

**O DIREITO À DESCONEXÃO DO
TRABALHO NA ERA TECNOLÓGICA:
UMA ANÁLISE ACERCA DOS
DESAFIOS E CONSEQUÊNCIAS DA
NÃO FRUIÇÃO DO DESCANSO**

*Amanda Eiras Testi**

RESUMO: Embora haja previsão constitucional acerca da limitação da jornada de trabalho e do direito ao descanso, o gozo do mesmo ainda é relativizado face à lacuna existente de uma previsão legal explícita do direito à desconexão do trabalho. A ausência da fruição do direito ao descanso nos moldes da legislação vigente enseja vários prejuízos à saúde do trabalhador, da física à mental, colocando em xeque a sua dignidade e, não obstante, furta do obreiro a possibilidade de desenvolver as várias vertentes de sua personalidade. Nesse sentido questiona-se: quais os impactos que a ausência da fruição do direito à desconexão traz para a sociedade e principalmente para o trabalhador? Qual atuação do Estado brasileiro seria capaz de minimizar tais impactos?

PALAVRAS-CHAVE: Direito à Desconexão. Jornada de Trabalho. Saúde Mental do Trabalhador.

**THE RIGHT TO DISCONNECT FROM
WORK IN THE TECHNOLOGICAL
AGE: AN ANALYSIS OF THE
CHALLENGES AND CONSEQUENCES
OF NON-FRUITION OF REST**

ABSTRACT: Although there is a constitutional provision regarding the limitation of the working day and the right to rest, the enjoyment of the same is still relativized in the face of the existing gap of an explicit legal provision of the right to disconnect from work. The absence of the enjoyment of the right to rest according to the

current legislation causes several damages to the health of the worker, from physical to mental, putting in check his dignity and, nevertheless, robs the worker of the possibility of developing the various aspects of his personality. In this sense it is questioned: what are the impacts that the absence of the enjoyment of the right to disconnect brings to society and especially to the worker? What action by the Brazilian State would be able to minimize such impacts?

KEYWORDS: Right to Disconnect. Working Day. Mental Health of the Worker.

INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos trouxeram consigo transformações no molde tradicional de trabalho, agilizando a transmissão de informações, aumentando produção, contendo custos operacionais e, conseqüentemente, reduzindo o quadro de funcionários, sendo considerada por alguns doutrinadores a terceira revolução industrial.

O direito à desconexão do trabalho, expressão utilizada por Jorge Luiz Souto Maior para designar o direito ao não trabalho, objetiva a manutenção da saúde mental do trabalhador através do cumprimento da legislação vigente acerca do direito ao descanso.

Dados atuais demonstram que 12,4% da população brasileira, logo, 13 milhões de pessoas (BRASIL, 2018), encontram-se desempregadas, o que faz com que o

* Amanda Eiras Testi é advogada e mestra em Direito, com ênfase em Constitucionalismo e

Democracia, pela Faculdade de Direito do Sul de Minas – FDSM.

trabalhador, com receio de integrar esse índice, esteja sempre à disposição do empregador, mesmo em horário que não integra a sua jornada de trabalho, dada sua hipossuficiência econômica e sua condição de vulnerabilidade na relação empregatícia.

Programação automática de resposta de e-mails quando da leitura dos mesmos, confirmação de recebimento e visualização de mensagens e, em casos extremos, rastreamento pelo GPS do celular, são exemplos do controle do empregador junto ao empregado, mesmo em horário de descanso.

Essas condutas fazem com que o empregado esteja à disposição do empregador, devendo responder a e-mails e mensagens recebidas de forma imediata, o que faz com que seu descanso, logo, seu horário de lazer, seja mitigado, devendo tais condutas ser caracterizadas como extensão da jornada de trabalho, ensejando o pagamento do devido adicional.

Os períodos de descanso são, tipicamente, a materialização do direito à desconexão do trabalho. Desta feita, no que tange a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando houver a desvinculação plena do trabalho. Os períodos de pausa para refeição, intervalo entre e intrajornadas ou de férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho eletrônico não seja acionado concretamente,

mas, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso (SOUTO MAIOR, 2011).

Essas atitudes interrompem os direitos ao lazer, ao descanso remunerado, ao convívio social e familiar, passando a fazer parte de um direito previsto, mas não gozado, o que gera reflexão acerca dos impactos que a ausência da fruição do direito à desconexão traz para a sociedade e principalmente para o trabalhador.

Metodologicamente, objetivando uma melhor abordagem do tema, optou-se pelo método analítico-dedutivo, partindo da pesquisa bibliográfica como técnica de pesquisa.

O DIREITO À DESCONEXÃO

As últimas três décadas trouxeram consigo um antagonismo no desejo de conexão. Os anos oitenta representam o ápice do avanço tecnológico. Pessoas trabalhavam arduamente para adquirir aparelhos celulares, bips, computadores, objetivando estarem disponíveis para se conectar com outras pessoas a qualquer tempo. Posteriormente, surgiram as mensagens de texto e de foto, celulares com telas coloridas e com acesso à internet e então os aplicativos e redes sociais, permitindo o acesso ao mundo digital e a conexão em qualquer lugar e a qualquer tempo o que, posteriormente, ensejou o desejo pela desconexão.

Diante disso,

ao se falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003, p. 411-418).

A aceleração do desenvolvimento tecnológico permitiu que as pessoas tivessem acesso às informações que não tinham anteriormente, informações estas repassadas em tempo real, através do ilimitado mundo virtual de consulta a sites, aplicativos, redes sociais ou correios eletrônicos.

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. Claro que a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipos de serviços manuais, mas isto não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia, possa refletir também no acréscimo da rede de proteção social (seguro-desemprego e benefícios previdenciários). Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de “inovação”, “deslocamento”, “reabsorção”, e de

“requalificação profissional” (SOUTO MAIOR, 2011).

Mas se a tecnologia aproxima cidadãos das atualidades do mundo e lhes traz certos confortos no dia a dia, ela também relativiza direitos fundamentais do trabalhador, reduzindo seu tempo efetivo de descanso.

Conceituar o direito à desconexão do trabalho se torna uma tarefa desafiadora diante do paradoxo existente (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 37): o sistema eleito para tutelar as relações sociais é o capitalista, o qual exige que o trabalhador se dedique ao máximo ao empregador, desenvolvendo mais trabalho em menos tempo, objetivando a obtenção de mais capital. Porém, em contraposição a essa esgotante dedicação, há o pagamento de um salário, em grande parte, incompatível.

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).

O Estado Intervencionista surgiu para equilibrar as relações de trabalho, fato é que uma das primeiras instituições legais foi a limitação

de jornada de trabalho. Porém, quando a relação de trabalho se desvencilha do equilíbrio previsto pelo ordenamento jurídico, dada a hipossuficiência do trabalhador e a necessidade da manutenção do vínculo empregatício, o que parcializa o gozo dos direitos fundamentais trabalhistas constitucionalmente assegurados, este perde o seu caráter de cidadão trabalhador e passa a ser visto como trabalhador cidadão (OLEA; BAAMONDE, 2001).

Jorge Luiz Souto Maior conceitua o direito à desconexão como o direito ao não trabalho, mas esclarece que

o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (SOUTO MAIOR, 2011)

Já Christiana D'arc Damasceno Oliveira determina que o direito à desconexão

pode ser definido como aquele direito que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito a ingerências, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial

para o qual o obreiro trabalha, em seu período de descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, e ainda computador ou notebook munidos de Internet ou de rede). Dito de outro modo, configura-se o direito à desconexão 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.65).

Assim, o direito à desconexão, logo, ao não trabalho, é o direito de o empregado se desconectar efetivamente de seu trabalho, livre das obrigações inerentes à sua função que, por vezes, acompanha o trabalhador em momentos de descanso. (BARBOSA, 2015, p. 52).

Em poucas palavras, é o direito de usufruir o descanso constitucionalmente tutelado, o qual, por se tratar de direito fundamental, não pode ser mitigado, visto serem direitos dotados de imprescindibilidade para existência de uma condição digna, não podendo, portanto, ser minorados ou extintos, sob pena de

afrontar a integridade e dignidade do trabalhador, pois: “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (DELGADO, 2015, p. 182).

O DIREITO AO NÃO TRABALHO

O repouso foi considerado sinônimo de lazer até o século XX, tendo então seu conceito estendido para todas atividades que dizem respeito às necessidades do corpo e do espírito. Assim, o descanso recupera a disposição, ao passo que o lazer libera as tensões. (GOMES, 2008).

O direito ao descanso, assim como a grande parte dos direitos trabalhistas, foi o resultado de intensas lutas entre classes, principalmente a vivida na Revolução Industrial, quando operários se expunham a exaustivas condições de vida e de trabalho, vez que nas primeiras décadas da industrialização, a jornada de trabalho perdurava de 14 a 16 horas diárias, sob ínfimos salários, dada a intensa oferta de mão de obra em relação à estreita demanda de trabalho, o que reduzia o preço da força de trabalho ao nível de mera subsistência (DELGADO, 2015, p. 182).

Nesse momento se fez necessário um intervencionismo do Estado, a fim de realizar a

garida do trabalho, e assim o trabalhador pôde contar com proteção jurídica e econômica diante da instituição de leis e normas mínimas sobre as condições de trabalho, as quais eram de observância obrigatória pelo empregador.

Foi a partir de então que alguns direitos trabalhistas passaram a ser tutelados, ainda que sucintamente, pelo Estado.

A primeira Constituição de cunho político-social foi publicada em 1917, no México, cujas inserções legislativas foram baseadas no movimento denominado Constitucionalismo Social. Tal movimento considera como uma das essenciais funções do Estado a realização da Justiça Social, propondo a inserção de direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos textos das Constituições dos países; foi então que houve as primeiras constitucionalizações dos Direitos Trabalhistas verificadas na história do direito do trabalho (NASCIMENTO, 2008, p. 31).

No Brasil, o direito ao descanso já havia sido previsto em algumas legislações elaboradas no período intervencionista e no início do período liberal, mas foi apenas em 1988 que o direito ao descanso foi instituído como um direito trabalhista fundamental constitucionalmente previsto.

A atual Constituição, fundada em bases democráticas, dedicou-se à tutela dos direitos trabalhistas de seu artigo 7º ao 11, inseridos no rol dos Direitos Sociais, e, não obstante, elencou como fundamento do Estado Democrático de

Direito os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esses dispositivos não valorizam apenas a relação empregatícia, mas o trabalho como um todo, uma vez que este representa o valor social pela sua atividade junto ao meio em que se desenvolve, representando, então, grande avanço dos Direitos Trabalhistas até então conquistados.

Inspirada no modelo democrático das Constituições do México, de 1917, e de Weimar, de 1919, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe o direito ao descanso anual do trabalhador no inciso XVII do artigo 7º, direito este também previsto na CLT nos artigos 129 a 153.

Além do descanso anual, o artigo 7º da CF traz a limitação da jornada de trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (inciso XIII), bem como o repouso semanal remunerado (inciso XV), e a Súmula 110 do Tribunal Superior do Trabalho - TST prevê o repouso de no mínimo 11 horas entre jornadas.

Não é demais mencionar que tais temas também foram objeto das Convenções de números 14, de 1921 (OIT, 1921), e 106, de 1957 (OIT, 1957), da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Ao instituir tais direitos, o legislador visou a proteção da saúde física e mental do trabalhador, diminuindo a incidência de desenvolvimento de doenças e acidentes do trabalho, sendo que estudos demonstram o nexo

de causalidade entre o aumento do número de acidentes no trabalho e a fadiga advinda do excesso de trabalho e não concessão dos intervalos para repouso (CRAIDE, 2013).

A Organização Pan-Americana da Saúde é clara ao dizer que:

Cerca de 45% da população mundial e cerca de 58% da população acima de 10 anos de idade faz parte da força de trabalho. O trabalho desta população sustenta a base econômica e material das sociedades que por outro lado são dependentes da sua capacidade de trabalho. Desta forma, a saúde do trabalhador e a saúde ocupacional são pré-requisitos cruciais para a produtividade e são de suma importância para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável.

De acordo com a OMS, os maiores desafios para a saúde do trabalhador atualmente e no futuro são os problemas de saúde ocupacional ligados com as novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e energias físicas, riscos de saúde associados a novas biotecnologias, transferência de tecnologias perigosas, envelhecimento da população trabalhadora, problemas especiais dos grupos vulneráveis (doenças crônicas e deficientes físicos), incluindo migrantes e desempregados, problemas relacionados com a crescente mobilidades dos trabalhadores e ocorrência de novas doenças ocupacionais de várias origens.

A saúde do trabalhador e um ambiente de trabalho saudável são valiosos bens individuais, comunitários e dos países. A saúde ocupacional é uma importante estratégia não somente para garantir a saúde dos trabalhadores, mas também para contribuir positivamente para a produtividade, qualidade dos produtos, motivação e satisfação do

trabalho e, portanto, para a melhoria geral na qualidade de vida dos indivíduos e da sociedade como um todo. (BRASIL, s.d.e).

Mas não é só. Além de visar a proteção física e mental do trabalhador, o gozo do descanso permite que o trabalhador desenvolva outras vertentes de sua personalidade, promovendo o convívio familiar, o direito ao lazer e a execução da condição de consumidor.

O direito ao lazer foi apresentado pela primeira vez no Complemento da Declaração dos Direitos do Homem, elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1936, determinando em seu artigo 4º que o direito à vida comporta:

o direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazares suficientemente remunerados, a fim de que todos possam participar amplamente do bem estar que os progressos da ciência e da técnica tornam cada vez mais acessíveis e que uma repartição equitativa deve e pode garantir a todos (CALVET, 2005, p. 37).

Desde então, outros dispositivos legais acolheram tal direito, como a declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em Filadélfia, em 1944, e ratificada pelo Brasil; a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, também ratificado pelo Brasil; a Constituição da

República Federativa do Brasil, em 1988; a Lei 8.060/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente; a Lei 9.615/98 – Lei do Desporto; o Protocolo de San Salvador, ratificado pelo Brasil e com vigência interna a partir de 1999 pelo Decreto 3.321/99, e a Lei 10.741/03 – Estatuto do Idoso (CALVET, 2005, p. 37).

O direito ao descanso do trabalhador a cada dia se torna mais vulnerável, diante da instituição de ferramentas digitais, ensejando a instituição de novas proteções, a fim de garantir o desenvolvimento do labor apenas no período que compreende a jornada de trabalho.

Mas essa é uma árdua tarefa, tendo em vista que o receio da perda do emprego faz com que o trabalhador subjugue sua saúde, aumentando sua carga de trabalho, dispondo de seus momentos de lazer, descanso, contato familiar e convívio social. Então, garantir um direito de se desconectar do trabalho para preservação da privacidade e da saúde se torna um desafio, o qual demanda a redução do tempo e ônus de trabalhar, impondo a inutilização de ferramentas digitais para o labor fora do expediente de trabalho, haja vista que, diante da intensa demanda de trabalho, alguns empregados chegam a fazer horas extras além das legalmente permitidas e, não obstante, continuam o trabalho em local diverso do da prestação de labor e em horário posterior ao do expediente, lendo e respondendo e-mails, escrevendo relatórios, notas, criando estratégias para cumprimento de suas funções, as quais, por

vezes, contam com metas abusivas, impossíveis de ser cumpridas na jornada de trabalho pactuada.

Diante disso, tem-se que os meios de tecnologia de informação e comunicação de um lado permitem um trabalho eficiente e em menor tempo, mas doutra banda, são responsáveis pelo aumento da carga de trabalho e sua intensificação, já que através desses meios, os funcionários podem ser encontrados em qualquer local e momento, sendo o direito a se desconectar uma medida necessária para garantir a manutenção do emprego, visando o respeito ao descanso do trabalhador.

Estudos realizados pela Organização Pan-Americana da Saúde acerca dos afastamentos previdenciários decorrentes de acidentes e doenças ocupacionais demonstraram que no Brasil 14% dos benefícios anuais de saúde são relacionados a transtornos mentais (BRASIL, 2016).

O lazer usufruído adequadamente gera impactos positivos para empregado e empregador. O empregado saudável (física e mentalmente) produz mais e melhor, estando em consonância com o sistema capitalista de produção, logo, gerando mais lucro para a empresa. Um funcionário cansado é desatento, e essa desatenção pode, por vezes, ensejar a

ocorrência de acidente de trabalho, fazendo com que o trabalhador se afaste de sua função, sendo ora substituído por outrem, ora sobrecarregando os demais com sua ausência, o que, de alguma forma, traz alteração na rotina empresarial.

O empregado que usufrui do lazer, ou seja, que se desconecta do trabalho, é um empregado saudável o suficiente para não se afastar do trabalho por doenças decorrentes do excesso de trabalho, tais como depressão (algumas resultando em suicídio), síndrome do pânico, síndrome de Burnout⁵⁶, bem como por acidente de trabalho decorrente da desatenção pelo excesso de trabalho, o que, conseqüentemente, desafoga a máquina previdenciária.

O empregado que descansa é um empregado que favorece o sistema capitalista, pois possui tempo, dinheiro e disposição para ser um trabalhador consumidor, ou seja, é um cidadão detentor da capacidade de consumo de mercadorias e serviços oferecidos pela sociedade, o que não é possível a trabalhadores que possuem jornadas de doze ou quatorze horas (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 15).

Corroborando o tema, Maurício Godinho Delgado salienta que:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e

⁵⁶ Caracterizada por ser o ponto máximo do estresse profissional, pode ser encontrada em qualquer profissão, mas em especial nos trabalhos em que há impacto direto na vida de outras pessoas. É o que acontece, por exemplo, com profissionais da saúde

em geral, jornalistas, advogados, professores e até mesmo voluntários. O termo burnout significa que o desgaste emocional danifica os aspectos físicos e emocionais da pessoa, pois, traduzindo do inglês, *burn* quer dizer queima, e *out*, exterior.

duração semanal e mensal do labor), atua, diretamente na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte, integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa tais probabilidades da denominada “infortúnica do trabalho. (DELGADO, 2014, p. 902).

O direito ao lazer nas relações de trabalho é um direito fundamental do trabalhador e sua aplicação e eficácia traduz-se na garantia da efetividade da dignidade da pessoa humana do trabalhador, pois, além de assegurar o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, tem ainda por objetivo a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, o resguardo de sua incolumidade física, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho (OLIVEIRA, 2010).

Diante disso, o direito à desconexão, logo, o direito de não trabalhar, de usufruir o tempo livre para o lazer, se torna uma questão de humanidade e de fundamentalidade para que o trabalhador não seja apenas um vendedor da sua força de trabalho, mas, sim, um ser social,

participante ativamente da sociedade e economia como um todo.

O MODELO FRANCÊS DE DESCONEXÃO

No atual cenário tecnológico, não se pode discorrer acerca do direito à desconexão do trabalho sem mencionar o modelo francês, visto ser a França o primeiro país a instituir no Código do Trabalho medidas expressas de efetivação do direito ao descanso.

Diante da realidade da explosão do trabalho digital fora do horário e local de trabalho, em maio de 2014 a Ugict-CGT, a primeira organização sindical francesa, lançou uma campanha pelo direito à desconexão e pela redução do tempo de trabalho. Essa campanha tomou tamanha proporção que em setembro do mesmo ano, em uma conferência de imprensa, foi aberto espaço para a Ugict-CGT apresentar suas propostas e sua campanha (UGICT-CGT, 2017).

A partir de então, foram realizadas consultas à população acerca do direito à desconexão, acordos com empresas e discussões, que foram a mola propulsora para que em 5 de novembro de 2015 a Ugict-CGT enviasse ao Ministro do Trabalho Francês dez páginas, as quais continham propostas específicas de introdução do direito à desconexão no Código de Trabalho, de supervisão rigorosa dos pacotes diários e de regulação do teletrabalho.

Em março de 2016, o governo francês introduziu no Direito do Trabalho o direito de desconexão mínima, estabelecida unilateralmente pelo empregador para ser implementada a partir de julho de 2018.

Em julho de 2016, a Lei do Trabalho francesa foi alterada, e o direito de se desconectar se tornou um tema adicional na negociação anual obrigatória sobre igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho (UGICT-CGT, 2017).

Já em 9 de agosto de 2016, foi publicada a lei El Khomri. Porém, foi em 1º de janeiro de 2017 que a Lei de Desconexão (lei El Khomri) se tornou uma realidade na França.

Referida lei teve seu escopo na saúde do trabalhador e na sua vulnerabilidade enquanto parte hipossuficiente da relação empregatícia, diante da posição de subordinação em que o empregado se encontra em uma relação de trabalho, o que faz com que sua capacidade de se desconectar se torne relativa.

Como já mencionado anteriormente, as ferramentas digitais possibilitam ao empregador o controle da vida do empregado mesmo quando este se encontra fora da jornada laboral, fazendo-se necessária a instituição de um direito que obrigue o empregador a respeitar o horário de descanso do trabalhador, permitindo que este não responda a e-mails e mensagens e não atenda ligações fora do horário de expediente, a fim de limitar esta hiperconexão.

A Ugict-CGT em seu documento *Guide du Droit à la Déconnexion* elencou quatro razões pelas quais o tempo e carga de trabalho devem ser reduzidos.

A primeira delas é a *Pour travailler mieux et protéger notre santé*, ou seja, trabalhar melhor e proteger nossa saúde. Essa razão se funda na generalização da realização de horas extras não pagas e não recuperadas, decorrentes da utilização de ferramentas digitais fora do horário de trabalho, o que faz com que haja disponibilidade do empregado de forma permanente e ilimitada. Dados coletados em pesquisa feita pela Ugict-CGT demonstram que 56% dos executivos trabalham em seu dia de folga e 30% nunca se desconectam (UGICT-CGT, 2017).

A segunda razão se funda no *Pour travailler toutes et tous*, pelo trabalho de todos. Essa razão se justifica pelo fato de que alguns funcionários excedem sua carga e forças de trabalho, inclusive desenvolvendo patologias pelo excesso de trabalho, ao passo que o número de desempregados é aviltante. Deste modo, equilibrando a situação do trabalho apenas no horário pactuado, abre-se a possibilidade de gerar mais empregos, diminuindo, conseqüentemente, o índice de desempregados, impactando positivamente a economia do país.

A terceira tem fundamento no *Pour protéger l'emploi à l'heure du numérique*, que é a proteção dos empregos da era digital. Essa razão foi a base da alteração do Código do

Trabalho francês, pois a inserção das tecnologias no mundo permite a automação de tarefas, aumentando o ganho do empregador e consequentemente gerando a redução de empregos, tendo-se, em curto prazo, a repetição da era da Revolução Industrial: a máquina substituindo o homem, quando se poderia ter a era da máquina melhorando as condições de trabalho do homem, diminuindo-se o tempo e a carga de trabalho, mas mantendo o emprego, pois não há sentido no progresso tecnológico se não for para gerar um bem-estar social, e nisso se inclui manutenção empregos, saúde física e mental e tempo disponível para usufruir das benesses da vida.

A quarta e principal razão se funda no *Pour mieux vivre ensemble*, logo, para viver melhor e em conjunto. Para que o trabalhador exerça outras vertentes de sua personalidade, este precisa de tempo de descanso, para usufruir do lazer, ser consumidor, gozar do convívio familiar, dentre outros. Assim, para que haja um melhor convívio social, deve haver a redução do tempo de trabalho, a fim de permitir a homens e mulheres a conciliação da responsabilidade profissional com afazeres pessoais. Mas por falta de supervisão e regulamentação, muitas vezes o uso de ferramentas digitais intensifica o trabalho e faz com que o empregado permaneça integralmente à disposição do empregador. O desafio da instituição do direito à desconexão é instituir um direito efetivo de desconectar para

preservar o equilíbrio entre vida privada e profissional (UGICT-CGT, 2017).

E foi a partir desse desafio que atualmente, na França, os empregados estão legalmente autorizados a não responderem a e-mails ou qualquer tipo de mensagem eletrônica, por aplicativo, correio eletrônico ou redes sociais, fora do horário de expediente. Empresas com mais de 50 funcionários devem chegar a um acordo com os empregados acerca dos períodos de desconexão, ou seja, do período em que os empregados poderão ignorar qualquer chamado de seus empregadores, levando em consideração as necessidades de cada lado. Porém, caso não haja um consenso em relação ao horário, cabe ao empregado desenvolver um documento que regule tal questão.

O Code du travail (Código do Trabalho) francês prevê (FRANCE, 2017):

Article L 2242-8 du Code du travail prévoit qu'à partir du 1er janvier 2017 un septième thème est ajouté à la négociation Égalité professionnelle Qualité de vie au travail, ainsi rédigé: « 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de

*direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*⁵⁷

Vale ressaltar que a instituição do direito à desconexão contida no Código do Trabalho é aplicável ao setor privado. Porém, algumas entidades públicas já implementaram um sistema de desconexão, como, por exemplo, a cidade de Paris, a qual possui um sistema de desconexão manual que define quando enviar e-mails, com o objetivo de evitar os horários em que os agentes não são obrigados a responder (JOURNAL DU NET, 2017).

Embora a França tenha sido o primeiro país a instituir explicitamente o direito à desconexão no Código do Trabalho, esta medida já havia sido adotada desde 2011 pela Volkswagen, na Alemanha, através de bloqueio de acesso ao e-mail pelos funcionários das 18h15min de um dia às 7h do dia seguinte.

Não se pode ignorar que juntamente com o direito à desconexão, algumas normas inseridas na reforma trabalhista da França geraram polêmicas, as quais não serão abordadas na presente pesquisa por se afastarem do tema, porém, não se aproximaram, nem um pouco, da

realizada no Brasil, feita às pressas, despida de participação sindical ou de qualquer órgão representativo dos trabalhadores, instituindo um verdadeiro golpe à democracia e à classe operária, a mais atingida por essa barbárie.

CONCLUSÃO

Conquanto a legislação vigente, nacional e internacional, tutelem a limitação da jornada de trabalho e busquem a efetividade do direito ao descanso, a violação de tais dispositivos ainda se faz presente na atualidade.

A constitucionalização dos direitos trabalhistas cumulada com a elaboração de uma Constituição Democrática trouxe a expectativa de que mencionadas violações fossem minoradas, a qual restou frustrada.

Como se pôde perceber ao longo deste artigo, a existência de dispositivos prevendo a limitação da jornada não é suficiente para garantir o direito à desconexão do trabalho, de modo que o empregado em seus momentos de folga não esteja à disposição do empregador, visto que, dada a condição de vulnerabilidade deste diante da necessidade da manutenção da

⁵⁷ O artigo L 2242-8 do Código do Trabalho estabelece que a partir de 1º de janeiro de 2017, é acrescentado um sétimo tema à negociação *Égalité professionnelle Qualité de vie au travail*, da seguinte forma:

7 ° Os procedimentos para o exercício pleno pelo empregado de seu direito de desconexão e a instalação pela companhia de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de assegurar o respeito dos períodos de descanso e

licença e vida pessoal e familiar. Se não houver acordo, o empregador elabora um regulamento, depois de consultar o conselho de trabalhadores ou, na sua falta, os representantes do pessoal. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito de desconexão e prevê a implementação, para os funcionários e o pessoal administrativo e gerencial, de ações de treinamento e conscientização para o uso razoável dos recursos/ ferramentas digitais.

relação empregatícia, realiza atividades laborais além das contratadas e por período superior àquele remunerado.

A reforma trabalhista francesa, embora contenha alguns desajustes, foi a pioneira na instituição explícita do direito à desconexão no setor privado, o que permite que através de um acordo entre empregado e empregador, o obreiro ignore chamados do empregador fora do horário de trabalho.

Nesse sentido, a existência da limitação da jornada de trabalho não efetiva o exercício do direito à desconexão, gerando reflexão acerca dos impactos que a ausência da fruição de referido direito traz para a sociedade e principalmente para o trabalhador, fazendo-se necessária a instituição de dispositivos que se adaptem às formas de trabalho da contemporaneidade.

Desta feita, tem-se que a regulamentação da garantia do direito à desconexão na legislação brasileira nos mesmos moldes do modelo francês de desconexão tende a ser uma medida eficaz no combate à violação do direito fundamental do trabalhador ao lazer, incluindo, nesse sentido, os direitos constitucionais conexos, tais como o direito à saúde e ao descanso, permitindo que o mesmo desenvolva todas as vertentes de sua personalidade, possibilitando o convívio familiar, a manutenção da saúde física e mental, proporcionando, ainda, a fruição da situação de consumidor e, conseqüentemente, propiciando

condições dignas de trabalho, o que se espera de uma sociedade que tem como fundamento a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARBOSA, Magno Luiz. O trabalho, o avanço tecnológico e o Direito do Trabalhador à desconexão. *Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2018.

_____. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 2 out. 2018.

_____. Organização Pan-Americana da Saúde. *Saúde do Trabalhador*. S.d.e. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=595. Acesso em: 28 set. 2018.

_____. *Taxa de desemprego recua 5,3% no segundo trimestre, aponta IBGE*. 2018. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/emprego-e-previdencia/2018/07/taxa-de-desemprego-recua-5-3-no-segundo-trimestre-aponta-ibge>. Acesso em: 2 out. 2018.

CALVET, Otávio Amaral. *A Eficácia Horizontal Imediata do Direito Social ao Lazer nas Relações de Privadas de Trabalho*. 2005. 176 fl. Dissertação (Mestrado em Direito das

Relações Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005.

CRAIDE, Sabrina. *Jornada de trabalho prolongada de motoristas duplica risco de acidentes de trânsito*. 2013. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/07/jornada-de-trabalho-prolongada-de-motoristas-duplica-risco-de-acidentes-de>>. Acesso em: 18 set. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª ed. São Paulo. LTr. 2014.

FRANCE. Legifrance. *Code du travail*. 2017. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170101>>. Acesso em: 18 set. 2018.

GOMES, Christianne Luce. *Lazer e descanso*. Seminário de Lazer em debate, 9, 2008, São Paulo. Anais. São Paulo: USP, 2008 in MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida. *Direito à Desconexão do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

JOURNAL DU NET. *Droit à la déconnexion: définition, loi, exemple*. 2017. Disponível em: <<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion/>>. Acesso em: 19 set. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

OIT. *Repouso Semanal na Indústria*. 1921. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235015/lang-pt/index.htm> . Acesso em: 2 out. 2018.

_____. *Repouso Semanal nos Comércio e nos Escritórios*. 1957. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235196/lang-pt/index.htm> Acesso em: 2 out. 2018.

OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emília Casas. *Derecho del Trabajo*, 2001 apud OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *Direito do Trabalho e Cidadania*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 31, p. 59-69, jul./dez. 2007.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista*. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v.22, n.253, jul. 2010.

OLIVEIRA, Márcio Batista de. *O direito ao lazer na formação do homem social*. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em: 10 out. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. Acesso em: 1º out. 2018.

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

UGICT-CGT Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens. *Guide du Droit à la Déconnexion* 2017. Disponível em: <www.ugict.cgt.fr/publications/guides/guide-deconnexion>. Acesso em: 29 set. 2018.