente do excesso de trabalho, problemas relacionados à sua saúde física e mental, portanto, o legislador ao elaborar as normas e leis protetivas ao trabalhador teve o cuidado ao pensar não somente na pecúnia e no que o trabalhador pode ou não fazer em uma possível ação de rescisão indireta, por exemplo, mas também em como relações abusivas entre empregado e empregador podem afetar diretamente a saúde do trabalhador.

Para maior exemplificação, sobre como o direito à desconexão é um direito fundamental, ficam os pensamento de Almeida e Severo (2014, p.12):

“No que diz respeito aos direitos à limitação da jornada e à desconexão do trabalho, o projeto é claro: o trabalho é direito fundamental social contido no art. 6º da constituição. O direito a trabalhar não exclui, porém, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social – enfim, o direito ao não trabalho. É preciso pontuar: não estamos aqui tratando o lazer como um fim em si mesmo. (ALMEIDA, Almiro, SEVERO, Valdete. 2014, p.12)”

Continuando, o direito ao não trabalho já é consagrado pela constituição e se faz de ínfima importância, já na jurisprudência, também há, vários julgados que deliberaram a favor do direito de desconexão, como por exemplo, o julgado do RE n. 477554/MG, onde ficou estabelecido que “direito à busca da felicidade, é verdadeiro postulado constitucional implícito, e, expressão de uma ideia- força que deriva do princípio de essencial dignidade da pessoa humana”. (BRITTO, Ayres. Pleno, 2012)

Ademais, para fortificar a ideia de direito fundamental, segue a fala da professora Vólia Bonfim Cassar, sobre o direito a se desconectar: “O trabalhador tem direito a desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento e lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram íntima do empregado.” (BONFIM, Vólia, 2012, p. 660)

Portanto, pode-se falar que, o trabalhador que fica 24 horas de prontidão, conectado ao trabalho, mesmo que não esteja no ambiente laboral, tem suas prerrogativas fundamentais violadas, prerrogativas estas que estão espalhadas nos mais diversos normativos jurídicos. Na França, por exemplo, desde 1 de janeiro de 2017, foi instituída a Lei de desconexão, onde há regras positivadas que amparam os trabalhadores a não responderem mensagens via meio

eletrônico – ou qualquer outro meio de seus chefes após o fim do expediente.

No Brasil, apesar de não ter leis específicas, há como mencionado, o art. 6º da CLT, onde demonstra explicitamente: meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, aos quais se equiparam, sob o prisma jurídico, aos meios pessoais e diretos de comando, sendo assim caracterizado como trabalho à distância.

Desse modo, discorre sobre sobreaviso e jornada de trabalho: Súmula n. 428 do TST - 27/05/2011 - Jornada de Trabalho. SOBREAviso. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT, art. 58 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – resp. 185/2012, DEJT divulgado em 25,26 e 27.09.2012.

- I- O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
- II- Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Sendo assim, para fins de conclusão, há de frisar que não existe mais espaço nas relações laborais uma escravidão laboral, os vários dispositivos que falam sobre o tema estão presentes para esclarecer e informar tanto os empregadores quanto aos empregados sobre o que aquele pode ou não fazer e o que este deve ou não cumprir. A regra basilar da nossa Carta Magna fala sobre Dignidade da pessoa humana, vide art. 7º, XXII, no qual prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria de sua condição social, discriminando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; bem como, os princípios de razoabilidade e proporcionalidade.

Desse modo, ao dar respeito e seguir as normas dispostas na Constituição e CLT, pode-se afirmar que não há violação ao direito dos trabalhadores e em consequência há de vir um melhor desempenho dos empregados no seu âmbito laboral favorecendo o crescimento e desenvolvimento do país.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, fica claro que o direito à desconexão, instituto esse derivado do direito francês, se faz presente no âmbito jurídico brasileiro de forma significativa. Apesar de

não ter regulamentação, este é frequentemente lembrado pela doutrina no que tange o assunto “desconexão do trabalhador”. Como explicado no presente artigo, com as novas tecnologias presentes na seara trabalhista, se torna cada vez mais difícil o empregado se desconectar do seu trabalho e poder aproveitar seu convívio social e familiar, ocasionando várias consequências físicas e mentais na saúde do mesmo.

Algo importante a ser destacado, é que, doenças como LER (Lesão por esforço repetitivo), Depressão, Ansiedade, Síndrome de Burnout são comumente associadas com o trabalho, em excesso, tanto que, nos últimos anos a taxa de pessoas que adquiriram tais disfunções aumentaram, isso pode-se associar com o grande número de pessoas que atualmente trabalham em home office ou frequentemente levam parte de seus afazeres para casa.

A introdução de tecnologias no ambiente de trabalho, principalmente a partir da pandemia, houve uma facilitação e implementação da comunicação e da realização de múltiplas tarefas, em diferentes locais e em qualquer horário, podendo estes ser no ambiente de trabalho ou em ambiente pessoal do trabalhador, alterando assim, o panorama de subordinação entre empregador e empregado, iniciando uma nova idealização de subordinação, não havendo contato direto e de supervisão direta ao empregado, neste íterim, a tecnologia acaba por trazer a conexão excessiva do trabalhador com o seu emprego.

Contudo, não tão somente a saúde do trabalhador é afetada, as relações pessoais comumente saem fragilizadas, visto que, ao continuar o labor em casa, as pessoas acabam negligenciando suas relações pessoais, em seu círculo social e familiar. Nesse quesito, se faz importante ressaltar que, para um rendimento positivo na esfera trabalhista, a vida pessoal do trabalhador há de estar igualmente positiva, neste passo, é indispensável a regulamentação do direito à desconexão no ordenamento jurídico de qualquer país. Portanto, deve haver a incorporação do instituto culminado com as regras jurídicas que já se fazem presentes no nosso ordenamento. Em se tratando de direito fundamental, haja vista o descanso do trabalhador já ser considerado como tal, é importante que essa regulamentação se faça presente, para que as consequências já conhecidas possam ser reprimidas.

Com a garantia ao direito à desconexão do trabalho, nunca se viu tão urgente a fundamentação, uso e aplicação diante a sociedade e seu histórico, sendo importante a criação e implementação do conceito em nossos dispositivos legais, como aconteceu na França, Espanha e Itália. Somente com a introdução das normas do direito à desconexão a relação abusiva entre empregado e as novas tecnologias possam ser relativizadas e usadas de forma não prejudicial à vida e saúde do empregado.

Pois, percebe-se que o ritmo desenfreado o qual o sistema capitalista vem crescendo

,sistema esse que o empregado deve trabalhar duas ou três vezes mais para que o seu empregador tenha lucro, impondo à ele o uso da tecnologia como forma de “auxílio” para maior efetividade, em suma acaba por destruir os direitos garantidos aos trabalhadores em cartas como a Constituição Federal e CLT, desse modo, deixando o laboruma “terra sem lei” perpetrados por empregadores e as novas formas de trabalho, que apesar de serem vendidas como o “novo marco para as relações de emprego” , esconde perigos, muitas das vezes invisíveis aos olhos do empregado e empregador.

Diante disso ,a conexão excessiva apresenta a violação de alguns direitos fundamentais do trabalhador, tais como o direito ao lazer, o direito à limitação da jornada de trabalho e, conseqüentemente, o direito à saúde, o qual na seara trabalhista é regulado pelo instituto da segurança e medicina do trabalho. Importante frisar que o grande avanço da tecnologia não pode apresentar um risco sobre os direitos dos trabalhadores retrocederem, especialmente na área social e da saúde.

No atual momento em que a sociedade se encontra, haver o desrespeito com os direitos fundamentais nessa conjuntura, é saber que o ordenamento jurídico sofre uma quebra acerca da sua aplicação destes direitos e que, é importante a materialização prática do Direito à Desconexão do Trabalho, sendo fundamental para que ocorra a garantia de outros direitos ao trabalhador brasileiro.

Portanto, é necessário que a saúde dos trabalhadores seja a maior preocupação da empresa e do próprio trabalhador, para que a produtividade da empresa seja afetada de algum modo. Conclui-se então que, estar inserido no meio digital já é um fator característico social do ser humano, sendo necessário realizar a limitação em qualquer situação, mas para o laboral, é certo que estes limites sejam ainda mais rígidos para a detenção de estresse, síndrome e doenças desencadeadas pelo âmbito da internet. Assim, o maior ponto é o da segurança do direito de desconexão do trabalho, com o ideal de sempre proteger em primeiro lugar a saúde mental do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. atual. São Paulo: LTr, 2016. 10 p. ISBN 978-85-361-8766-2. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5436.pdf>. Acesso em: 15 maio 2023.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 05 out. 1988.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Regulamenta a Consolidação das Leis Trabalhistas. Diário Oficial da República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, maio

1943.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário nº 0010267 - 43.2014.5.03.0095. **Doença ocupacional, depressão e nexo causal**. Recorrente: Robson Rodrigues Silva. Recorrido: Expresso Santa Luzia LTDA. Relatora: Cristiana Maria Valadares Fenelon. 25 de junho de 2018. *Lex*: Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho, Brasília. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1110763440/inteiro-teor-1110763455>. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº428. **Reconhece sobreaviso em escala com celular**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. [2007]. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Recurso de Revista nº 959-33.2011.5.09.0026. **Reparação por danos morais, Síndrome de Burnout, doença equiparada a acidente de trabalho**. Recorrente: Salete Rubbo. Recorridos: Itaú Unibanco S.A. e Banco Banestado S.A. 20 de setembro de 2015. *Lex*: jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/186850950/inteiro-teor-186850970>. Acesso em: 10 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Recurso de Revista XXXXX-22.2015.5.01.0301. **Danos Morais Coletivos, descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, dano in re ipsa**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 1ª Região. Recorrido: R S Demétrio Ferro Velho – ME. Relatora: Min. Maria Helena Mallmann, 2 de maio de 2018. *Lex*: jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/574082250>. Acesso em: 15 maio de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3510. **Lei de biossegurança, impugnação em bloco do art. 5º da Lei nº 11.105**. Inconstitucionalidade. Relator: Min. Ayres Britto. Julgamento em 29/05/2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=611723>. Acesso em: 23 abr. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022. p. 1-38. ISBN 978-65-5964-561-9. Disponível em: https://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9786559645619_SUM.pdf. Acesso em: 20 set. 2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trabalho e pena**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba. 2013, v. 32, p.7. ISSN: 2236-7824. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1872>. Acesso em: 15 maio 2023.

FRANÇA. **Labor Chamber of the Cour de Cassation**. Lou nº 99-42.727/2001. 2 de outubro de 2001. Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre. França, Paris. Disponível em: https://d1jma837vts1w4.cloudfront.net/ckeditor_assets/attachments/3739/UNIDESCOEX%20C3%83O_orientacoes.pdf. Acesso em 20 set. 2022.

FERNANDES, Gabriela Maria. **Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho**. Consultor Jurídico. 1 de julho de 2018. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>. Acesso em: 20 set. 2022.

GETILLI, Federica. **Italy: Smart Working: Agile, performing and icreasing**. Warwick Legal Network, [S. l.], p. 1, 5 fev. 2020.

Disponível em: <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>. Acesso em: 13 maio 2023.

GORVETT, Zaria. ‘Death from overwork’ is so common in Japan there’s even a word for it. But is it physically possible?. **Can you work yourself to death?**, [S. l.], p. 1, 13 set. 2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20160912-is-there-such-thing-as-death-from-overwork>. Acesso em: 13 maio 2023.

KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016. 15 p. ISBN 978-85-361-8955-0.

Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5603.pdf>. Acesso em: 7 mar. 2023.

LEY ORGÁNICA. **Lei nº 99-42.727 nº 3/2018, de 5 de dezembro de 2018**. Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. [S. l.], 5 dez. 2018. Disponível em: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/nueva-ley-proteccion-datos-2018/>. Acesso em: 13 maio 2023.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, v. 2, p. 505-520. 2015. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>. Acesso em: 17 maio 2023.

MAIERÁ, Gustavo gehke; JUNIOR, Luiz carlos de oliveira. **Tecnoestresse e o impacto na saúde do ambiente empresarial**. HSM Management, [S. l.], p. 1, 30 maio 2021. Disponível em: <https://www.revistahsm.com.br/post/tecnoestresse-e-o-impacto-na-saude-do-ambiente-empresarial>. Acesso em: 24 set. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 20 de set. 2022.

RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; SILVA, Wesley Roberto Mariano da. **Direito do Empregado à Desconexão**. [S. l.], p. 237-251, 1 mar. 2021.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185704/2021_reckziegel_tania_direito_empregado.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Ademais%2C%20afasta%20o%20trabalhador%20do,%2C%20vida%20saud%C3%A1vel%2C%20entre%20outros. Acesso em: 15 maio 2023.

ROMITA, Aryon Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. atual. São Paulo: LTr, 2014. 41 p. ISBN 978-85-361-2840-5. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4959.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2023.

VIANNA, Francisco José de Oliveira. **Populações meridionais do Brasil**. [S. l.]: Senado Federal, 2005. v. 27. Disponível em: <https://livraria.senado.leg.br/populacoes-meridionais-do-brasil-vol-27>. Acesso em: 20 abr. 2023.