

DIREITO DE DESCONEXÃO: ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DO TELETRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

DIRITTO DI DISCONNESSIONE: ASPETTI ECONOMICI E SOCIALE DEL TELELAVORO NELLA SOCIETÀ CONTEMPORANEA

Juliana Machado Massi¹

Leila Andressa Dissenha²

Resumo

A evolução tecnológica, marca característica da sociedade atual, tornou possível uma verdadeira revolução nas relações laborais. A duração do trabalho, historicamente preocupação de juristas e legisladores, ganhou novos contornos com essa revolução, com a possibilidade da execução de tarefas em qualquer lugar e em qualquer horário. O teletrabalho é a materialização dessa nova realidade e foi introduzido no Brasil através da Lei nº. 12.551/11. Essa nova postura legislativa sobre o assunto trouxe repercussões econômicas e sociais, deixou muitas dúvidas acerca de sua aplicação e deu início a um movimento doutrinário de defesa de um novo direito: o direito de desconexão. Para entender este direito, este estudo traz uma análise da evolução histórica da duração do trabalho, uma descrição do teletrabalho no atual contexto do mercado capitalista global e, por fim, uma reflexão sobre o

¹Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2011/2013), com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Positivo (2009). Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola da Magistratura do Trabalho do Paraná (2010/11). Graduada em Direito e Administração de Empresas com Habilitação em Comércio Exterior pelo Centro Universitário Eurípides de Marília/SP (2007). Membro do Grupo de Pesquisa "Desregulamentação do Direito, do Estado e a Atividade Econômica: Enfoque Laboral" junto à PUCPR. Professora na FANEESP – Araucária/PR. Advogada, inscrita na OAB/PR sob nº. 47.427.

² Doutora e Mestre em Direito pela PUCPR; Especialista em Direito do Trabalho pela PUCPR; Professora do Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da PUCPR; Professora Convidada da EMATRA IX, do Curso Jurídico Luiz Carlos e da ABDCONST, Professora dos Cursos de Graduação da PUCPR e da FACINTER; Pesquisadora convidada do Departamento de Ciência Jurídicas da *Università degli Studi di Ferrara* em 2011; Prêmio Marcelino Champagnat de Mérito Acadêmico; Primeira Colocação no Desafio de Conhecimentos Jurídicos da PUCPR 2003; Membro do Grupo de Pesquisa "Desregulamentação do Direito, do Estado e a Atividade Econômica: Enfoque Laboral" junto à PUCPR; membro do Núcleo de Pesquisa "Trabalho Vivo" junto à UFPR no ano de 2008; Líder do Grupo de Pesquisa de "Direito do Trabalho Comparado" da FACINTER; Árbitra e Mediadora Trabalhista (voluntária) junto ao Instituto Brasileiro de Negociação (IBN); Advogada Trabalhista, inscrita na OAB/PR sob nº. 37.809.

direito de desconexão: sua base axiológica e as repercussões de sua efetivação na relação laboral contemporânea.

Palavras-chaves: Jornada; Teletrabalho; Desconexão.

Riassunto

L'evoluzione tecnologica, segno distintivo della società attuale, ha reso possibile una rivoluzione nelle reporti di lavoro. La durata del lavoro, storicamente preoccupazione di giuristi e legislatori, ha guadagnato nuovi contorni con questa rivoluzione, con la possibilità di svolgere lavoro in qualsiasi luogo e in qualsiasi momento. Il telelavoro è la materializzazione di questa nuova realtà ed è introdotto nel Brasile per Legge 12.551/11. Questa nuova posizione legislativa su questo tema ha portato ripercussioni economiche e sociali, ha lasciato una serie di domande sulla sua applicazione e ha avviato un movimento dottrinale per la difesa di un nuovo diritto: il diritto di disconnettere. Per capire questo diritto, questo studio fornisce un'analisi dell'evoluzione storica della durata del lavoro, la descrizione del telelavoro nel contesto attuale del mercato globale capitalista e, infine, una riflessione sulla disconnessione: la sua base assiologica e le ripercussioni della sua attuazione nel rapporto di lavoro contemporaneo.

Parole-chiavi: Giornata; Telelavoro; Economica; Disconnessione.

1 Introdução

O contrato de trabalho moldado nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 ainda é aquele firmado com prazo indeterminado, com jornada de oito horas diárias cumpridas no âmbito do estabelecimento empresarial, com a figura do patrão ou seu preposto determinando e fiscalizando o cumprimento das tarefas do empregado, o relacionamento cotidiano com os colegas de trabalho, o cumprimento, pelo empregado, das obrigações contratualmente assumidas na espera da contraprestação ajustada. Esse é o contrato

tradicional de trabalho no qual algumas gerações desenvolveram suas expectativas de aquisição de renda, realização pessoal e profissional.

Esse modelo, contudo, foi paulatinamente transformado, lapidado ao longo das últimas décadas, perdendo, em considerável medida, seu perfil inicial.

A revolução tecnológica que hoje se vivencia é responsável pela maior parte desta transformação. Além da substituição do homem pelas máquinas nas linhas de produção, o desenvolvimento tecnológico contemporâneo possibilita novas formas de trabalho e passa a se tornar um ponto de referência para a atuação do profissional contemporâneo.

Uma dessas transformações está sendo sentida pelo universo laboral com o chamado “teletrabalho”. A tecnologia da atual sociedade da informação possibilita a quebra de paradigmas, rompe com os conceitos tradicionais de jornada, subordinação, fiscalização e, principalmente, com a noção de tempo e espaço que, até então, balizavam a relação laboral; atinge-se tal grau de evolução que se torna possível ao homem contemporâneo desenvolver o seu labor a qualquer hora e em qualquer lugar.

Os impactos econômicos e sociais de tal realidade remetem os estudiosos aos primeiros momentos da revolução industrial, quando todos os paradigmas de produção artesanal foram rompidos e uma nova era das relações de trabalho, com aspectos positivos e negativos, teve início.

O presente estudo visa a analisar não apenas os aspectos econômicos e sociais dessa nova circunstância de trabalho, mas, também, os primeiros movimentos da sociedade contra a exacerbação de suas formas: a defesa do direito de desconexão.

O novo direito de desconexão se relaciona à ideia de que trabalhadores que ficam vinculados ao trabalho vinte e quatro horas através dos meios oferecidos pela tecnologia de comunicação acabam tendo uma série de consequências nem sempre benéficas à saúde, à sua vida pessoal, social e familiar. O direito de desconexão é, portanto, a outra face do fenômeno do teletrabalho, uma resposta paradoxal a este, afirmando que mesmo diante das inovações do presente, direitos fundamentais não podem ser subjugados pelos interesses do mercado capitalista global.

2 Da Evolução Histórica da Duração do Trabalho

O desenvolvimento histórico da duração do trabalho confunde-se com o próprio surgimento do Direito do Trabalho vez que a sua existência, tal como a do trabalho, vem desde a Antiguidade. O homem sempre exerceu trabalho seja para a caça que possibilitasse a sua alimentação, fosse para a sua defesa territorial, para a busca de abrigo ou mesmo para a construção de instrumentos. O tempo que despendia no exercício dessas atividades atreladas à sua necessidade de sobrevivência era o tempo em que estava exercendo o trabalho.

Com a formação de tribos, as lutas pelo poder e domínio se intensificaram, pouco tempo depois, os perdedores que antes eram mortos, passaram à condição de escravos para a execução de serviços mais penosos. A partir daí, as primeiras noções de trabalho subordinado a favor de terceiro vão se delineando na história.³

Ainda no decorrer da época da escravidão a duração do trabalho dos escravos era muito questionada entre seus senhores em virtude da qualidade do labor e da saúde de seus escravos. Aqueles que permaneciam muitas horas seguidas na execução das tarefas possuíam uma saúde mais debilitada podendo adoecer a qualquer momento. Portanto, muitos donos de escravos concordavam que era necessário limitar a duração do seu trabalho a fim de evitar a proliferação de doenças, os atrasos na produção e o declínio da qualidade da mão de obra.

Em que pese houvesse essa noção de evitar à exposição extenuante dos escravos na duração do trabalho, que foi apenas um fator verificado ao longo do tempo e que só foi pensada pela necessidade de se melhorar a qualidade dos serviços prestados e nunca em prol da saúde e qualidade de vida, a escravidão, na realidade, foi um grande entrave no desenvolvimento do Direito do Trabalho. Mesmo com o surgimento do Código de Hammurabi, em torno de mais ou menos 1500 a.C, que trazia alguma regulamentação a respeito do trabalho, a escravidão ainda era o grande regime daquela época.

Do século I ao XI, apresenta-se o feudalismo e o sistema de servidão, não havendo qualquer preocupação com as condições de trabalho a que estavam submetidos os servos. Já no século XIV, no México, as primeiras noções de proteção ao trabalho são criadas através da chamada “mita” espanhola. Desenvolvida pelos indígenas da América espanhola é hoje considerada um grande avanço de sua época, onde o trabalho vitalício era imposto por sorteio. É com eles que surge a primeira limitação da duração do trabalho, em 8 horas para o sorteado que, além desta jornada de trabalho limitada, recebia outros benefícios como salário em dinheiro e descanso dominical.

³ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª.ed. Niterói: Impetus, 2008, p.14.

A partir do século XII até meados do século XVI, desenvolvem-se as corporações de ofício que depois deram lugar aos *compagnonnage*. Com a descoberta da máquina de tear e a vapor no ano 1775 eclode a Revolução Industrial⁴ - reconhecidamente uma das fases que mais marcaram a história da exploração do trabalho humano.

Com a tecnologia descoberta da época, a produção cresceu rapidamente e contribuiu para a expansão das empresas. O homem passa a ser substituído pela máquina, gerando desemprego. Nasce a necessidade do trabalho do homem para operar a máquina e, com isso, o trabalho assalariado. O trabalho do menor e da mulher eram economicamente mais baratos, portanto se sobrepunham ao trabalho do homem. Não havia intervenção do Estado e a lei era do mercado e do empregador que ditavam suas regras. A jornada era de dezesseis horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis assustadores. É deste caos e abuso de poder econômico dos empregadores que surge o Direito do Trabalho.⁵

Logo em seguida à Revolução Industrial, alguns fatos históricos marcantes vão delinear o Direito do Trabalho, bem como as primeiras regulamentações sobre a duração do trabalho. O primeiro deles foi em 1800, com Robert Owen, dono de uma fábrica de tecidos na Escócia que adotou medidas diferenciadas na administração do seu negócio, aos estabelecer regras que protegiam o trabalho de seus funcionários: não admissão de menor de dez anos; medidas de higiene no trabalho; caixa de previdência para a velhice e assistência médica. No que tange a duração do trabalho, houve a diminuição de dezesseis para dez horas a jornada de trabalho dos seus trabalhadores.

As mudanças trazidas por Owen desencadearam um efeito cascata: em 1802, na Inglaterra, é fixada a jornada máxima de doze horas e é proibido o trabalho noturno. Em 1839, com relação à duração do trabalho, surgem novas alterações: passa a ser proibido o trabalho

⁴ “[...] Em termos históricos, os períodos em que a duração do trabalho dos assalariados tomou o maior número de horas por ano, são constituídos pelas revoluções industriais. O número médio de horas de trabalho por ano subiu das 2,5 mil horas nos períodos pré-industriais para 3 mil a 3,5 mil horas durante as revoluções industriais. A historiografia desconhece períodos históricos que o patamar do trabalho tenha-se elevado a níveis superiores aos verificados durante a revolução industrial capitalista. Neles, o número máximo de horas por ano constitui um indicador de clareza meridiana sobre o grau de exploração a que os/as trabalhadores/as foram submetidos/as.”(ROSSO, Sadi Dal. *“Jornada de Trabalho: duração e intensidade”*. *Revista Ciência e Cultura*. v. 58, ano 4, out./dec.2006, p. 01).

⁵ “O Direito do Trabalho nasce como reação à Revolução Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano”. (CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p.16).

do menor de nove anos e, para o menor entre nove e dezesseis anos é fixada jornada de dez horas. Para os maiores de dezesseis anos, é fixada a jornada de doze horas.⁶

Em 1891 é realizada a primeira Encíclica *Rerum Novarum*⁷ sobre a exploração exarcebada do homem pela máquina. Publicada pelo Papa Leão XIII, trouxe regras que fixavam um salário mínimo e uma jornada máxima, buscando a intervenção do Estado para a indenização das dores da alma.⁸

No ano de 1917 a criação da Constituição do México a torna a primeira a proteger os direitos dos trabalhadores. Em seguida, em 1919, cria-se, pelo Tratado de Versalhes, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) visando à proteção do trabalho e da justiça social em termos globais.⁹

A OIT inova e revoluciona a história da proteção aos direitos do trabalhador e possibilita, pela primeira vez, a dar solução ao problema da duração de trabalho em nível internacional, obrigando aos seus contratantes a adotar a jornada de oito horas ou a semana de quarenta e oito horas de trabalho por meio da ratificação da Convenção nº.1.¹⁰

Cumpre relembrar, entretanto, que os indígenas da América espanhola desde o século XIV já estabeleciam entre si, pelo trabalho sorteado, que a duração do trabalho seria de no

⁶ “A exploração do trabalho humano, caracterizada na primeira metade do século XIX, impôs aos trabalhadores a necessidade de criarem reuniões e sindicatos para a defesa de seus interesses. E, a partir de 1830, as *trade-unions*, inspiradas na Inglaterra por Owen, iniciaram movimento operário objetivando a fixação do dia de trabalho em oito horas. Na França e na Alemanha, por sua vez, o movimento operário organizava-se, advogando a intervenção do Estado nas relações entre patrões e empregados, a fim de impedir a exploração do homem pelo abuso do poder econômico”. (SÜSSEKIND, Arnaldo [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 1996. v.1-2. p. 774).

⁷ “Prevê a Encíclica que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários”. (MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 510).

⁸ “No fim do século passado, algumas nações já compreendiam a necessidade de limitar o tempo de trabalho diário dos trabalhadores, o que não era, entretanto, convertido em leis, segundo atestam vários historiadores e economistas, pelo temor de serem prejudicadas, em virtude do aumento do custo da mão de obra e do produto industrializado, na concorrência do comércio internacional. Foi quando a Igreja, pela voz de Sua Santidade o Papa Leão XIII, publicou em 1891 a famosa Encíclica “*Rerum Novarum*”, que exerceu remarcada influencia, não apenas entre os trabalhadores, mas também entre os governantes e legisladores, de quem dependia a decretação das medidas de proteção ao trabalho humano. Em 1897 a Rússia fixou a jornada de trabalho em dez horas; em 1901, a Austrália adotou o dia de oito horas de trabalho; e, a seguir, a Grã-Bretanha (1908) e a Bélgica (1909) limitaram o trabalho das minas em oito horas diárias. Em 1912 os Estados Unidos da América estenderam aos ferroviários a lei de oito horas dos empregados em serviços federais.” (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 775).

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 510.

¹⁰ “Para tornar efetiva a universalização dos preceitos de proteção ao trabalho, que consagrou, o Tratado de Versailles criou a Organização Internacional do Trabalho. E, tal era a importância que esse organismo dispensava ao problema da fixação da jornada de trabalho em oito horas ou da semana de quarenta e oito, que o principal ponto da ordem do dia da primeira Conferência que realizou, levada a efeito na capital norte americana em outubro de 1919, concerniu justamente à aplicação do princípio da jornada de oito horas ou da semana de quarenta e oito horas”. (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 776).

máximo oito horas diárias. Conquanto que isso só foi devidamente regulamentado e reconhecido pela legislação em âmbito mundial quase seis séculos depois.

No Brasil, as primeiras regulamentações a respeito das relações de trabalho datam de 1824 com a Constituição do Império que extinguiu as Corporações de Ofício, mas, até então, não se falava em direito do trabalho.

Em 1891 foi proibido o trabalho do menor de doze anos em fábricas (na Inglaterra isso ocorreu em 1802) e foi fixada jornada de sete horas para menores entre doze e quinze anos do sexo feminino e doze e quatorze do sexo masculino.

Entretanto, no Brasil, a fixação da jornada de trabalho em oito horas diárias só se deu em 1932¹¹ e dizia respeito somente ao trabalho no comércio¹² e na indústria¹³. Posteriormente, influenciada pela Constituição de *Weimar*, a Constituição Brasileira de 1934¹⁴ é a primeira a elevar os direitos trabalhistas ao status constitucional fixando, inclusive, a jornada de trabalho de oito horas diárias.

Atualmente, a jornada de trabalho brasileira está fixada no limite de quarenta e quatro horas semanais.¹⁵ Entretanto, a atual situação econômica e social, atrelada as revoluções tecnológicas tem demonstrando que a realidade vem se modificando. Não raro os trabalhadores estão conectados vinte e quatro horas por dia ao seu empregador, seja por e-mail, celular, *smartphone* e todos os mais variados tipos de tecnologias de ponta que estão sendo lançadas no mercado diariamente.¹⁶

A duração do trabalho tomou uma proporção diferenciada. Não se trata mais do trabalhador que assina seu cartão de ponto, fiscalizado pelo superior hierárquico e trabalha por oito horas/dia com intervalo de uma hora para almoço e descanso. Muitas vezes, no horário de descanso, o trabalhador está atendendo o cliente pelo *wi-fi* do *smartphone* ou,

¹¹ “Antes de 1930, somente uma lei limitava a jornada de trabalho: o Decreto n. 313, de 17.1.1891, que fixou em nove horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo masculino, e em sete horas a dos menores do sexo feminino. Releve acentuar, entretanto, que esse decreto tinha o seu campo de incidência restrito ao então Distrito Federal.” (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 777).

¹² Decreto nº. 21.186 de 22 de março de 1932.

¹³ Decreto nº. 21.364 de 4 de maio de 1932.

¹⁴ “Durante a vigência da Constituição de 1934, foi apenas promulgada a Lei n.264, de 5.10.36, dispondo sobre a duração do trabalho nas empresas de serviços públicos, tendo ainda o Poder Executivo expedido o Decreto n. 279, de 7 de agosto de 1935, regulando a duração do trabalho ferroviário.” (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 778).

¹⁵ Artigo 7º. da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

¹⁶ “As normas constitucionais devem atender, seja por flexibilidade, seja por óbvias previsões, às exigências do mundo do trabalho adaptado aos fantásticos progressos da informática”. (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direitos Sociais na Constituinte*. Rio de Janeiro: Freitas, 1987, p. 69).

ainda, o trabalhador não precisa nem mesmo se deslocar até o estabelecimento de sua empresa, pois realiza o seu labor no computador de sua casa.

Passamos pela Revolução Industrial que foi a grande responsável pela resposta agressiva e eficaz de necessidade de mudança de paradigmas porque o da exploração exacerbada da mão de obra já não mais satisfazia as necessidades da época. Agora, o século XXI determina a necessidade de rompimento de novos valores, de ampliação de horizontes, verificando que a potencialidade da tecnologia é muito benéfica, mas, muitas vezes, pode ser extremamente prejudicial à vida íntima (social, profissional e saúde) do trabalhador.

Do estudo do tempo de trabalho diversas denominações correlatas e extremamente importantes a compreensão do tema são apresentadas e, muitas vezes, confundidas entre si e até mesmo verificadas como sinônimos. Para não haver qualquer divergência e interpretação equivocada sobre o tema, é necessário estudar cada um dos conceitos presentes no fenômeno do tempo de trabalho.

A forma mais abrangente deste fenômeno é a denominação da própria duração do trabalho, que significa “o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual)¹⁷.” Portanto, a duração do trabalho tem este aspecto mais amplo, compreendendo o módulo semanal, mensal e anual.¹⁸

Em outras palavras, significa dizer que a duração do trabalho “é o tempo máximo previsto, num dado período (dia ou semana), dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários.”¹⁹

A jornada de trabalho²⁰, por sua vez, é a comumente mais utilizada expressão para designar o tempo do trabalho, podendo ser compreendida como “quantidade de labor diário do empregado”²¹ ou mesmo, o “tempo diário em que o empregado tem de se colocar em

¹⁷ “Embora jornada seja palavra que tem magnetizado as referências culturais diversas feitas ao tempo de trabalho ou disponibilidade obreira em face do contrato, a expressão duração do trabalho é que, na verdade, abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício.” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 866).

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 512.

¹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, v. 1-2. p. 784.

²⁰ “Jornada como medida do tempo de trabalho é o estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, que é e o que não é incluído no tempo de trabalho: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, o tempo “in itinere”, e os intervalos para descanso e alimentação”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 962.

²¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 513.

disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato”.²² Esta denominação “jornada” vem da sua origem, o vocábulo *giornata*²³, em italiano, que significa dia e também o vocábulo francês *jour* que é dia e *journalée* que corresponde a jornada.²⁴

A necessidade de estabelecer uma jornada de trabalho, limitando o tempo pelo qual o trabalhador está exercendo as atividades laborativas, muito tem a ver com o seu direito ao ócio e seu direito ao lazer. Muito embora o trabalho, atualmente, seja considerado como um propósito da vida humana, no sentido de proporcionar a realização pessoal, permitindo a sensação de ser útil a alguma coisa, objetivo ou função, quando ele extrapola esta margem os danos a vida do trabalhador podem ser devastadores.

A jornada de trabalho, portanto, se expressa primeiramente pelo componente de duração, que compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas. "A questão tem diversas implicações: afeta a qualidade de vida, pois interfere na possibilidade de usufruir ou não de mais tempo livre; define a quantidade de tempo durante o qual as pessoas se dedicam a atividades econômicas; estabelece relações diretas entre as condições de saúde, o tipo e o tempo de trabalho executado.”²⁵

Significa dizer que entre a satisfação pessoal fruto do bom desempenho laboral e a depressão profunda, o desgaste físico, mental e biológico existe uma linha muito tênue que quando arrebatada mina com todas as virtudes positivas proporcionadas pela atividade laborativa. Ainda, intensificada pela globalização e a revolução tecnológica atual verifica-se que os desgastes sobressaem à esfera física e psíquica do ser humano, tornando-se um problema econômico e social que se alastra pela sociedade como um todo.²⁶

O trabalho extenuante, sem limites e sem intervalo leva a pessoa à fadiga, ao stress e às doenças psicossomáticas. Este quadro é tão pior para o trabalhador quanto para a empresa, pois compromete a qualidade da produção do bem e/ou do serviço prestado, o que em meio ao cenário de crise econômica, prejudica a competitividade empresarial.

Ademais, a necessidade de lazer implica no consumo. Pessoas que trabalham, são bem remuneradas e que têm tempo de usufruir desta remuneração, consomem mais. E na atual

²² DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, pp. 866-867.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 962.

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 512.

²⁵ ROSSO, Sadi Dal. *Op. cit.*, p. 01.

²⁶ “A proteção do tempo de trabalho se realiza principalmente mediante a restrição do tempo dedicado ao trabalho e, só por exceção, também na forma de regulamentar o tempo de descanso, o que constitui questão de importância inestimável, já que o mau uso que muitos trabalhadores fazem de suas horas e dias de descanso põe em perigo a obra social e cultural que se desejou iniciar com a regulamentação legal da duração do trabalho”. (SÜSSEKIND, Arnald. 14. ed. *Op. cit.*, p. 773).

conjuntura da sociedade de consumo em que vive o século XXI, o lazer torna-se chave fundamental para manter a sociedade capitalista. A partir do lazer se tem o turismo, o consumo de eletrônicos, jogos de computadores, vestuário, teatro, indústria cinematográfica e tantos outros itens que proporcionam o descanso, o lazer e também mais consumo.

Nunca na história da humanidade o ser humano teve tanto tempo ao lazer e nem tantas opções de desfrutar a vida. Este é um dos fundamentos da limitação da jornada de trabalho. Ela se faz necessária para a manutenção do próprio sistema.

Se todos passam a maior parte do tempo dedicando-se ao trabalho, diminui-se o consumo, aumenta-se o desequilíbrio econômico e os problemas sociais, pois isso afeta a saúde do indivíduo, o seu relacionamento interpessoal, as suas necessidades de consumo e as suas relações familiares.

O movimento trabalhista, durante a Idade Moderna, modificou substancialmente a atitude dos homens diante dos problemas decorrentes das jornadas de trabalho ilimitadas que não possuíam a ingerência estatal. Aos poucos a necessidade de dosagem entre tempo de trabalho e tempo livre passa a constituir uma exigência legal.²⁷ Entretanto, a revolução tecnológica proporcionou uma nova realidade em que se permite trabalhar à distância, conectadas em qualquer lugar do mundo, surgindo novas formas de trabalho, completamente diferente do que possuíamos quando da Revolução Industrial.

Nasce, neste século, a necessidade de readequação do Direito, que ainda deve manter pulsando a necessidade de proteção aos direitos humanos, proporcionando a limitação da jornada de trabalho, mas modificando-se com a tecnologia, proporcionando à sociedade conectada o seu direito à desconexão.

3. Do Teletrabalho

A realidade empresarial atual é marcada pela agressiva competitividade. Num mundo globalizado onde as grandes corporações transnacionais desafiam a soberania dos Estados²⁸ e

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 965.

²⁸ “A cada dia que passa, aumenta-se o poder das empresas transnacionais, acentuando-se o declínio dos Estados-Nações e são ameaçados os direitos dos povos. A própria ONU chega a admitir que as políticas governamentais devem se subordinar às políticas das empresas transnacionais. Não é por puro acaso que, no Brasil, estão ocorrendo as privatizações das empresas estatais, a abertura do mercado nacional ao capital estrangeiro e a tentativa de rever a Constituição do Brasil em todos aqueles pontos que interessam às corporações

disputam mercado com micro e pequenas empresas nacionais²⁹, a busca de novos métodos de produção que tragam maior produtividade por menores custos é, praticamente, uma estratégia de sobrevivência.

Desde a invenção das primeiras máquinas à vapor e da luz artificial, a tecnologia passou a influenciar nos modelos de produção e na realidade laboral.³⁰

O atual momento histórico é marcado na realidade empresarial pela máxima da eficiência, pela qual um empreendimento só é competitivo se consegue desenvolver o máximo de produção pelo menor custo.³¹ A tecnologia, que trouxe novos padrões de produção e consumo, novos modelos de arquitetura organizacional e novos padrões de associação empresarial,³² é uma forte aliada na realização desse ideal competitivo.

As corporações atuais se distinguem de qualquer outro momento histórico pela “sua capacidade excepcional de usar a finança, a tecnologia e conceitos avançados de comercialização para integrar a produção em escala mundial e, destarte, tornar realidade o antigo sonho capitalista de um único mercado”.³³

Vivencia-se, portanto, o turbo capitalismo³⁴, o ápice do capitalismo resultante da decadência da ideia de socialismo que se consubstanciou com a queda do muro de Berlim.³⁵

Transnacionais. O futuro de nações como o Brasil é sombrio diante da perspectiva de ficarmos caudatários dos interesses das grandes corporações transnacionais”. (ALCOFORADO, Fernando. *Globalização*. São Paulo: Nobel, 1997, p. 20).

²⁹ “A América Latina foi a região do mundo não industrializado que sofreu maior penetração das multinacionais. O investimento europeu tendia a se concentrar em suas colônias da Ásia e da África e na Europa Oriental e tomava a forma, na sua maior parte, de investimento indireto. A América Latina era a única região subdesenvolvida onde as multinacionais americanas poderiam atuar sem obstáculos. (DEAN, Warren. *As multinacionais do mercantilismo ao capital internacional*. São Paulo: Brasiliense, 1983, p. 71).

³⁰ “Outra face das metamorfoses do trabalho nas sociedades contemporâneas diz respeito aos paradigmas produtivos onde os padrões organizativos baseados na rígida e centralizada proposta fordista estariam sendo modificados com a introdução de formas de gestão do trabalho e da produção mais flexíveis e descentralizadas. Isto implica na fragmentação e dispersão geográfica das unidades produtivas que são definidas e distribuídas conforme atividades-fim. O seu objetivo seria atender melhor as demandas de mercado e reduzir custos, eliminar os excessos de força de trabalho e de matéria-prima, implantado a “produção enxuta” que implica no aparecimento de um número significativo de pequenas e microempresas, organizadas em rede e, muitas vezes, funcionando a domicílio.” (DOWBOR, Ladislau [et. al.]. *Desafios da globalização*. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 149).

³¹ “A teoria econômica tradicional sempre sustentou que, através da busca do lucro privado, a economia capitalista fornece um mecanismo suficientemente eficiente para a satisfação das necessidades. Ora é claro que o julgamento sobre a eficiência na obtenção de tal fim só se pode dar se o próprio fim for realmente autônomo em relação ao meio pelo qual foi obtido; exige-se, em suma, que a necessidade possa definir-se independentemente da produção, a fim de que se possa julgar se a produção a satisfaz de modo eficiente ou não.” (NAPOLEONI, Cláudio. *O Pensamento Econômico do Século XX*. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990, p. 184).

³² ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. *Globalização, desemprego e desigualdade*. Brasília: CRUB, 1997, p. 29.

³³ BARNET, Richard J.; MÜLLER, Ronald. *Poder Global*. São Paulo: Círculo do Livro, 1990, pp. 18 e 19.

³⁴ Termo utilizado por SEVCENKO, Nicolau. *Destino dos Manequins*. São Paulo: *Carta Capital*, 29 de dezembro de 2004, pp. 68-69.

Nessa realidade competitiva, novas formas de produção que maximizem a produtividade e reduzam os custos com mão de obra são bem vindas.³⁶

O teletrabalho³⁷ é uma opção dentro dessa nova realidade paradigmática: uma forma de unir produtividade e tecnologia a favor dos objetivos da sociedade empresária. Trata-se da possibilidade de realização do trabalho à distância, fora do âmbito do estabelecimento empresarial, portanto.³⁸

Como explica Anthony Giddens, a noção de tempo e espaço na atualidade é algo sem precedentes na História, segundo o autor, vivencia-se um completo esvaziamento de tais noções. Isso fica bastante claro quando se observa a ideia de trabalho a ser realizado em qualquer lugar e qualquer momento.³⁹

A Consolidação das Leis do Trabalho reconhecia a igualdade de direitos entre os trabalhadores que exerciam suas atividades dentro do estabelecimento empresarial e aqueles que trabalhavam em seu domicílio.

A Lei nº. 12.551/11, contudo, alterou o conteúdo do referido artigo e incorporou,

³⁵ “O conceito de modo de produção foi desenvolvido teoricamente por um grupo de estruturalistas franceses. Enquanto os teóricos da dependência de manifestam pelo desligamento geral do sistema capitalista mundial, alguns teóricos do modo de produção argumentam que a industrialização capitalista é o único caminho confiável para o desenvolvimento.” (SKLAIR, Leslie. *Sociologia do Sistema Global*. Petrópolis: Vozes, 1995, p. 50). Embora não haja, de fato, um ideal de combate ao capitalismo que tenha atualmente a forma que o socialismo teve na Guerra Fria, vale destacar que formas alternativas de vida e produção vem ganhando espaço na mídia e aplicação prática em algumas comunidades como a Economia Solidária.

³⁶ As empresas, para aumentarem sua competitividade e conquistarem novos mercados, têm efetuado uma ampla reformulação das suas estruturas produtivas, visando reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos. Isto, de maneira geral, implica na substituição dos princípios fordistas de produção, baseados na rígida divisão do trabalho, na prescrição individual de tarefas e na falta de autonomia dos operários na definição dos métodos de trabalho por novos princípios pautados pela flexibilidade e pela capacidade de oferecer respostas rápidas e eficientes em contextos marcados pela mudança e incerteza.” (ALVES, Edgard Luiz Gutierrez (org.) *Modernização produtiva e relações de trabalho: perspectivas de políticas públicas*. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 24).

³⁷ “Fruto da sociedade contemporânea, o teletrabalho surge em um contexto no qual o sistema fabril clássico está em evidente declínio ante as mudanças engendradas pela nova revolução industrial. [...] Com a implementação de novas tecnologias, principalmente informática e telecomunicações, e pela tendência de expansão do setor de serviços, surgiram novas formas de trabalho que possibilitaram a redução dos custos de produção das empresas e o aumento da competitividade.” (MAÑAS, Christian Marcello. *A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica*. Revista da Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewArticle/1750>>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

³⁸ “O teletrabalho, em sentido lato, refere-se ao trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados” (ARAUJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. *Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização*. Lisboa: Fundação Coluste Gulbenkian, 2002, p. 17).

³⁹ O rompimento entre tempo e espaço fornece uma base para sua recombinação em relação à atividade social. Isto é facilmente demonstrado tomando-se o exemplo do horário. Um horário, tal como uma tabela que marca as horas em que correm os trens, pode parecer à primeira vista meramente um mapa temporal. Mas na verdade é um dispositivo de ordenação tempo-espaço, indicando quando e onde chegam os trens. Como tal, ele permite a complexa coordenação de trens e seus passageiros e cargas através de grandes extensões de tempo-espaço. (GIDDENS, Antony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Editora UNESP, 1991, p. 20).

definitivamente, a figura do teletrabalho no Ordenamento Jurídico brasileiro ao dispor que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”

Ainda, a referida Lei dispôs que: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, aceitando-os, portanto, como contudentes de meios de prova.

Resta evidente, portanto, que o trabalho, independentemente de onde for realizado, pode ser reconhecido como vínculo empregatício e com igualdade de direitos entre os trabalhadores tradicionais e aqueles abarcados pelo fenômeno do teletrabalho.

Outro ponto abordado pela Lei é a questão probatória, possibilitando que meios de comunicação sejam utilizados como prova de direitos, preocupação constante dos Tribunais até então.

Esses dois temas regulamentados pela nova Lei apresentam importância ímpar para a realidade laboral, especialmente porque muitas dúvidas ainda persistem sobre sua aplicação prática.

Esse é o caso, por exemplo, da distinção entre o que será jornada de trabalho, sobrejornada e sobreaviso na execução do contrato de trabalho via teletrabalho.⁴⁰ A Súmula nº. 428, do Tribunal Superior do Trabalho dispõe que o pagamento de sobreaviso somente se justifica diante da restrição da liberdade de locomoção do trabalhador. Contudo, diante da possibilidade – já realidade para muitos trabalhadores – de permanecer vinte quatro horas com aparelho telefônico móvel corporativo ou pessoal aguardando ser chamado ou fazer contato com clientes, fornecedores ou mesmo com o próprio superior hierárquico, o conteúdo desta súmula acaba merecendo nova análise, o que se espera que não tardará a ocorrer.

Ainda é possível questionar: é possível a instituição de compensação de jornada – banco de horas – nessa forma de trabalho à distância? E quais as medidas que as empresas deverão tomar para evitar fraudes, como e-mails mandados propositalmente fora do horário de jornada, para gerar o pagamento de eventuais horas extraordinárias?

⁴⁰ “O teletrabalho, em sentido lato, refere-se ao trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados.” (ARAUJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. *Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização*. Lisboa: Fundação Coluste Gulbenkian, 2002, p. 17.)

Também como reflexo econômico do teletrabalho, vale questionar como será pago o custo de materiais a serem disponibilizados pelo empregador para a realização do trabalho (computadores, *notebooks*, *tablets*, *smartphones*, contas de luz, internet, etc) ou os custos de manutenção dos equipamentos do próprio trabalhador. Isso, por certo, terá um reflexo no preço de produtos e serviços.

Outros problemas são suscitados com a nova Lei, como o questionamento acerca de que forma se dará a responsabilização da empresa por aspectos ergonômicos, de segurança do trabalho ou mesmo por acidentes ocorridos fora do estabelecimento empresarial, uma vez que tal ambiente de realização do trabalho estará fora do alcance de fiscalização do empregador.

Ainda, é possível questionar como será tratada a exceção do artigo 62 da CLT quando ao trabalho realizando externamente sem pagamento de horas extraordinárias e a cumulação do instituto da compensação de jornada com o teletrabalho, sujeitando o trabalhador a mais horas ainda de trabalho diário.⁴¹

Mais um ponto a ser discutido é a inclusão no teletrabalho do labor realizado de forma eventual em outro país: legislação aplicável, fuso horário a ser observado, por exemplo. Com a suavização de fronteiras existente atualmente, não é difícil imaginar que trabalhadores possam desenvolver atividades fora do País com permanência de curta duração, sem qualquer controle direto do empregador, senão os meios fornecidos pela tecnologia.

É de se destacar também o perfil do profissional a ser selecionado para desenvolver suas atividades pelo teletrabalho, eis que tal fenômeno requer um senso apurado de organização, responsabilidade e autonomia.

A autonomia que existe nessa modalidade de trabalho é bastante grande e pode ser benéfica ao trabalhador para seu desenvolvimento pessoal e profissional. Contudo, deve ser vista com reservas por pessoas compulsivas por trabalho (*workaholic*) ou que sejam vítimas

⁴¹ “El teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio son forms em lãs que lós empleados pasan toda o parte de la semana laboral em su domicilio (o em un centro local, llamado tambien “tele-chatet”) , trabajando para un empleador que se encuentra a distancia. La Asociación britânica de Teletrabajadores distingue três tipos diferentes de teletrabajadores:

1. Los telenómadas: son lós trabajadores que, tradicionalmente, necesitan movilidad em su trabajo. Por ejemplo, lós vendedores, lós que trabajan em la distribución o el mantenimiento, que pueden recibir instrucciones diretamente em SUS vehículos o em sus ordenadores portátiles.
2. Los profesionales y especialistas. Son a menudo directivos que se encuentran lejos de SUS bases pemantes durante dos o três días a la semana, y que guardan el contacto mientras están trabajando em su domicilio o em la carretera (por ejemplo, lós arquitectos y lós ingenieros).
3. Los empleados de apoyo al trabajo de oficina. Em la mayoría de lós casos, se trata de operaciones relacionadas con el trabajo adminsitrativo, el secretariados o el servicio telefônico, aunque también se pueden incluir una amplia gama de destrezas que requeieren conocimientos especializados.” (HUTCHINSON, Sue. *Flexibilidad en el trabajo: estratégias y prácticas en Europa*. Barcelona: Edipe, 1995, p. 50).

de dependência tecnológica.⁴²

Dentre os reflexos econômicos e sociais de tal forma de labor, pode-se elencar a falta do convívio do trabalhador com seus colegas de trabalho – o que propicia, certamente, uma troca de experiências e um crescimento na prática profissional. Por outro lado, tal situação pode diminuir os problemas decorrentes de tal convívio, tais como, o assédio moral e sexual, eis que a realização da atividade fora do estabelecimento diminui os laços de convívio mais próximo entre os empregados.

A ideia de subordinação passa por uma profunda transformação a partir da edição da referida Lei⁴³, pois o teletrabalho implica, de certa forma, na restrição dos meios tradicionais de exercício dos poderes de organização e fiscalização pelo empregador, eis que a presença física do empregado no estabelecimento será eventual ou nula. Aliás, se pode dizer que o próprio conceito físico de estabelecimento empresarial passa por transformação singular após a edição da referida Lei.

É justamente com vistas a tratar da nova forma de subordinação existente em decorrência do teletrabalho que figuras como a “parassubordinação”, regulamentada na Itália, passou a ganhar presença junto aos Tribunais Trabalhistas brasileiros.⁴⁴

⁴² “Autonomia opõe-se à dependência no sentido de submissão, de avassalamento. A falta de autonomia significa a minoridade do indivíduo ou do grupo, que depende, assim, da proteção, do favor ou da orientação de outrem. A autonomia pode se expressar em vários níveis articulados, dentre eles o que corresponde à esfera individual (autonomia psicológica), ao qual não faremos referência. Interessa-nos destacar outros dois níveis, que remetem à vida em sociedade. O primeiro corresponde às atividades laborais e implica a possibilidade de escolha das tarefas, dos meios e do sentido do trabalho, resultado em dignidade e satisfação. O segundo remete à ação política generalizada, à vida em sociedade e à produção cultural.” (CATTANI, Antonio David. *Trabalho e autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1996, p. 147)

⁴³ “Poderíamos nos referir ao teletrabalho ou ao trabalho à distância não como mais uma relação jurídica fabricada pelas exigências da sociedade moderna, visando à descaracterização do emprego e dos encargos ou custos sociais que ele representa, mas como uma relação jurídica que, mesmo longe dos olhos físicos do empregador, se submete a limites rígidos e bem definidos.” (MARTINS, Adalberto; GONZÁLES, Rogério Guidoni. *Os direitos humanos de segunda geração e o direito do trabalho na era tecnológica*. Disponível em: <<http://132.248.9.1:8991/hevila/Revistamestradoemdireito/2008/vol8/no2/10.pdf>>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

⁴⁴ “EMENTA - PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º., da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º., da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação,

Vantagens são atribuídas ao teletrabalho quanto ao custo do vínculo empregatício, eis que o pagamento de benefício, tais como, vale transporte e vale alimentação seria dispensável neste caso. Por outro lado, para o trabalhador, evitar os problemas de mobilidade urbana e poder escolher seu local de trabalho parece significar consideráveis vantagens para sua qualidade de vida.

Parece que todos os questionamentos suscitados acima ainda não têm uma resposta jurídica definitiva, mas podem ser solucionados diante da aplicação do princípio protetor, em especial, com a regra *in dubio pro operario*, pela qual, na dúvida quanto à interpretação da aplicação da Lei, esta deve ser interpretada de forma a não prejudicar o trabalhador. Essa solução, contudo, tem um reflexo econômico considerável, uma conta que certamente, será paga pelo consumidor final.

Essa complexa realidade, propiciada pela evolução tecnológica, pode colocar o trabalhador numa condição delicada quanto aos seus relacionamentos pessoais, pois o espaço de produção será confundido com sua esfera de privacidade, seu espaço de convívio familiar e social, que poderá ser prejudicado pela maior disponibilidade do empregado ao seu labor.

É justamente nesse ponto, que ganha relevância, a discussão acerca do direito de desconexão.

4. Do Direito de Desconexão do Trabalho

Não é incomum ouvir relatos de empregados que foram contatados por via telefônica

via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região. Recurso Ordinário nº. 00073.2005.103.03.00.5. Relator: Juiz Luiz Otávio Renault. Diário da Justiça de Minas Gerais: 01 de outubro de 2005).

ou por e-mail em meio ao período de férias, em finais de semana e, principalmente, após o cumprimento da jornada normal de trabalho. Tal situação que já causava transtornos na vida pessoal do trabalhador, com o teletrabalho, pode ser maximizada.

Assim como algumas empresas estão implementando o teletrabalho com medidas de controle que garantirão que o empregado dedique-se apenas e tão somente oito horas diárias ao trabalho, já existem situações de conjugação desta forma de trabalho com bancos de horas e sobreaviso, como visto acima, o que pode colocar o empregado numa situação de constante disponibilidade para o trabalho.

Assim, diante de tal realidade, situações da vida familiar, afetiva, social e demais esferas da vida pessoal podem ser interrompidas a qualquer tempo em prol do labor, tornando a duração do trabalho bem mais prolongada e, porque não dizer, agressiva.

O trabalho já tem uma importância fundamental na vida humana; requer dela uma preparação desde a infância e tem papel fundamental no acesso à renda e à inclusão social. Estar, portanto, conectado às atividades laborais vinte e quatro horas, ou mesmo, em tempo superior às oito horas diárias estabelecidas constitucionalmente, é impor um ônus demasiadamente oneroso ao trabalhador. Essa é a visão central do direito de desconexão⁴⁵: a ideia de que a tecnologia não pode ser usada para subjugar o trabalhador.⁴⁶

O direito de desconexão consiste, portanto, no direito do trabalhador de, fora de sua jornada de trabalho, poder dedicar-se às suas atividades pessoais, familiares e quaisquer outras atividades da vida humana que não o seu emprego; é a liberdade de usar seu tempo livre da forma como achar mais conveniente, não sendo, por nenhum meio, vinculado ao seu labor durante este íterim. Em outras palavras, é o direito de não trabalhar fora do seu horário

⁴⁵ O termo “direito de desconexão” restou popularizado a partir da publicação de importante artigo de autoria de Jorge Luiz Souto Maior em diversos sites especializados dedicados ao Direito do Trabalho e publicações jurídicas: MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho. NTC*. Disponível em <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br>>. Acesso em 01 de julho de 2012. “O direito de desconexão foi apontado por Souto Maior como direito fundamental do trabalhador ao repouso e à privacidade, uma vez que o total afastamento do ambiente de trabalho e dos problemas decorrentes preserva os momentos de relaxamento, de lazer, o tranquilo convívio familiar, o ambiente domiciliar etc.” (CASSAR, Vólia Bomfim. *Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*. Disponível em: <http://portal2.trt1o.gov.br:7777/portal/page?_pageid=73,13549146&_dad=portal&_schema=PORTAL>. Acesso em 01 de julho de 2012).

⁴⁶ “A intensificação do trabalho a partir do início dos anos 80, pela introdução de inovações na organização do trabalho subordinado nas empresas, efetivamente propiciou um aumento qualitativo significativo nas penosidades declaradas pelos trabalhadores [...] Contrariamente à concepção de trabalho moderno como algo desmaterializado e leve graças ao progresso tecnológico, esses resultados indicam que as penosidades estão longe de ter desaparecido.” (RAMOS FILHO, Wilson. *Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.p. 386).

de trabalho.⁴⁷

Do ponto de vista axiológico, o direito de desconexão está amparado pelo princípio da proteção⁴⁸, pois constitui forma de assegurar o equilíbrio da relação laboral, não deixando que o trabalhador, considerado a parte mais frágil de tal relação, fique à mercê do arbítrio do empregador, ainda mais quanto à duração máxima do trabalho, direito tão essencial e que requereu tantas lutas para sua conquista.

Também o princípio da boa-fé deve ser considerado aqui para embasar esse novo direito, eis que sujeitar o trabalhador a longas horas de trabalho ou à disposição do empregador – ainda que por meios que não lhe limitem de toda a locomoção – fere a expectativa normal do contrato de que seja ele cumprido com proporcionalidade das contraprestações e sem exceder os limites legais impostos, dentre eles, a jornada máxima.

Igualmente, o princípio da dignidade da pessoa humana não pode ser olvidado aqui, eis que é a existência digna a finalidade da Ordem Econômica Nacional nos termos do caput do artigo 170 da Constituição da República Federativa de 1988, não se justificando qualquer atividade empresarial que desconsidere o trabalho como fator primordialmente humano.⁴⁹

Embora a expressão “dignidade” esteja sendo utilizada de forma exaustiva e até banalizada nas últimas décadas, a partir da análise do desenvolvimento feita por Amartya Sen⁵⁰ é possível chegar a uma definição que parece bastante adequada para o presente estudo: o desenvolvimento pressupõe dignidade e o desenvolvimento está vinculado à liberdade do

⁴⁷ “Quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.” (MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho. NTC*. Disponível em <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br>>. Acesso em 01 de julho de 2012).

⁴⁸ “Mesmo em época de flexibilização do Direito do Trabalho, de altos índices de desemprego e globalização da economia, cresce o movimento de valorização do seu princípio protetor, que é a razão de ser do Direito do Trabalho, como medida de efetividade da proteção dos direitos fundamentais da pessoa, da realização do princípio da igualdade real entre os atores sociais partícipes da relação jurídica de trabalho e da dignidade da pessoa humana do trabalhador.” (SCHIAVI, Mauro. *Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador*. Disponível em: <http://www.lacier.com.br/artigos/protecao_juridica.doc>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

⁴⁹ “Ao se prezar pela dignidade individual, deve-se considerar a pessoa tendo um fim em si mesmo, e não como meio para outros objetivos. A pessoa é, nesta perspectiva, o valor último, o valor supremo da democracia, que a dimensiona e humaniza. [...] Neste contexto de luta contra a inferiorização do homem a simples instrumento de trabalho surge o princípio do valor social do trabalho. [...] Nos últimos tempos, as relações de trabalho vem sendo flexibilizadas de tal forma que o princípio do valor social do trabalho é frequentemente desrespeitado.” (SALHA, Mayara Paes Ladim; AMÂNCIO, Raylla Ryane Ramos. *Análise de um caso judicial de sobreaviso à luz das teorias de Ronald Dworkin e Norberto Bobbio. Jus Navegandi*. Disponível em: <<http://www.jus.com.br>>. Acesso em 01 de julho de 2012.

⁵⁰ SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999, p. 334.

cidadão de fazer suas escolhas para a vida e ter uma vida que valha ser vivida. Sujeitar o trabalhador a uma jornada infinita, colocando-o de forma constante à disposição do empregador e subjugando sua vida particular, parece ser uma forma clara de limitação de sua liberdade e, portanto, uma franca afronta à sua dignidade, o desenvolvimento de suas capacidades e, por consequência, o desenvolvimento econômico e social que dele dependem.

O trabalhador tem, portanto, o direito de, fora da duração normal do seu labor – que, segundo os alicerces constitucionais, não deve exceder oito horas diárias – não ser contatado pelo empregador, podendo se dedicar, com exclusividade e liberdade às atividades outras de sua existência.⁵¹

Vale mencionar que tal direito pode ser invocado mesmo quando todo o sobrelabor ou sobreaviso for remunerado, eis que o direito de desconexão das atividades laborais fora da jornada máxima é questão não apenas social e econômica, mas, também, de saúde do trabalhador.

Nesse sentido, vale lembrar que o trabalhador que labora conectado ao seu trabalho inclusive em suas horas de lazer está sujeito a desenvolver psicopatias, como o próprio estresse, além de outras enfermidades que podem comprometer sua capacidade laboral e gerar consequências econômicas ao empregador e à própria Previdência Social.⁵²

O trabalho vinte e quatro horas, ou melhor, o fato de ficar disponível para o trabalho vinte e quatro horas ofende não só as conquistas históricas sobre a limitação da duração do trabalho, como todos os ditames constitucionais sobre o tema e sobre a saúde do trabalhador.

⁵¹ “Ao se pensar em reflexos de uma determinada garantia fundamental, in casu – direito social ao lazer, nas relações laborais, imprescindível ter em mente que, embora o objeto jurídico ‘trabalho’ revele um determinante caráter econômico para os pactuantes, apresenta igualmente concepções morais e sociológicas, sem as quais resta pulverizado. É dizer, não obstante corrente a conceituação de trabalho enquanto fator de produção essencial à economia capitalista, não se pode descuidar que a humanidade é artifício inseparável da atividade laboral. Inelutável que o objeto da relação trabalhista transpõe-se à verificação da “justa” prestação-contraprestação.” (MACHADO, Clara Cardoso; RIBEIRO, Ludmilla. *Direito ao lazer como limite sócio-jurídico ao trabalho em sobrejornada: uma reflexão à luz da interpretação como concretização*. *Evocati*. Disponível em <<http://www.evocati.com.br>>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

⁵² “O direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).” (CASSAR, Vólia Bomfim. *Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*. Disponível em: <http://portal2.trt10.jus.br/portal/page?_pageid=73,13549146&_dad=portal&_schema=PORTAL>. Acesso em 01 de julho de 2012).

O direito de desconexão significa, portanto, um limite não só ao teletrabalho⁵³, mas à toda forma de labor que, por sua vez, restrinja a vida pessoal do trabalhador.

Com relação ao teletrabalho, o direito de desconexão não o impede, mas representa uma responsabilidade ao empregador de utilizar a mesma tecnologia para garantir que a jornada máxima constitucionalmente garantida não seja extrapolada. Mesmo numa sociedade em que é possível trabalhar vinte e quatro horas, o limite diário de trabalho deve ser respeitado e, para tanto, os mesmos meios tecnológicos podem ser utilizados para tanto: travamento de sistemas após o cumprimento da jornada máxima, bloqueio de aparelhos telefônicos e utilização de programas com acesso limitado após a jornada são apenas algumas das opções hoje existentes que podem ser aplicadas a essa nova realidade. Contudo, mas que isso, o que realmente deve haver é o comprometimento ético no vínculo empregatício de que aquele que está disponível para o trabalho é um ser humano e, como tal, deve ser considerado. Vale a antiga máxima que se deve-se “trabalhar para viver e não viver para trabalhar”.

A tecnologia⁵⁴, portanto, deve servir para libertar o homem, para tornar sua vida mais confortável, trazendo-lhe benefícios, não para escravizá-lo. O direito de desconexão é, portanto, um limite às possíveis formas de exploração que a tecnologia e a ganância venham a propiciar dentro de uma sociedade capitalista globalizada.

5 Considerações Finais

Para aqueles que defendem a importância da atividade empresarial, o uso da tecnologia em favor do desenvolvimento econômico, falar de um direito de desconexão do trabalhador é, praticamente, uma afronta, pois contraria a realidade presente e toda a

⁵³ “O teletrabalho é uma das novidades trazidas com este novo modo de pensar. A partir da conexão do computador a uma rede de banco de dados é possível desvincular-se do ambiente físico da empresa. Em contrapartida, há uma flexibilização do tempo de trabalho. A empresa passa a adentrar no ambiente pessoal do empregado. O direito à desconexão apresenta-se como forma viável para garantir direitos básicos a eles inerentes.” (RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em 01 de julho de 2012.

⁵⁴ “O desafio é buscar com que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra o homem. [...] 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 deva ser sacrificado, trazendo ao problema, a responsabilidade social.” (MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. NTC. Disponível em <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br>>. Acesso em 01 de julho de 2012).

tendência que se revela, por exemplo, no teletrabalho, de confusão, cada vez maior entre os espaço/tempo de produção e espaço/tempo de reprodução. Contudo, não se pode esquecer o disposto no caput do artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil: toda atividade empresarial, a Ordem Econômica Nacional deve ter uma única finalidade: promover a existência digna.

O conceito de dignidade da pessoa humana, embora seja atualmente tão banalizado e utilizado para embasar tantas situações quanto seja possível, encontra correspondência na liberdade do ser humano de fazer suas escolhas, de não ter vida limitada por interesses alheios que não visem, também, ao reconhecimento da dignidade de outros.

Assim sendo, um trabalhador precisa trabalhar para sobreviver e que se sujeita a ter sua vida social, familiar, afetiva restrita pela necessidade de estar disponível para o trabalho constantemente, não tem, portanto, a liberdade necessária para dirigir sua vida conforme suas decisões.

O teletrabalho e inclusão das novas tecnologias ao universo laboral de forma geral não são uma escolha do trabalhador, são uma escolha do mercado capitalista global na busca da maximização dos seus lucros.

Todavia, como foi visto, a limitação da duração do trabalho foi uma conquista, galgada com enorme sofrimento de muitos trabalhadores e grande clamor social e não pode, de forma alguma, ser desconsiderada; não se pode permitir que haja retrocesso na defesa de tal direito, não se pode tolerar que o cidadão novamente seja visto como mero apêndice na máquina.

A dimensão humana não pode ser esquecida. Por mais vantajoso que seja o emprego das tecnologias no universo empresarial, não se pode esquecer que o bem estar dos seres humanos deve ser seu princípio e fim.

Assim, conclui-se, que o novo direito de desconexão do trabalhador é, em outras palavras, o direito à vida privada, à distinção de fato do ambiente de produção e de reprodução. Tal direito, que está na contramão da tecnologia da sociedade de informação contemporânea, é uma franca afirmação de que o maior valor da atividade empresarial ainda é o ser humano.

6 Referências Bibliográficas

ALCOFORADO, Fernando. *Globalização*. São Paulo: Nobel, 1997.

ALVES, Edgard Luiz Gutierrez (org.) *Modernização produtiva e relações de trabalho: perspectivas de políticas públicas*. Petrópolis: Vozes, 1997.

ARAUJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. *Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização*. Lisboa: Fundação Coluste Gulbenkian, 2002.

BARNET, Richard J.; MÜLLER, Ronald. *Poder Global*. São Paulo: Círculo do Livro, 1990.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região. Recurso Ordinário nº. 00073.2005.103.03.00.5. Relator: Juiz Luiz Otávio Renault. Diário da Justiça de Minas Gerais: 01 de outubro de 2005.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª.ed. Niterói: Impetus, 2008.

_____. *Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª. Região*. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/portal/page?_pageid=73,13549146&_dad=portal&_schema=PORTAL>. Acesso em 01 de julho de 2012.

CATTANI, Antonio David. *Trabalho e autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1996.

DEAN, Warren. *As multinacionais do mercantilismo ao capital internacional*. São Paulo: Brasiliense, 1983.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DOWBOR, Ladislau [et. al.]. *Desafios da globalização*. Petrópolis: Vozes, 1997.

GIDDENS, Antony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

HUTCHINSON, Sue. *Flexibilidad en el trabajo: estrategias y prácticas en Europa*. Barcelona: Edipe, 1995.

MACHADO, Clara Cardoso; RIBEIRO, Ludmilla. *Direito ao lazer como limite sócio-jurídico ao trabalho em sobrejornada: uma reflexão à luz da interpretação como concretização*. *Evocati*. Disponível em <<http://www.evocati.com.br>>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. *NTC*. Disponível em <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br>>. Acesso em 01 de julho de 2012.

MAÑAS, Christian Marcello. *A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica*. *Revista da Universidade Federal do Paraná*.

Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewArticle/1750>>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

MARTINS, Adalberto; GONZÁLES, Rogério Guidoni. *Os direitos humanos de segunda geração e o direito do trabalho na era tecnológica*. Disponível em: <<http://132.248.9.1:8991/hevila/Revistamestradoemdireito/2008/vol8/no2/10.pdf>>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NAPOLEONI, Cláudio. *O Pensamento Econômico do Século XX*. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

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

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em 01 de julho de 2012.

ROSSO, Sadi Dal. “*Jornada de Trabalho: duração e intensidade*”. *Revista Ciência e Cultura*. v. 58, ano 4, out./dec.2006.

SALHA, Mayara Paes Ladim; AMÂNCIO, Raylla Ryane Ramos. *Análise de um caso judicial de sobreaviso à luz das teorias de Ronald Dworkin e Norberto Bobbio. Jus Navegandi*. Disponível em: <<http://www.jus.com.br>>. Acesso em 01 de julho de 2012.

SCHIAVI, Mauro. *Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador*. Disponível em: <http://www.lacier.com.br/artigos/protecao_juridica.doc>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

SEVCENKO, Nicolau. *Destino dos Manequins*. São Paulo: *Carta Capital*, 29 de dezembro de 2004.

SKLAIR, Leslie. *Sociologia do Sistema Global*. Petrópolis: Vozes, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direitos Sociais na Constituinte*. Rio de Janeiro: Freitas, 1987.

_____. [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 1996. v.1-2.

ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. *Globalização, desemprego e desigualdade*. Brasília: CRUB, 1997.