

<http://dx.doi.org/10.21527/2317-5389.2022.19.10963>

DIREITO À DESCONEXÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA

Jorge Shiguemitsu Fujita

Autor correspondente: Programa de Pós-Graduação em Direito da Sociedade da Informação. Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. Avenida da Liberdade, 749 – Liberdade – CEP 01503001 – São Paulo/SP, Brasil.
<http://lattes.cnpq.br/5202705522000286>. <https://orcid.org/0000-0002-0354-8974>. jorge.fujita@fmu.br

Cilene Rebelo Nogueira Guercio

Matheus & Nogueira – Sociedade de Advogadas. São Paulo/SP, Brasil. <http://lattes.cnpq.br/7931850742056007>.
<https://orcid.org/0000-0001-9787-4107>

RESUMO

Este artigo tem como tema o direito à desconexão em tempos de pandemia e como objetivo analisar a necessidade da desconexão dos trabalhadores, em especial durante o isolamento imposto pela pandemia da Covid-19 no Brasil. Em termos metodológicos, a pesquisa adotou o enfoque dedutivo com o intuito de compreender os efeitos da falta de desconexão na vida e na saúde dos trabalhadores, bem como seus reflexos na sociedade. O estudo aponta como principais resultados a necessidade de fomentar políticas de desconexão nas empresas com regulamentação por parte do Estado, concluindo que o direito à desconexão está alçado à garantia constitucional como um direito ligado à dignidade da pessoa humana a ser tutelado.

Palavras-chave: direito à desconexão; teletrabalho; home office; Covid-19; dignidade da pessoa humana.

THE RIGHT TO DISCONNECT DURING A PANDEMIC

ABSTRACT

This article has as its subject the right to disconnect during a pandemic and aims to analyze the need for workers to disconnect, especially during the isolation imposed by the COVID-19 in Brazil. In methodological terms, the research adopted a deductive approach to understand the effects of the lack of disconnection in the life and health of workers, as well as its reflexes in society. The study points out as the main results the need to promote disconnection policies in companies, with regulation by the State, concluding that the right to disconnect is raised to constitutional guarantee, as a right linked to the dignity of the human person to be protected.

Keywords: the right to disconnect; teleworking; home office; Covid-19; dignity of human person.

Submetido em: 17/6/2020

Aceito em: 4/8/2022

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa os reflexos do uso constante da tecnologia pelos trabalhadores, em especial durante o período de isolamento social imposto pela pandemia da Covid-19, avaliando a necessidade ou não da regulamentação do Direito à Desconexão.

Em termos metodológicos, a pesquisa adotou o enfoque dedutivo com o intuito de compreender os efeitos da desconexão na vida do trabalhador e seus impactos nos direitos constitucionais da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal), da liberdade (artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal), da vida privada (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal), da casa como asilo inviolável (artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal) e do lazer (artigos 6º e 7º, inciso IV; artigo 217, § 3º, e artigo 227, *caput*, da Constituição Federal)¹.

A pesquisa destina-se, ainda, a avaliar o avanço da tecnologia nas relações de trabalho, estabelecendo um paralelo entre a Revolução Industrial e a Revolução da Sociedade em Rede, demonstrando o risco de retrocesso nos direitos trabalhistas conquistados ao longo da história na hipótese do uso imoderado da tecnologia.

A investigação buscará, ainda, demonstrar que o direito à desconexão pode trazer benefícios não somente ao trabalhador, mas também ao empregador e à própria sociedade, na medida em que evita o adoecimento e gera a criação de novos postos de trabalho.

O estudo avaliará a adoção do teletrabalho a critério exclusivo do empregador nos termos da Medida Provisória 927 de 2020, enquanto perdurar o estado de calamidade pública² reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020³, bem como a aplicação do artigo 75 – A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴, trazidos pela Lei 13.467 de 2017, a chamada reforma trabalhista⁵.

2 O TRABALHO EM REDE E A DESCONEXÃO

Atualmente é possível que o usuário, ao pegar seu *smartphone* do bolso e verificar suas mensagens, encontre algumas com os seguintes dizeres: “pode falar agora?”; “você está aí?”; “estou te mandando essa mensagem agora, mas pode responder amanhã”; “desculpe a hora, escrevo agora para não esquecer”. E, caso o usuário não tenha respondido, poderá encontrar repetidamente o símbolo da interrogação em sua tela. Será, todavia, que esse usuário conseguiu se dar o direito de não responder a todas as mensagens imediatamente?

¹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 maio 2020.

² BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 2020*. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 2 maio 2020.

³ BRASIL. *Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020*. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DLG&numero=6&ano=2020&ato=b1fAzZU5EMZpWT794>. Acesso em: 2 maio 2020.

⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 maio 2020.

⁵ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 2 maio 2020.

Tais questionamentos corroboram a afirmativa de que o avanço da tecnologia coloca o homem no meio do furacão das informações. As pessoas vivem o tempo todo conectadas, e aquelas que se desconectam ficam à margem da sociedade. Para o campo do trabalho, a necessidade de conexão é permeada pelo imediatismo em todas as relações. Ademais, em um ambiente competitivo, como o do trabalho, agravado pelo temor do desemprego, aquele que se desconecta fica à mercê de ser alijado do mercado de trabalho.

Para Souto Maior (2003, p. 1), há uma contradição “na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego”.

De fato, argumentar sobre a necessidade ao direito à desconexão no contexto de desemprego, agravado pela pandemia da Covid-19, pode ser considerado como uma grande incoerência ou, até mesmo, um grande risco; afinal, aquele que não desejar estar conectado todo o tempo poderia ceder seu posto de trabalho a outrem.

A tecnologia utilizada – espera-se, na medida razoável e proporcional à sua jornada de trabalho –, no entanto, trará mais benefícios do que malefícios ao trabalhador, gerando, inclusive, novos empregos. Para Castells (2005, p. 328), as mudanças tecnológicas não provocam desemprego:

A evolução do nível de emprego não é uma condição que resultaria da combinação de dados demográficos estáveis com uma projeção da taxa de difusão da tecnologia da informação. Em grande parte, dependerá de decisões determinadas pela sociedade sobre os seguintes temas: utilização de tecnologias, política de imigração, evolução da família, distribuição institucional do tempo de serviço no ciclo vital e novo sistema de relações industriais.

O autor segue afirmando:

A difusão da tecnologia da informação na economia não causa desemprego de forma direta. Pelo contrário, dadas as condições institucionais e organizacionais certas, parece que, a longo prazo, gera mais empregos. A transformação da administração e do trabalho melhora o nível da estrutura ocupacional e aumenta o número de empregos de baixa qualificação (CASTELLS, 2005, p. 345).

Ademais, Souto Maior (2003, p. 2) aponta para a possibilidade da criação de postos de trabalho a partir do direito à desconexão:

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho.

A legislação francesa foi pioneira ao inserir, em seu *Code du Travail*, em 2017, um dispositivo prevendo o direito à desconexão:

Capítulo II, Seção 3, Subseção 3, Artigo L 2242-17: A negociação anual sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho abrange: 1° O vínculo entre a vida pessoal e profissional dos empregados; [...]; 7° Os procedimentos para o pleno exercício, pelo empregado, do seu direito de desconexão e o estabelecimento, pela empresa, de dispositivos voltados a regular o uso de ferramentas digitais, com o objetivo de garantir o tempo de descanso, o direito de sair, bem como a vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador elabora uma carta, após consulta ao comitê

social e econômico. Esta carta define estes procedimentos para exercer o direito de desconectar-se e fornece, além da implementação, para funcionários e equipes de supervisão e gerência, o treinamento e a conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais (tradução livre dos autores)⁶.

Na esteira do avanço da validade das negociações entre empregado e empregador, a legislação francesa prevê que toda empresa, com mais de 50 funcionários, abra negociações entre as partes para chegar a um acordo conforme as necessidades de cada lado. As regras para a desconexão serão criadas conjuntamente, sob pena de o empregador ter de redigir uma regulamentação sobre a questão.

Segundo matéria publicada pelo *El País* por Teruel (2020, p. 1),

Várias empresas já deram passos no sentido de levar os diferentes lados envolvidos a se desconectarem, sem aguardar a evolução na legislação. Na Alemanha, a Volkswagen foi pioneira nesse campo. Desde 2011, o grupo impõe a uma parcela de seus funcionários um bloqueio ao acesso a seu correio eletrônico no celular entre 18h15 e 7h. Na França, a companhia de telefonia Orange criou uma regulamentação acordada com seus funcionários, em setembro, pela qual estes devem definir um período de não utilização do correio eletrônico.

A Medida Provisória 927 de 2020, editada com a finalidade de manutenção de emprego e renda, deixa ao critério exclusivo do empregador a adoção do teletrabalho enquanto perdurar o estado de calamidade pública, reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Assim, dispõe o texto legal:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

⁶ Tradução livre de: *Chapitre II (Négociation obligatoire en entreprise), Section 3 (Dispositions supplétives), Sous-section 3 (Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail), Article L2242-17 (Modifié par LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 107): La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur: 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés; [...]; 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. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. 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. In: RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. Légifrance. Code du travail, article L2242-17. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do>. Acesso em: 13 jun. 2020.*

§3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

É legítima a preocupação do legislador em criar alternativas para manutenção do emprego e renda, sendo certo que a adoção do teletrabalho de maneira unilateral pelo empregador, legitimada pela Medida Provisória citada, torna necessária a discussão sobre o direito à desconexão.

Estar desconectado equivale a usufruir seu período de descanso como bem lhe aprouver, ficando desobrigado de manter qualquer contato, ainda que mínimo, com seu empregador, mesmo que esteja na modalidade de teletrabalho imposta pela necessidade de isolamento decorrente da pandemia.

A reforma trabalhista regulamentou o teletrabalho e, diferentemente da medida provisória, prevê seu estabelecimento por acordo individual, posto que a modificação de trabalho presencial para teletrabalho somente poderá ocorrer por mútuo consentimento. O artigo 75-B da CLT define o teletrabalho e os artigos seguintes regulamentam sua aplicação:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O texto reformista conceitua o teletrabalho apontando três requisitos para sua caracterização: a atividade fora das dependências do empregador; a utilização de meios telemáticos; e a não configuração de trabalho externo, uma vez que o artigo 75-B o determina como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que não se constituam como trabalho externo” (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018, p. 5).

O teletrabalho, em tempos de pandemia, passa de condição negociada à condição imposta pelo empregador, atraindo maior preocupação com a desconexão. Mesmo sem regulamentação legal acerca da matéria, a questão já foi objeto de discussão no Poder Judiciário, que se socorre de vários artigos da Constituição para enfrentar a questão. Isso porque o texto constitucional traz vários artigos que visam a assegurar a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal), a liberdade (artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal), a vida privada (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal), a casa como asilo inviolável (artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal), o lazer (artigos 6º e 7º, inciso IV; artigo 217, § 3º, e artigo 227, *caput*, da Constituição Federal) e a saúde (artigo 196 da Constituição Federal).

Em julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de relatoria da desembargadora e professora Ivani Bramante⁷, há apontamento da aplicação do artigo 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936)⁸, do artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁹, do artigo 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁰, ratificado pelo Brasil¹¹, e do artigo 7º, “g” e “h”, do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais)¹², também ratificado pelo Brasil¹³.

Ainda, segundo a desembargadora, cabe ao empregador:

[...] organizar a jornada de trabalho de modo a assegurar ao trabalhador a preservação da sua vida privada, social e familiar, assegurando-lhe a desconexão do trabalho. Ao impedir o efetivo descanso do empregado, o empregador exerce o poder empregatício de forma abusiva, e sua conduta caracteriza ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil. Ca-

⁷ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Processo TRT/SP nº 0248500-18.2009.5.02.0067*. 4ª Turma. Recurso Ordinário, Rel. Des. Ivani Contini Bramante, d. 25/02/2014. Disponível em: www.trtsp.jus.br. Acesso em: 3 jun. 2020.

⁸ UNITED NATION HUMAN RIGHTS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 3 jun. 2020.

⁹ Idem.

¹⁰ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org>. Acesso em: 3 jun. 2020.

¹¹ BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

¹² OEA. Organização dos Estados Americanos. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*: Protocolo de San Salvador. Disponível em: http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

¹³ BRASIL. *Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm. Acesso em: 2 jun. 2020.

bível, nesse caso, indenização por danos morais, pois o trabalho invade a vida privada do trabalhador, atingindo sua esfera íntima e personalíssima, nos termos do art. 5º, V e X da Constituição Federal e dos artigos 186 e 927 do Código Civil.¹⁴

O acórdão em questão transcreve a legislação utilizada para fundamentação da decisão:

Os artigos 6º, 7º, IV, 217, § 3º e 227 da Constituição Federal preveem, expressamente, o direito ao descanso e ao lazer, alçado à categoria de direito fundamental.

O Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936), no art. 4º, dispõe o seguinte: “O direito à vida comporta: a) O Direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazeres 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”.

O art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, dispõe que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.”

O Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (ratificado pelo Brasil), em seu art. 7º prevê o seguinte: “Os Estados integrantes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar condições de trabalho justas e favoráveis, que garantam sobretudo: (...) d) O repouso, os lazeres, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados.”

Além disso, o art. 7º, “g” e “h” do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) ratificado pelo Brasil (Decreto 3.321/99), prevê “condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho”, “com limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais”, assegurando o direito ao “repouso, gozo de tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais”¹⁵.

Ao deixar de se desconectar, em especial no exercício do teletrabalho, o trabalhador está sujeito a doenças como estresse, ansiedade, depressão, síndrome de *Bournet* e tantas outras doenças psicológicas ainda desprezadas pela sociedade. Ao receber uma chamada de vídeo na hora do jantar, sem possibilidade de recusa, o trabalhador tem sua casa violada, seu lazer e descanso comprometidos.

Souto Maior (2003, p. 19-20) vai além, externando os reflexos da desconexão na família, em especial na criança e no adolescente:

Este novo mundo do trabalho contraditório traz para o jurista o desafio de encontrar estas respostas, que se destinam, também, à preservação da saúde da sociedade. Nesta medida é que o direito a se desconectar do trabalho, como dito inicialmente, não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família.

¹⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Processo TRT/SP nº 0248500-18.2009.5.02.0067*. 4ª Turma. Recurso Ordinário, Rel. Des. Ivani Contini Bramante, d. 25/02/2014. Disponível em: www.trtsp.jus.br. Acesso em: 3 jun. 2020.

¹⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Processo TRT/SP nº 0248500-18.2009.5.02.0067*. 4ª Turma. Recurso Ordinário, Rel. Des. Ivani Contini Bramante. 25/2/2014. Disponível em: www.trtsp.jus.br. Acesso em: 3 jun. 2020.

Para levar esta discussão a um nível inimaginável, pense-se o presente tema sob a perspectiva de um filho que não vê seu pai por dias inteiros, porque este diuturnamente está voltado ao trabalho. A sua preocupação, a do pai, pode ser a mais nobre possível (oferecer meios de subsistência e conforto ao filho), mas pode ser também que a sua vinculação ao trabalho, de forma incessante, não passe de um vício, o vício provocado pela tela do computador ou pela vaidade de galgar posições cada vez mais altas e vencer na concorrência do mundo do trabalho. Pois bem, será que este filho não tem um bem jurídico a ser preservado judicialmente? Será que não tem ele o interesse jurídico para pleitear em juízo que seu pai cumpra o dever de lhe oferecer a sua presença? Será que não se pode pensar no direito a uma indenização para o trabalhador que, por estar subordinado de forma ilimitada ao trabalho, como consequência da rede de produção que lhe impõe seu empregador, acaba negando este direito a seu filho e aos seus demais familiares?

Lembre-se: “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (art. 227, da Constituição Federal).

E, recorde-se, também: “Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade” (art. 229, da Constituição Federal).

Para Teixeira (2015, p. 60), “já faz tempo que deixamos de ser pessoas para nos tornar meros recursos humanos. O tempo de vida se tornou tempo contábil”.

O autor segue afirmando:

Contudo, nas sociedades industrializadas, cresce a percepção de que a felicidade não é possível e que sua busca produz uma frustração inevitável. A internet e os celulares dissolveram a partição conquistada no século XX entre trabalho e lazer, etc., com isso, a tecnologia frustrou as expectativas de diminuição do trabalho, o que poderia contribuir para a felicidade. Ao contrário, o uso de smartphones, tablets e outras tecnologias esmaeceu as fronteiras entre o início e o final da jornada de trabalho; com isso, o fascínio em relação às tecnologias inovadoras passou a ser acompanhado por uma decepção murmurada pelos cantos. Há Sindicatos na Europa que lutam pelo direito de desligar celulares após o horário de trabalho. Contudo, essa será uma conquista muito difícil, sobretudo em sociedades nas quais funcionários qualificados, que trabalham catorze horas por dia, convivem com desempregados (TEIXEIRA, 2015, p. 60).

O inciso III do artigo 62 da CLT exclui os trabalhadores em teletrabalho da jornada de trabalho, preocupação repetida no § 1º do artigo 4º da Medida Provisória 927/2020. Havendo, no entanto, controle de jornada, como a utilização de *log in* e *log off* no sistema da empresa, as horas extras serão devidas, a exemplo do que já ocorre nas demais hipóteses do artigo 62 da CLT. Em tempos de alta tecnologia não parece crível que o empregador não utilize meios de controle da jornada em teletrabalho, tanto que o próprio volume de trabalho encaminhado, bem como sua realização em determinado prazo, já são formas de controle.

Chama a atenção o § 5º do artigo 4º da Medida Provisória 927/2020, ao dispor que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. Permitiu, então, o legislador, que o

empregado em teletrabalho, em tempos de pandemia, possa ser acionado fora de sua jornada normal de trabalho sem nenhuma implicação, desconsiderando o direito à desconexão. Esse desprezo da necessidade de o empregado poder se desconectar, no entanto, apresenta grave retrocesso nas condições de trabalho.

A história do direito do trabalho remonta à época da Revolução Industrial, posto que as primeiras leis tratavam, especificamente, de jornada de trabalho. A primeira lei a tratar de jornada data de 1802, na Inglaterra, chamada Lei de *Peel*, que se destinava a limitar a jornada de trabalho das crianças em 12 horas. Entre 1813 e 1814, a França editou a primeira lei que tutelava o direito dos trabalhadores adultos, proibindo o trabalho aos domingos e feriados¹⁶.

Para Castells (2005, p. 68):

Diferentemente de qualquer outra revolução, o cerne da transformação que estamos vivendo na revolução atual refere-se às tecnologias da informação, processamento e comunicação. A tecnologia da informação é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as revoluções industriais sucessivas, do motor a vapor à eletricidade, aos combustíveis fósseis e até mesmo à energia nuclear, visto que a geração e distribuição de energia foi o elemento principal na base da sociedade indústria.

Sem dúvida estamos passando por uma revolução ainda mais impactante que a Revolução Industrial, uma vez que a revolução tecnológica tem como força motriz a informação. Os direitos surgem em decorrência dos fatos vivenciados pela sociedade. O direito do trabalho nasce com discussões acerca da jornada de trabalho em razão da forte exploração da mão de obra ocorrida na Revolução Industrial. Assim, permitir que o empregado permaneça conectado, sem contraprestação, implicaria retrocesso, além de ferir o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Para Basso e Barreto Junior (2018, p. 15),

Dessa forma, a precarização das condições de trabalho, as jornadas excessivas que não permitem a desconexão do teletrabalhador, bem como a ausência de igualdade entre os trabalhadores comuns e os aderentes ao contrato de teletrabalho, comprovam a nítida violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, o desrespeito à Constituição Federal. Fato este que merece grande reflexão e alteração legislativa com o fim de aproximar as mudanças.

O emprego da tecnologia no mundo do trabalho é algo sem volta. Independentemente do contexto, do uso ou dos pontos de vista, uma ferramenta tecnológica não pode ser considerada nem boa nem má, sequer neutra, uma vez que será sempre condicionante ou restritiva, de forma a prever as irreversibilidades que seu potencial uso levaria aos humanos, de tal forma que permita sua exploração e as decisões sobre sua finalidade (LEVY, 2018, p. 26).

Para Castells (2005, p. 113), a dimensão social da revolução da tecnologia da informação parece destinada a cumprir a lei sobre a relação entre a tecnologia e a sociedade¹⁷.

¹⁶ PINTO, Marcio Morena. *O caráter universal do direito do trabalho*. Disponível em: <https://marciomorena.jusbrasil.com.br/artigos/121944026/o-carater-universal-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 3 jun. 2020.

¹⁷ A lei sobre a relação entre a tecnologia e a sociedade foi proposta por Melvin Kranzberg, cuja “primeira lei” seria que “A tecnologia não é boa, nem ruim e também não é neutra”. In: CASTELLS, M. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra, 2005. p. 113. V. 1.

É possível e necessário que o mundo do trabalho extraia o que de melhor possa ser extraído da tecnologia. Segundo Souto Maior (2003, p. 13), equivocava-se quem pensa que o direito do trabalho não se amolda às novas ferramentas tecnológicas de trabalho, pois os fundamentos e as funções que o cercam são, notadamente, aqueles que priorizam a ética e a dignidade nas relações de trabalho, que impedem a exploração do trabalho humano e levam em consideração a melhoria das condições de vida dos trabalhadores; portanto, se as novas formas de produção não forem em conformidade com a essência do direito do trabalho, seu efeito não poderá ser produzido na órbita material sob pena de negar a própria evolução da história social da sociedade pós-moderna.

O autor segue afirmando, ainda, que o problema da desconexão do trabalho não está limitado a esses aspectos citados, pois, na era da informática, o homem vem transformando sua própria essência: é o homem cibernético recriando a máquina como sua extensão. O direito à desconexão do trabalho, portanto, é uma forma de o homem encontrar-se a si mesmo, em seus papéis sociais de pai, mãe, filho, para que tenha tempo de rir, chorar, emocionar-se e ler livros, assistir a filmes, etc., ou seja, adquirir sua plenitude enquanto gênero humano, para que possa retornar ao trabalho e produzir o que lhe é exigido, atingindo melhor eficiência. Por mais paradoxal que pareça, a distância do trabalho permite que o homem se veja no trabalho e consiga se autoavaliar criticamente, de forma a ser mais produtivo (SOUTO MAIOR, 2003, p. 20).

Os trabalhadores não estão somente na era da informação, mas na era da *infoxicação*¹⁸, que representa uma quantidade de informações muito maior do que uma pessoa pode processar, tornando o ser humano disperso, ansioso e estressado.

Para Souza e Misailidis (2012, p. 15), é importante para a sociedade e operadores do direito, principalmente, uma mudança na visão do trabalho em si, sendo necessário resgatar o verdadeiro conceito de trabalho e de ócio da Antiguidade Clássica, de forma mais humanizada e menos mercantilista, pois uma provável solução para a efetividade do direito à desconexão tem muito mais a ver com a esfera socioeconômica do que a jurídica, necessitando de conscientização quanto ao descanso e lazer como “alimento espiritual” que engrandecem sua convivência e suas inter-relações.

Por sua vez, Castells (2005, p. 345) afirma que as atuais ferramentas tecnológicas promovem toda sorte de flexibilidade, de tal modo que, não havendo acordos preconcebidos sobre o equilíbrio na relação de trabalho, o próprio sistema enxergará o aspecto multifacetado em relação aos trabalhadores e suas respectivas condições de trabalho, sendo certo que tal flexibilização abala, de determinada forma, as instituições capitalistas, posto que o processo de transição para a sociedade informacional, regida por uma economia global, caracteriza-se pela deterioração das condições de trabalho e de vida para uma quantidade significativa de trabalhadores.

¹⁸ Neologismo cunhado, em 1996, pelo físico espanhol *Alfons Cornella*.

2 CONCLUSÃO

O direito à desconexão toma relevo no contexto da sociedade em rede, com reflexos nos contratos de trabalho, situação agravada em tempos de isolamento social decorrente da pandemia da Covid-19.

Restam evidentes, então, a importância e a necessidade de o legislador pátrio regulamentar o direito à desconexão, sob pena de evidente retrocesso com alijamento de direitos sociais conquistados no curso da história, ainda mais diante das graves consequências de saúde e sociais geradas pela conexão constante e, na sua inércia, que os empregados reconheçam a necessidade do direito à desconexão, fazendo com que os empregadores adotem políticas de desconexão.

É imperioso, ainda, que a sociedade e os trabalhadores reflitam sobre os malefícios da conexão constante e se permitam o direito à desconexão para que, a partir de então, possam exigir a sua regulamentação.

3 REFERÊNCIAS

- BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan./jun. 2018.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 2001.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 maio 2020a.
- BRASIL. *Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020*. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DLG&numero=6&ano=2020&ato=b1fAzZU5EMZpWT794>. Acesso em: 2 maio 2020b.
- BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.
- BRASIL. *Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm. Acesso em: 2 jun. 2020.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 maio 2020.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 2 maio 2020.
- BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 2020*. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 2 maio 2020c.
- CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra, 2005. V. 1.
- CORNELLA, Alfons. *Infoxiciación: buscando un orden en la información*. 2. ed. Barcelona: Zero Factory S. L., 2010.
- DIGUÊ, Patrícia; LOES, João. *Intoxicados de informação*. Disponível em: https://istoe.com.br/139296_INTOXICADOS+DE+INFORMACAO/. Acesso em: 12 abr. 2020.
- LAFARGUE, Paul. *O direito à preguiça*. São Paulo: Hucitec, 2000.
- LÉVY, P. *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34, 2018.
- MELO, Geraldo Magela. *O teletrabalho na nova CLT*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 7 jul. 2020.
- MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. São Paulo: LTr, 2018.
- NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org>. Acesso em: 3 jun. 2020.
- OEA. Organização dos Estados Americanos. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: Protocolo de San Salvador*. Disponível em: http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm. Acesso em: 3 jun. 2020.

PINTO, Marcio Morena. *O caráter universal do direito do trabalho*. Disponível em: <https://marciomorena.jusbrasil.com.br/artigos/121944026/o-carater-universal-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 3 jun. 2020.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. Légifrance. *Code du travail, article L2242-17*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do>. Acesso em: 13 jun. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, DF, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003.

SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de. *O direito fundamental ao lazer e a dignidade humana do trabalhador frente à economia sem fronteiras*. 2012. Disponível em: <http://www.publica-direito.com.br/artigos/?cod=8a0e1141fd37fa5b>. Acesso em: 7 jun. 2020.

TEIXEIRA, João de Fernandes. *O cérebro e o robô: inteligência artificial, biotecnologia e a nova ética*. São Paulo: Paulus, 2015.

TERUEL, Ana. *Nova medida integra a polêmica (por outros motivos) proposta de reforma trabalhista do país europeu*. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_21. Acesso em: 6 jun. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Processo TRT/SP nº 0248500-18.2009.5.02.0067. 4ª Turma. Recurso Ordinário, Rel. Des. Ivani Contini Bramante. 25/2/2014*. Disponível em: www.trtsp.jus.br. Acesso em: 3 jun. 2020.

UNITED NATION HUMAN RIGHTS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 3 jun. 2020.

Todo conteúdo da Revista Direitos Humanos e Democracia
está sob Licença Creative Commons CC – By 4.0