

TRABALHO *VERSUS* TECNOLOGIA: O DIREITO À DESCONEXÃO NA ERA DIGITAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

Andreza Maria Carula Ramos de Souza¹

Ma. Marília Verônica Miguel²

Trabalho de Conclusão de Curso³

RESUMO

O Direito à Desconexão visa o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal do trabalhador, protegendo a sua saúde física e mental, sua vida privada, não permitindo que, em razão do excesso de trabalho, venha a desencadear doenças profissionais. Como garantia, a limitação de tempo de trabalho por meio de leis, regulamentos e políticas e o compartilhamento de informações entre os funcionários, bem como acordos entre empregadores e associações de trabalhadores, além do estabelecimento de um ou dois dias por semana de trabalho remoto, se mostram necessários e efetivos. Com isso, o artigo é dividido por evolução histórica da jornada de trabalho, o direito do descanso e o uso da tecnologia no trabalho, a saúde do trabalhador e o excesso de trabalho e o impacto da COVID-19. A pesquisa é classificada como qualitativa e será abordada fazendo-se uso do método hipotético-dedutivo. Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é classificada como: bibliográfica, documental e de levantamento.

Palavras-Chave: direito à desconexão; tecnologia; trabalhador; saúde; pandemia.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO. 2. O DIREITO AO DESCANSO E O USO DA TECNOLOGIA NO TRABALHO. 3. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O EXCESSO DE TRABALHO. 4. O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal brasileira preconiza logo em seu artigo primeiro, pertencente ao capítulo dos princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana (III, art. 1º, CF). Percebe-se aqui a importância da sua importância, o qual encontra-se presente em todas as searas do direito brasileira, inclusive frente às relações de trabalho, especialmente a relação empregatícia, no qual o empregado fica subordinado ao empregador e seu poder de subordinação.

¹ Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

² Professora Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

O trabalho é visto como fator determinante para a dignificação da pessoa, parecendo como identificador da própria condição humana, a ponto de as pessoas aceitarem situações além do permitido, como a privação do descanso do corpo e da mente, para que não corram o risco de perderem seus empregos e suportarem a postura social discriminatória da sociedade em relação a quem não trabalha.

Feitas essas considerações que circunscrevem o tema proposto, expõe-se o seguinte problema de pesquisa: com o avanço da tecnologia, os empregados, de um modo geral, permanecem conectados à empresa durante parte significativa do seu dia-a-dia. No entanto, até que ponto essa conectividade é permitida fora da jornada de trabalho, considerando os direitos fundamentais ao descanso e ao lazer, sem que o trabalhador seja habitualmente sobrecarregado pelas demandas do empregador?

Com o uso da tecnologia, não restam dúvidas de que os trabalhadores ficam conectados ao trabalho desde o horário que acordam até o momento em que deitam para dormir. A importância do presente estudo é fazer com que o direito ao descanso, à desconexão e ao lazer sejam respeitados de forma integral, pois, caso não sejam respeitados, desencadeiam problemas com a saúde mental, com o convívio familiar e social, além de frustrar os seus planos pessoais, gerando o dano existencial.

Além disso, com a pandemia da COVID-19 o mundo passou a experimentar novas formas de trabalho, o chamado trabalho remoto e *home office*. De início, para fazer com que a economia continuasse a girar, os trabalhadores, de forma geral, despenderam mais tempo de serviço do que o habitual, sacrificando o seu tempo livre, como por exemplo o horário de almoço. Porém, com a retomada das atividades de forma gradual, essas modalidades de prestação de serviços realizados dentro de casa se tornam um desejo de muitos trabalhadores e empresas.

Delimitando melhor o tema escolhido, elege-se por objetivo dessa pesquisa analisar como os recursos tecnológicos, por mais evidente que seja, estão presentes no cotidiano das pessoas, em especial dos trabalhadores, de modo que não permita a concretização do direito à desconexão. A mesma tecnologia que é vista como um mecanismo de auxílio na execução de diversas tarefas do dia-a-dia do empregado, é a que o prende à empresa mesmo fora do seu horário de expediente.

Para tal fim, foi delimitado no primeiro tópico a evolução histórica da jornada de trabalho. No segundo, o direito do descanso e o uso da tecnologia no trabalho. No terceiro, a saúde do trabalhador e o excesso de trabalho. E, por último, o impacto da pandemia da COVID-19.

A pesquisa é classificada como qualitativa e será abordada fazendo-se uso do método hipotético-dedutivo. Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é classificada como: bibliográfica, documental e de levantamento.

1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO

Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas e, ao longo do tempo, suas formas variavam conforme as condições históricas que vigoraram em cada época. (ROMAR; LENZA, Saraiva Digital, 2021)

O início do trabalho se deu no período histórico chamado Sociedade Pré-industrial, caracterizado pela escravidão, a servidão e as corporações de ofício como formas de trabalho à época, mesmo sem normas jurídicas e sociais, que protegessem os escravos, os servos e/ou os artesãos.

Na Europa Ocidental, em meados do século XVIII, houve o crescimento das cidades e o desenvolvimento do comércio, sendo marcado pelo estabelecimento de um sistema capitalista pela burguesia.

Esse novo modelo econômico proporcionou acúmulo de capitais pela burguesia, permitindo investimento na produção e mudanças na forma de produção, surgindo o desenvolvimento de máquinas capazes de produzir produtos muito mais rápidos do que as mãos humanas.

Denominando-se de Revolução Industrial, com a mudança social e econômica, as relações de trabalho se modificaram do que era anteriormente conhecido. Este período é marcado pelo surgimento do trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado, com os trabalhadores significando mão de obra barata, recebendo o menor salário possível, enquanto eram explorados em sua capacidade máxima.

Os trabalhadores eram submetidos a condições de trabalho precárias, com jornadas excessivas, sem que fossem resguardadas as integridades físicas e psicológicas e a saúde dos empregados (GOMES, 2019). Na época, nos países europeus, a jornada de trabalho variava de 14 a 16 horas diárias para as mulheres, e de 10 a 12 horas por dia para as crianças.

O Estado não intervinha nas relações econômicas e sociais, conhecido como *liberalismo econômico*, fruto da Revolução Francesa de 1789, que tinha um sistema jurídico fundado em conceitos abstratos de liberdade e igualdade, fazendo surgir um cenário de injustiça social e, conseqüentemente, realçando a desigualdade econômica entre as partes da relação de trabalho. (ROMAR; LENZA, Saraiva Digital, 2021)

À época, a valorização do trabalho e a necessidade de modificação da condição de exploração em que se encontravam os trabalhadores levou à publicação do *Manifesto Comunista*, escrito por Karl Marx e Friedrich Engels em 1848, como também da *Encíclica Rerum Novarum*, pelo Papa Leão XIII, em 1891.

Tais publicações foram de suma importância para que o Estado percebesse que não podia deixar a regulamentação das relações de trabalho de forma livre entre o trabalhador e o empregador, passando, então, a intervir na ordem econômica e social com a fixação de normas que deveriam ser respeitadas pelo empregador para a garantia de condições mínima de proteção.

Essas jornadas abusivas durante o século XIX foram uma das principais causas de movimentos revolucionários dos trabalhadores. Diante disso, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a sua 1ª Convenção, no qual limitava a duração do trabalho nas indústrias em 40 horas semanais e 8 horas diárias.

Já no Brasil, na década de 30, com a Revolução de 1930 no governo de Getúlio Vargas, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dando início a elaboração de uma legislação trabalhista, com atos normativos que limitavam a jornada de trabalho de algumas categorias profissionais específicas.

Com a Constituição de 1934, estabeleceu o limite de 08 horas diárias. No entanto, apenas com a Constituição de 1988, falou-se em limitação da jornada semanal em 44 horas (BARROS, 2010). Ainda assim, é facultado a compensação de horário e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Vale ressaltar que o trabalho executado acima da duração estabelecida em lei é considerado trabalho extraordinário, surgindo para o trabalhador, em regra, o recebimento do adicional de hora extra de, no mínimo 50% sobre o valor da hora normal (Constituição Federal, art. 7º, XVI).

A Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, em 1º de maio de 1943, sendo publicado no Diário Oficial somente em 09 de agosto daquele ano, entrando em vigor em 10 de novembro de 1943.

Desde então, a CLT sofreu várias alterações, mas a sua base original continuou a mesma. A mais recente, através da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, foi a mais significativa, alterando 54 (cinquenta e quatro) artigos, dos 922 (novecentos e vinte e dois) já existentes, além de inserir mais 43 (quarenta e três) novos e revogando 09 (nove), totalizando 106 (cento e seis) modificações. (ROMAR; LENZA, Saraiva Digital, 2021)

No Brasil, a limitação do tempo de trabalho abrange a duração do trabalho, os intervalos intra e entre jornadas, o repouso semanal e as férias anuais. O Estado, com a Constituição

Federal de 1988, preocupou-se em coibir abusos, tendo em vista que o excesso de horas dedicadas ao serviço pode vir a prejudicar a saúde e o rendimento do trabalhador.

2. O DIREITO AO DESCANSO E O USO DA TECNOLOGIA NO TRABALHO

Com a tecnologia e as pessoas mais conectadas, muitos empregados costumam ser acionados pela empresa fora do ambiente de trabalho e da carga horária por meio de ligações, mensagens e/ou email. Porém, é necessário analisar até que ponto essas ferramentas de comunicação podem ser utilizadas sem que se prejudique a integridade física e mental do trabalhador.

Apesar de não estar tipificado em legislação brasileira, o direito de desconexão parte do princípio de que o empregado utiliza seu tempo de descanso da maneira que quiser, decorrendo da interpretação do direito ao descanso *versus* dever de trabalhar, sendo que o período de descanso é concedido para que se tenha a reposição da energia utilizada no serviço (TST, 2018).

A Lei da Desconexão é uma realidade na França desde 2017, que traz como regra um amparo legal aos empregados para não responderem mensagens eletrônicas de seus chefes depois do horário de expediente. Essa lei vale para as empresas com 50 ou mais funcionários e permite que empregados e empregadores negociem como será feito o uso de e-mails e aplicativos de mensagens fora do horário de trabalho. De acordo com os sindicatos franceses, a norma foi editada após as novas tecnologias estimularem o trabalho chamado “não declarado” fora da jornada estipulada (GRILLO, 2017).

Ao analisar a legislação brasileira à regra francesa, é possível notar que o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho foi alterado para equiparar o trabalho à distância ao presencial, uma vez comprovado a realização deste trabalho por meio de e-mail, WhatsApp ou qualquer outro aplicativo de comunicação remota.

Todavia, é necessário que se tenha a habitualidade das cobranças. As pequenas interações ao longo do dia não significam, necessariamente, disponibilidade ao empregador.

Nos dias atuais, a conectividade ultrapassa a jornada de trabalho, pois a tecnologia muda a maneira de trabalhar, alterando a autonomia dos indivíduos e a quantidade de informações. Para se desconectar efetivamente, o trabalhador não pode ser forçado a prestar horas extras habituais e tampouco a trabalhar nos períodos destinados ao repouso. A garantia do tempo de descanso, com os intervalos intra e entre jornadas, além dos descansos semanais remunerados e férias, são necessários e visam dar efetividade aos direitos sociais e fundamentais, fomentando o exercício da cidadania dos indivíduos.

A tecnologia proporciona novas exigências em termos de trabalho que, se forem fora dos padrões responsáveis, sem a observância do direito a se desconectar, podem provocar desajustes na ordem social, gerando uma crescente no número de desempregados, tendo em vista que um indivíduo não consegue ingressar no mercado de trabalho porque o outro trabalha excessivamente, além de desencadear um aumento nas doenças profissionais produzidas pelo exercício do trabalho. (MAFFRA, 2015, p. 509)

A importância de se discutir sobre o direito à desconexão não se dá somente pelo argumento principal de preservação da saúde e do bem-estar social do empregado e de sua dignidade humana, fatores estes afetados pela indefinição e extensão da jornada de trabalho, como também diz respeito a dignidade de toda a coletividade e dos terceiros cujos direitos e interesses podem ser reflexamente lesionados pela ausência do trabalhador, como as crianças, os enfermos e demais familiares e amigos íntimos, privados do convívio com as pessoas queridas que foram sugadas pela nova forma de trabalho na era pós-industrial e digital, moldadas a entender, desde logo, que o trabalho é o que vai determinar seu valor no mundo. (MAFFRA, 2015, p. 509; MAIOR, 2003, p. 12)

Em verdade que o desenvolvimento tecnológico trouxe inúmeros benefícios não só no âmbito do trabalho, como também nos laços sociais. Pessoas estão constantemente conectadas umas às outras, as notícias e acontecimentos, em qualquer parte do mundo, em tempo real, por meio de ligações, mensagens e transmissões, como se estivessem presentes fisicamente.

A par disso, dispõe Jorge Luiz Souto Maior:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. (...) Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de “inovação”, “deslocamento”, “reabsorção”, e de “requalificação profissional (MAIOR, 2011, p. 4).

Em última análise, verifica-se a dificuldade em não mencionar em um jantar em família ou reunião com os amigos, questões relacionadas ao emprego, seja para discutir algum ponto, seja para contar algum feito, pois, indiretamente e inconscientemente, estão presos à empresa, mesmo fora do seu horário de expediente.

3. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O EXCESSO DE TRABALHO

É indubitável dizer que a globalização e o desenvolvimento da tecnologia trouxeram novas ferramentas de trabalho com o propósito de facilitar a execução das atividades. Entretanto, além dos benefícios, não se pode negar que a tecnologia fez com que os empregados permanecessem vinte e quatro horas conectados, sendo difícil, em muitos casos, separar a vida privada e o trabalho.

Essa conectividade a todo tempo atrapalha momentos de lazer, de convívio familiar e desenvolvimento profissional, sendo capaz de gerar danos imateriais, devendo haver reparação civil por aquele que os viola, com base na teoria da responsabilidade civil. (VALADÃO; FERREIRA, 2017)

Um recente estudo feito pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) concluiu que longas jornadas de trabalho aumentam o número de mortes por doenças cardíacas e derrames. Entre 2000 e 2016, aumentou em 29% a quantidade de pessoas que morreram por esses problemas de saúde, totalizando 745 mil vidas perdidas há cinco anos pelo excesso de trabalho. (VITORIO, 2021)

Estima-se que, em 2016, 398 mil pessoas morreram em decorrência de um derrame e 347 mil de algum tipo de doença cardíaca. A causa comum entre as mortes é a jornada de trabalho acima de 55 horas semanais. (VITORIO, 2021)

A maioria das mortes, segundo as organizações, ocorreu em pessoas entre 60 a 79 anos de idade que trabalhavam mais de 55 horas por semana quando tinham entre 45 e 74 anos. Além disso, os homens estão mais propensos a morrerem por excesso de trabalho, representando 72% das mortes analisadas no estudo, conforme podemos inferir do estudo abaixo:

[...] "As longas jornadas de trabalho representam cerca de um terço da carga potencial de doenças relacionadas ao trabalho, o que significa que são fatores de risco com a maior carga no desenvolvimento de doenças ocupacionais. Isso muda o pensamento em direção a um fator de risco ocupacional relativamente novo e mais psicossocial para a saúde humana", afirma o estudo. (VITORIO, 2021)

Inadequado seria esquecer também que hoje em dia o *workaholic*, ou seja, aquelas pessoas viciadas em trabalhar, que cumprem metas abusivas, com dedicação excessiva ao trabalho e a prestação de horas extras ilimitadas são vistas como profissionais que irão conquistar seu sucesso de forma rápida. O empregado passa a crer que é integrante da empresa, tornando-se cada vez mais dependente da atividade laborativa. A pós-modernidade é marcada pelo capital se apropriando da subjetividade dos trabalhadores, tornando-os dependentes sob o ponto de vista psicológico. (VALADÃO; FERREIRA, 2017)

Sobre a apropriação da subjetividade do trabalhador, podemos também analisar sob o prisma da *school of life*, isto é, a ideia de que se deve trabalhar com a atividade que se ama permite que o empregador passe a controlar até mesmo os sentimentos do trabalhador (VALADÃO; FERREIRA, 2017).

Nesse sentido, elucida Lília Finelli:

Amar o que se faz, fazer o que se ama. Por mais sedutor que possa parecer ao trabalhador, o ditame mostra sua força na prática a favor do empregador, que o utiliza para incutir em seus empregados lemas de sua empresa, muitas vezes com a finalidade exclusiva de incrementar a produção. Assim, quem ama o que faz flexibiliza seu trabalho. Quem ama o que faz aceita receber menos por seus serviços, trabalhar mais horas, ficar à disposição do empregador em períodos de folga, vender ou adiar suas férias, dentre outros. O que por um lado soa ao empregador como benéfico, para o empregado se torna um fardo a mais para assumir. Como exemplo da carga pesada e negativa, e da conveniência para o empregador, estão as frases comumente divulgadas na mídia sobre o assunto: “Se você não está fazendo o que ama, está perdendo seu tempo.” “Trabalhar duro por uma coisa que não ligamos se chama stress. Trabalhar duro por uma coisa que amamos se chama paixão.” “Ao invés de ficar imaginando quando serão suas próximas férias, talvez você devesse escolher uma vida da qual você não tenha que escapar.” “Você sabe que está fazendo o que ama quando para de desejar que o relógio ande mais rápido e passa a desejar que cada dia seja duas vezes mais longo. (FINELLI, 2015, p. 49)

Da privação ao direito ao descanso surge o dano existencial, sendo uma subespécie do dano extrapatrimonial, mas que diz respeito ao trabalho que o trabalhador exerce, causando-lhe grave prejuízo em suas relações sociais. Além disso, ocorre a frustração por parte do trabalhador em não conseguir realizar seus projetos pessoais, implicando a perda da sua qualidade de vida. Em outras palavras, o dano existencial é caracterizado pelo sofrimento de limitações à vida pessoal do trabalhador, pois permanece impedido de usufruir de momentos de lazer, da convivência familiar e social.

O dano existencial é caracterizado pela conduta patronal de impedir que o empregado usufrua de seu tempo livre para convívio social e execução de seus projetos de vida, maneira pela qual há a vedação da integração do trabalhador à sociedade.

Convém notar que, ao contrário do dano moral, o dano existencial não se trata de dor emocional, de uma tristeza profunda ou uma ofensa à honra. Esse tipo de dano diz respeito à própria existência do ser humano trabalhador, que não consegue desvencilhar sua vida profissional da vida privada, pois não lhe é permitido se desconectar do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, com a Reforma feita em 2017, passou a prever o dano extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho (arts. 223-A a 223-G, CLT), aplicáveis

a situações decorrentes de ação ou omissão que ofenda à esfera moral ou existencial, tanto da pessoa física ou jurídica.

Nesse contexto, a saúde, o lazer e a integridade física do trabalhador são alguns dos bens juridicamente tutelados e passíveis de indenização, quando evidenciado a responsabilidade civil do empregador para o cometimento do dano existencial.

Incontestável afirmar que a grande maioria das doenças do trabalho possuem correlação com o estresse devido ao desgaste nos ambientes e nas relações de trabalho. Posto isso, a Lei 8.213/1991 da Previdência Social, no artigo 20, incisos I e II, prevê a caracterização das doenças relacionadas ao trabalho.

As doenças mentais associadas ao trabalho mais comuns são depressão, transtorno de pânico, ansiedade e a síndrome de *Burnout*.

Acerca disso, a Síndrome de *Burnout* é o estresse profissional mais conhecido atualmente, retratando um distúrbio de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso. Por isso, passou a ser reconhecido como doença ocupacional, inclusive pelo INSS, registrado no Grupo V da CID - 10, sendo associado, inclusive, a acidente de trabalho. (CATALDI, 2015, p. 163)

O *Burnout* é caracterizado por três aspectos: a exaustão emocional, caracterizado pelo sentimento de esgotamento, pouca energia, intensa carga emocional e irritabilidade; a despersonalização, quando se tem um distanciamento emocional, ou seja, a perda da capacidade de identificação e empatia com os outros, e; a redução da realização pessoal e profissional. (CATALDI, 2015, p. 163)

Para que se evite o surgimento de doença profissional e a fim de proporcionar mais saúde e segurança para os funcionários, é de se cogitar estratégias que diminuam o estresse e a pressão dos empregados, adotando programas que melhorem a qualidade de vida no ambiente trabalho, através da informação, cultura, lazer e descanso mental ao trabalhador, além do reconhecimento profissional e campanhas motivacionais. (ANAMT, 2019)

4. O IMPACTO DA PANDEMIA DA COVID-19

O meio ambiente pode ser considerado como: natural, composto de elementos abióticos e bióticos; o artificial, construído pelo homem; o cultural, aquele em que as comunidades humanas se proliferaram e se desenvolveram; e, o do trabalho, no qual os sujeitos realizam o seu labor. Logo, o local onde o indivíduo produz, exerce o seu trabalho e auferir seu sustento é entendido como ambiente laboral.

A Constituição Federal, em seu artigo 225, traz o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo um dever do Poder Público a proteção do ambiente laboral.

Entretanto, a partir do dia 31 de dezembro de 2019, o ambiente laboral conhecido pelo Brasil e o mundo começou a sofrer mudanças. Após diversos casos em Wuhan, na China, o surto de *Coronavírus* foi declarado como uma pandemia pela *World Health Organization (WHO)* em 11 de março de 2020, depois da identificação em mais de 114 países. (BBC, 2020)

A transmissão do novo *Coronavírus* ocorre de pessoa para pessoa por meio de gotículas do nariz ou da boca que se espalham por meio da tosse, espirro ou fala de alguém doente. Quando essas gotículas caem em superfícies e objetos próximos, como mesas ou telefones, ou até mesmo toques ou apertos de mãos, o contato pode levar a infecção, quando seguido de contato com a boca, nariz ou olhos.

Diante disso, a necessidade de manter o distanciamento social *versus* o desespero em manter os postos de trabalho e fontes de renda mudaram da noite para o dia. Graças ao mundo digital, diversos trabalhadores mantiveram o seu emprego com as devidas adaptações. Em uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) junto ao Sebrae, realizada nos dias 25 de fevereiro e 1ª de março de 2021, onde foram ouvidos 6.228 empresários de todos os 26 estados e do Distrito Federal, constatou-se que 7 em cada 10 empresas vendem utilizando as redes sociais, aplicativos ou internet. (FGV Projetos; Sebrae, 2021)

Quando um novo tipo de tecnologia é capaz de romper ou modificar drasticamente os padrões de trabalho, marca-se uma Revolução. Atualmente, a Revolução 4.0 rompe qualquer barreira entre o mundo digital e o mundo real. Segundo Schwab, esse momento apresenta três características: (SCALZILLI, 2021, p. 222)

“a) Velocidade: ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em um ritmo exponencial e não linear, b) amplitude e profundidade: ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigma sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. c) impacto sistêmico: ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda a sociedade.” (Klaus, 2016, p.13)

Ressalta-se que as inovações tecnológicas já estavam ocorrendo de forma profunda antes mesmo da crise sanitária se instalar no Brasil, conectando o mundo e combinando várias tecnologias, levando a uma mudança de paradigmas da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. (SCHWAB, 2016, p.13)

É bem verdade que a pandemia da COVID-19 já é a maior enfrentada pela humanidade, e sem perspectivas para o fim, desde o início do século XX com a gripe espanhola. Com isso, a economia do país foi posta em risco e, como consequência, as relações de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 75-C, estabelece que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho será estabelecida por mútuo consentimento entre o empregado e empregador, com o devido registro em aditivo contratual.

Neste sentido, deve-se dizer que no caso de emergência eventual e como medida causada por força maior, como a do coronavírus, deve ser feita com cautela e razoabilidade. Apesar de motivo externo à vontade do empregador, cabe a ele garantir condições de saúde e segurança aos seus empregados, sob pena de ser responsabilizado por atos de negligência que comprovadamente os exponham a risco. Por outro lado, o empregado que se recusar a seguir as orientações e/ou mudanças impostas pelo empregador poderá ser penalizado com advertência, suspensão ou justa causa. (SCALZILLI, 2021, p. 220-221)

Em se tratando do serviço prestado durante a pandemia do coronavírus, seja ele por teletrabalho ou *home office*, é certo dizer que ambos os lados, empregador e empregado, necessitaram despender mais tempo e disposição do que estavam habituados para que o serviço não fosse interrompido ou suspenso na integralidade, fazendo com que o capital continuasse girando, mesmo que mínimo, garantindo o seu sustento.

Por outro enfoque, se faz necessário garantir que o uso da tecnologia no trabalho não deva escravizar o homem, mas sim servi-lo, conforme preceituado na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 4º, que “ninguém estará submetido à escravidão nem a servidão; e o tráfico de escravos está proibido em todas as suas formas”, bem como no artigo 24 que “toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”. (SCALZILLI, 2021, p. 221-222)

A saúde mental vem ganhando relevância nas empresas, especialmente durante a pandemia, fazendo com que as alternativas de oferecer descanso durante a semana ganhem mais força. Um exemplo recente é a Nike que, às vésperas da volta do trabalho presencial nos escritórios da empresa, no estado de Oregon, Estados Unidos, dispensou os funcionários administrativos por uma semana do trabalho, com o intuito de que os empregados foquem em sua saúde mental, “reservando um tempo para relaxar, desestressar e passar o tempo com seus entes queridos”. (SENA, 2021)

De outra parte, em uma pesquisa comparativa de satisfação e desempenho em *home office* realizada em junho de 2021, com o objetivo de identificar as percepções dos profissionais trabalhando em suas casas atualmente e compará-las com os resultados obtidos no mesmo

levantamento realizado em junho de 2020, concluiu-se que, depois de um ano, as pessoas se mostram mais satisfeitas com o trabalho em *home office*, trazendo uma preferência em permanecer nesse modelo de trabalho no pós pandemia. (FEA; FIA, 2021)

Apesar do temor de permanecerem com jornadas de trabalho excessivas, 78% dos entrevistados disseram sentir o *home office* mais compatível com a convivência familiar e que é possível conciliar o cuidado com a família com o trabalho, contra 76% e 73%, respectivamente, quando entrevistados em junho de 2020. (FEA; FIA, 2021)

Além disso, a intenção de continuar em *home office* após a pandemia subiu para 78% contra os 70% entrevistados no ano passado, revelando uma tendência de modalidade de trabalho no pós pandemia. (FEA; FIA, 2021)

Em verdade, grandes empresas passaram a adotar o trabalho remoto permanente em alguns setores, como é o caso do Grupo Heineken, que em janeiro de 2021 adotou o regime de teletrabalho para 1,3 mil colaboradores de áreas corporativas da empresa no Brasil, visando uma forma de acelerar a cultura digital e a redução de custos operacionais nas unidades de São Paulo e Itu. (MAZZIOTTI, 2021)

Diferentemente do *home office*, o Grupo Heineken oferece aos seus colaboradores o trabalho no mínimo 3 vezes por semana fora das dependências da companhia. Aos empregados das áreas administrativas, o trabalho remoto deverá ocorrer no máximo duas vezes por semana. Já aos demais, o modelo de *home office* permanecerá até o fim da pandemia. (MAZZIOTTI, 2021)

Os desafios postos de maneira repentina como forma de prevenir a propagação do vírus da COVID-19, conforme as recomendações da Organização Mundial da Saúde no sentido de um isolamento social, acabou por abalar a saúde psicológica pela ausência de convívio social e hiperconexão. Desta feita, saber buscar um equilíbrio entre o mundo do trabalho e o momento de lazer se fez de suma importância no atual momento vivenciado. Assim, compete a cada sujeito de direito realizar a sua parte na construção de uma vida mais saudável.

CONCLUSÃO

A proteção ao trabalhador em decorrência das jornadas extensas acontece desde o século XIX, mas só no século XXI a sociedade começou a perceber que os descansos concedidos aos empregados não se tratam apenas de um direito previsto na Carta Magna e legislações infraconstitucionais.

Verdade seja, o direito à desconexão vai muito além do descanso físico do trabalhador. Quando um empregado está descansado mentalmente, ele trabalha e vive melhor em sociedade.

Por isso, é de ser levado em consideração o aumento de trabalhadores sendo acometidos pelas doenças profissionais, principalmente a Síndrome de *Burnout*, em decorrência do excesso de trabalho e de cobrança.

Deste modo, a melhor forma de garantir o direito à desconexão é respeitando os horários estipulados para cada empregado exercer a sua atividade laborativa. Além de evitar o pagamento das horas extras, garante que o trabalhador esteja descansado física e mentalmente para mais uma jornada de trabalho.

Com o cumprimento das horas estipuladas para início e término do trabalho, evita-se o aumento dos afastamentos pela exaustão mental, diminuindo também o número de pessoas dependentes da Previdência Social.

Outras formas de garantir o trabalho excessivo seria com a introdução, implementação e cumprimento de leis, regulamentos e políticas que proibam horas extras obrigatórias, com a garantia de limites máximos de tempo de trabalho, bem como acordos entre empregadores e associações de trabalhadores flexibilizando o horário de trabalho e, ao mesmo tempo, estabelecer um número máximo de horas de trabalho, e, por fim, o compartilhamento das horas de trabalho laboradas entre os funcionários, visando garantir que não exceda o estipulado em contrato de trabalho e/ou acordo e convenção coletiva.

Ademais, com a pandemia, a implementação do trabalho remoto e o retorno das atividades presenciais devido ao avanço da vacinação por todo país e mundo, uma medida que pode ser efetiva na prevenção dos problemas de saúde dos empregados é estabelecer um ou dois dias da semana para que o trabalhador, quando seu trabalho permitir, exerça as suas atividades em casa.

Conclui-se assim que o desafio atual é buscar com que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra ele.

REFERÊNCIAS

Associação Nacional de Medicina do Trabalho(ANAMT). Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. 2019. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>>. Acesso em: 19 de jul. de 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Editora Ltr, 2010.

Biblioteca Virtual em saúde. Novo Coronavírus (Covid-19): informações básicas. Disponível em: <<https://bvsmis.saude.gov.br/novo-coronavirus-covid-19-informacoes-basicas/>>. Acesso em 05 de set. de 2021.

BBC NEWS BRASIL. Coronavírus: OMS declara pandemia. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-51842518>>. Acesso em 05 de set. de 2021

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

CATALDI, Maria José Gianella. **A SAÚDE MENTAL E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**. Revista de Direito do Trabalho | vol. 166/2015 | p. 159 - 170 | Nov - Dez / 2015 DTR\2015\16832. Acesso em: 12 de abril de 2021

FEA, FIA. Brasileiros querem continuar no home office, aponta pesquisa da FEA e da FIA. FEA USP, 2021. Disponível em: <<https://alumni.fea.usp.br/fea/noticias/brasileiros-querem-continuar-no-home-office-aponta-pesquisa-da-fea-e-da-fia>>. Acesso em 21 de set. de 2021.

FINELLI, Lília Carvalho. **Do what you love, love what you do: impactos do lema de Steve Jobs na proteção trabalhista globalizada**. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo. (Org.). Direito Material e Processual do Trabalho - I Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015, v. 1, p. 45-52 - acesso em 22 de mar. de 2021

GOMES, Livia Ohana Bezerra. A sociedade moderna e o dano existencial decorrente da violação do direito à desconexão do trabalhador. **Revista Jus Navigandi**, 2019. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/72604/a-sociedade-moderna-e-o-dano-existencial-decorrente-da-violacao-do-direito-a-desconexao-do-trabalhador>>. Acesso em: 16 de abril de 2021

GRILLO, Breno. Aprovado na França, direito à desconexão é discutido em tribunais brasileiros. **Conjur**, 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil>>. Acesso em: 06 de set. de 2020.

JUSTIÇA DO TRABALHO - Tribunal Superior do Trabalho. **Direito de Desconexão do Trabalho**. Brasília, DF: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24655191#:~:text=Essa%20conex%C3%A3o%20mental%20sem%20descanso,do%20seu%20hor%C3%A1rio%20de%20expediente>. Acesso em: 06 de set. de 2020.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. Escola Judicial Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v.9, n.10, out., 2003. Acesso em: 06 de set. de 2020.

MAZZIOTTI, MAGALÉA. Heineken anuncia trabalho remoto permanente para áreas corporativas no Brasil. **CNN**, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/heineken-anuncia-trabalho-remoto-permanente-para-areas-corporativas-no-brasil/>>. Acesso em 21 de set. de 2021.

O Impacto da pandemia de Coronavírus dos Pequenos Negócios - 10ª Edição do Sebrae Março | 2021. **FGV PROJETOS**, 2021. Disponível em: <<https://fgvprojetos.fgv.br/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirus-nos-pequenos-negocios-10a-edicao-do-sebrae-marco-2021>>. Acesso em 05 de set. de 2021.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Digital, 2021.

SCALZILLI, Roberta. **O TELETRABALHO E A PANDEMIA: UMA ANÁLISE DO DIREITO À DESCONEXÃO E DO DANO EXISTENCIAL COMO CONSEQUÊNCIA DA JORNADA EXCESSIVA DE TRABALHO**. Revista de Direito do Trabalho | vol. 215/2021 | p. 221 - 236 | Jan - Fev / 2021 DTR\2020\15230 - Acesso em 24 de mar de 2021.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. **Trad. Daniel Moreira Miranda**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 13.

SENA, Victor. Em nome da saúde mental, Nike libera funcionários por uma semana. **EXAME**, 2021. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/em-nome-da-saude-mental-nike-libera-funcionarios-por-uma-semana/>>. Acesso em 15 de set. de 2021

VALADÃO, C. C.; FERREIRA, M. C. M. T. **A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANO EXISTENCIAL DECORRENTE DA VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO**. Revista de Direito do Trabalho | vol. 174/2017 | p. 19 - 39 | Fev / 2017 DTR\2016\25083. Acesso em: 22 de mar. de 2021

VITORIO, Tamires. Longa jornada de trabalho aumenta número de mortes por doença cardíaca e derrame. **CNN**, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/05/17/longas-jornadas-de-trabalho-aumentam-mortes-por-doencas-cardiacas?utm_source=thenewsc&utm_medium=referral&utm_campaign=20_01>. Acesso em: 18 maio de 2021