



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NUCLEO DE PRÁTICA JURIDICA
COORDENACAO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**O DIREITO À DESCONEXÃO E AS IMPLICAÇÕES DO TRABALHO EXAUSTIVO
NA GERAÇÃO CONECTADA**

ORIENTANDO – DIRÇO DE SOUSA OLIVEIRA JUNIOR
ORIENTADOR – PROF. DR. GERMANO CAMPOS SILVA

GOIANIA
2024

DIRÇO DE SOUSA OLIVEIRA JUNIOR

**O DIREITO A DESCONEXÃO E AS IMPLICAÇÕES DO TRABALHO EXAUSTIVO
NA GERAÇÃO CONECTADA**

Monografia apresentada na Disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direitos e Negócios e Comunicação, do Curso de Bacharelado em Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

Orientador(a): Germano Campos da Silva

Goiânia

2024

DIRÇO DE SOUSA OLIVEIRA JUNIOR

**O DIREITO A DESCONEXÃO E AS IMPLICAÇÕES DO TRABALHO EXAUSTIVO
NA GERAÇÃO CONECTADA**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Doutor Germano Campos da Silva

Nota:

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Mestre Maria Nívia Taveira Rocha Nota:

Resumo: Este artigo examina o direito à desconexão e os impactos das tecnologias digitais no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A rápida evolução tecnológica e o aumento da conectividade têm promovido novas modalidades de trabalho, mas também gerado desafios, como a dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo profissional e o pessoal. O objetivo é analisar de que forma a hiperconectividade afeta a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores, além de discutir os desafios regulatórios para assegurar o direito à desconexão. A metodologia empregada consiste em uma revisão bibliográfica de estudos jurídicos e sociológicos sobre o tema, complementada por exemplos de legislações nacionais e internacionais. Os resultados apontam que, embora o uso de tecnologias possa aumentar a produtividade, ele também acarreta riscos de sobrecarga e esgotamento. Conclui-se que a regulamentação adequada do direito à desconexão é fundamental para proteger o bem-estar dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho mais sustentável.

Palavras-chave: Desconexão, tecnologias, trabalho, hiperconectividade, conectada

Abstract: This article examines the right to disconnect and the impacts of digital technologies on work-life balance. Rapid technological evolution and increased connectivity have fostered new ways of working, but have also created challenges, such as the difficulty in establishing clear boundaries between professional and personal time. The aim is to analyze how hyperconnectivity affects workers' mental health and quality of life, in addition to discussing the regulatory challenges to ensuring the right to disconnect. The methodology employed consists of a literature review of legal and sociological studies on the subject, complemented by examples of national and international legislation. The results indicate that, although the use of technologies can increase productivity, it also entails risks of overload and burnout. It is concluded that adequate regulation of the right to disconnect is essential to protect workers' well-being and promote a more sustainable work environment.

Keywords: Disconnect, Technologies, Work, hyperconnectivity, connect

SUMÁRIO

RESUMO.....	04
INTRODUÇÃO.....	06
1. O DIREITO À DESCONEXÃO E O ÓCIO SAUDÁVEL.....	08
2. AVANÇOS TECNOLÓGICOS: VANTAGENS E IMPLICAÇÕES.....	14
3. O AMBIENTE DE TRABALHO QUE DEVEMOS PROMOVER.....	20
CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

INTRODUÇÃO

O presente artigo visa discutir sobre o direito dos trabalhadores à desconexão no ambiente de trabalho, bem como sustentar a tese de que, em decorrência das novas configurações trabalhistas do século XXI, atreladas aos impactos de uma sociedade pós-pandêmica e hiper conectada, grandes implicações podem afetar diretamente os trabalhadores e seus ofícios.

Por direito a desconexão também conhecido como "direito à desconexão", entende-se que é um tema trabalhista atualmente bastante discutido, que garante ao trabalhador o direito de se desconectar do seu trabalho fora do seu horário de expediente, ou seja, de não ficar à disposição do empregador 24 horas por dia.

A Conexão esta que submetem o trabalhador a uma hiper conexão causadora de inúmeras problemáticas. Conectados o tempo todo e em todo lugar, tal situação tem promovido uma discussão frente a necessidade de desconectarmos,

A tecnologia digital modificou a organização do trabalho, bem como impôs uma nova realidade nos ambientes laborais, promovendo uma distorção da real percepção, de tempo, de local de trabalho e relacional entre seus colaboradores.

Nesta perspectiva a imagem é de que o local de trabalho, que se compreende como o espaço físico, sofreu uma gigantesca modificação sendo que para muitos trabalhadores gerou uma confusão entre o que seria o local de trabalho, visto que estes se encontram cada vez mais conectados, dentro e fora destes.

Também nesta perspectiva, vale perceber que o trabalho não se limita mais ao tempo passado na fábrica ou no escritório. Limites físicos, espaciais e horários de trabalho não são mais fronteiras entre vida profissional e pessoal: eles se sobrepõem, atestando a invasão do mundo do trabalho no mundo doméstico e vice-versa, podendo assim se pensar com isso, num adoecimento do trabalhador em decorrência de seu trabalho, uma doença laboral.

Se a doença laboral pode ser percebida frente a realidade cada vez mais presente na vida do trabalhador, podemos afirmar então que uma patologia laboral se faz presente transformando o ambiente da conexão laborativa desgastante e impedindo o trabalhador de seus direitos.

Assim se faz necessário pensar sobre as esferas da desconexão, as habilidades das influências tecnológicas em aprimorar e explorar o serviço laborativo

e por fim analisar o ambiente laborativo como a instancia final das boas ou, mas consequências para quem desenvolve o trabalho.

De acordo com as alterações que tiveram em razão da pandemia dos últimos anos, analisamos que houve modificações na organização laboral. Neste sentido, visando manter as questões econômicas sobre efetivo desenvolvimento, fortaleceu-se o chamado teletrabalho, se antes era uma possibilidade em construção, agora transformou-se em *conditio sine qua non*, sem o qual não pode ser possível, as condições laborativas desenvolvidas, a princípio para serem pela saúde física, e por fim, transformada em possibilidades efetivas de ganhos e construção efetiva de produção econômica.

Assim, o teletrabalho, foi incentivado e encorajado pelas autoridades públicas como um modo de organização de trabalho que permite a continuidade da atividade empresarial visto como uma forma eficaz de garantir a continuidade das atividades empresariais, ao mesmo tempo em que se protege a saúde dos trabalhadores e se minimizam os riscos associados ao trabalho presencial. Além disso, o teletrabalho também trouxe benefícios, como maior flexibilidade, redução de custos operacionais e a possibilidade de manter a produtividade mesmo em circunstâncias adversas.

O presente artigo visa trazer uma abordagem deste contexto atual, na tentativa de colaborar para a construção de uma discussão que possa trazer cada vez mais luz a realidade das demandas de milhares e milhares de trabalhadores que são objeto de hiper conexão.

O objetivo maior navegará na lida da carga conectiva, contrapondo neste quesito a importante necessidade de se desconectar, bem como, uma percepção do ambiente do ócio, oportunizando a visualização de que a hiper conexão só traz prejuízos e demandas desequilibradas ao trabalhador.

Discutiremos expectativas de disponibilidade constante dos trabalhadores, dificultando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A alta demanda de trabalho, aliada ao fácil acesso aos meios digitais, observando que muitas vezes situações que impede o trabalhador de se desconectar totalmente após o horário de expediente, levando-o ao esgotamento e a problemas de saúde mental.

Diante disso entender como acontecem tais demandas na vida de um trabalhador percebendo as demandas tecnológicas e como estas produzem

benefícios e malefícios para quem as usa desmedidamente seria crucial para nossa discussão.

Na finalização das abordagens caminhamos tentando compreender o ambiente laborativo, passando pelas questões jurídicas previstas na lei para que ambos, empregado e empregador, compreendam que os benefícios de um ambiente saudável para todos, trará tantos benefícios para todos os seguimentos, proporcionando saúde, melhor uso das tecnologias disponibilizadas e, enfim, um ambiente acolhedor e proporcionador de variadas oportunidades.

1.0 DIREITO À DESCONEXÃO E O ÓCIO SAUDÁVEL

O trabalhador deve preservar atividades que o ajudem a entender seus direitos e deveres, especialmente quando se trata de desconectar ou praticar o ócio como parte do trabalho. Isso é ainda mais importante em uma sociedade que passa por transformações industriais diárias, tornando-se cada vez mais produtiva e exigente.

Domenico de Masi pontuou, sobre o assunto:

Nós nos encontramos agora diante do nascimento da sociedade que a todos nós com exceção somente daqueles que hoje são ainda muito jovens parece um habitat natural: a sociedade industrial. (Masi, 2000, p.27)

Inicialmente, é importante reconhecer que este período representa uma ressignificação do que Chaplin ilustrou em "Tempos Modernos". O filme mostra a alienação do trabalhador moderno, preso a uma rotina mecânica e repetitiva na linha de montagem de uma fábrica. Na primeira metade do século XX, Chaplin usou o humor e a comédia física de forma magistral para retratar a desumanização do trabalho industrial, criticando a ganância empresarial e a falta de preocupação com o bem-estar dos trabalhadores. Naquela época, ele não imaginava que a situação de exploração trabalhista pioraria ainda mais diante da busca frenética por resultados.

O que de fato é real esta frente a frente com o tempo integral que a tecnologia propaga de uma maneira substancial, provocando um avanço desmedido e exigente que cobra cada vez mais resultados de quem trabalha, obrigando de forma sutil e muitas vezes aberta, que o trabalhador execute seu trabalho, seja à distância ou não, gerando resultados que interessam ao empregador, debaixo de uma exigência

que faz o trabalhador se submeter ao teletrabalho *full time*, como se não tivesse direito ao descanso que lhe é garantido.

Jorge Souto Maior prepondera que o descanso é:

Uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar. (Maior, 2003, p.1)

O direito ao não trabalho ou desconexão significa entre outras palavras, que o empregado, em seus momentos de descanso, sendo folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente. Seria redundante afirmar aqui que é o tempo para família, no pleno exercício do direito de exercer o papel de pai e mãe, ou em outras palavras simplesmente fazer nada, sem a responsabilidade de responder necessidades laborais.

Neste sentido, afirma Christina D'Arc Damasceno que:

O direito à desconexão pode ser definido como aquele direito que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito a ingerências, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período de descanso diário (intervalos entra e intrajornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (Blackberry, palm, pager, fax, e ainda computador ou notebook munidos de Internet ou de rede). Dito de outro modo, configura-se o direito à desconexão como o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou “desconectado” do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias. (Damasceno, 2010, p. 63-81)

A defesa apresentada pela autora é essencialmente uma reivindicação por um descanso diário justo e eficaz, necessário para recuperar as energias, distante das exigências impostas pelo mundo do trabalho. É importante compreender que o direito à desconexão está ganhando relevância em uma sociedade altamente conectada, a qual não percebe que a exposição excessiva à conectividade ameaça a qualidade de vida e, inevitavelmente, coloca em dúvida a qualidade do trabalho produzido.

Talvez empregadores e trabalhadores não percebam que a desconexão precisa ser total para ser realmente eficaz. Isso significa que, durante o descanso, o trabalhador não deve realizar nenhuma atividade relacionada ao trabalho, como atender chamadas telefônicas ou responder mensagens. É fundamental compreender

que, para garantir um verdadeiro descanso, deve-se evitar qualquer interação com questões laborativas.

A dificuldade de se desligar do trabalho e as consequências daí decorrentes passaram a ser tema de discussão e análise no mundo moderno, principalmente, ao se ter em vista que o trabalhador perturbado com a necessidade de fazer, e ao mesmo tempo, com a sensação e necessidade de estar sempre conectado prestando informações sobre suas atividades e rendimento, não para nunca.

Tais comprometimentos com a realidade da desconexão tem gerado um esgotamento profissional, e o trabalhador que está sempre conectado, respondendo a e-mails e cumprindo tarefas fora do horário de expediente, pode enfrentar altos níveis de estresse onde o prolongamento das horas de trabalho, sem descanso suficiente, pode levar a problemas físicos como dores nas costas, dores de cabeça, fadiga ocular e problemas relacionados ao sedentarismo. O uso constante de dispositivos digitais e a falta de pausas adequadas agravam essas condições.

Um exemplo clássico disso seria *Burnout* que é considerado um estado de esgotamento físico, mental e emocional causado por estresse crônico relacionado ao trabalho. Reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma síndrome ocupacional, o burnout ocorre quando as demandas de trabalho superam os recursos e a capacidade de enfrentamento do trabalhador, levando-o a um colapso no bem-estar pessoal e no desempenho profissional.

Nas palavras de Trigo, entende sobre o assunto:

Os indivíduos que estão neste processo de desgaste estão sujeitos a largar o emprego, tanto psicológica quanto fisicamente. Eles investem menos tempo e energia no trabalho fazendo somente o que é absolutamente necessário e faltam com mais frequência. Além de trabalharem menos, não trabalham tão bem. Trabalho de alta qualidade requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o indivíduo desgastado já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste. (Trigo, 2007, p.230)

Trabalhar sem controle de jornada, pode proporcionar um aumento exagerado de atividades as quais distanciarão cada vez mais o trabalhador de seu espaço de tempo livre para o lazer, vida social e ou atenção a sua família.

Esse é, na verdade, um tema polêmico e de contornos complexos. Alguns juristas argumentam que um empregador não pode exigir que um empregado esteja disponível e trabalhando 24 horas por dia, sem pausas, descanso ou a possibilidade de se desconectar de suas atividades laborais. No entanto, os avanços

tecnológicos têm permitido que essa sobrecarga ocorra, resultando em danos existenciais irreparáveis.

Carneiro Junior é assertivo ao afirmar que:

Ninguém fica parado sem a sensação de dívida. É preciso executar múltiplas tarefas: responder, informar, manter-se inundado de atividades que maximizem o rendimento. (Carneiro, 2023, p. 9)

Quer em casa, como foi durante os difíceis dias da pandemia, onde incertezas, medos e angústias dominaram a vida de muitos trabalhadores, quer no cotidiano, esses mesmos trabalhadores misturavam tempo de descanso e trabalho na busca por melhores resultados e na tentativa de manter o emprego, além de focar incessantemente em produzir, produzir e produzir.

A revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região discutiu a expressão japonesa "Kadosh", que significa "morte por excesso de trabalho". Esta expressão refere-se a indivíduos que, ignorando suas necessidades físicas, emocionais e outras, se dedicam tanto ao trabalho que acabam em condições extremas, chegando a situações que podem ser comparadas ao suicídio laboral.

O Ministério do Trabalho japonês começou a publicar estatísticas sobre o KAROSHI, de 1980 a 1987, e estas apontam para o fato de que o KAROSHI privilegiava quanto à sua sintomatologia terminal: os ataques cardíacos e os acidentes vasculares cerebrais (AVCs) acometendo mais, aqueles que trabalham mais de 3000 horas/ano. (revista regional do trabalho 3ª região. (Trt,2007, p.131-141)

Os estudos realizados pelo Ministério do Trabalho japonês indicaram que as mortes foram associadas a longas horas de trabalho, trabalho por turnos, trabalho e horários irregulares. A maioria das vítimas trabalhava longas horas, equivalentes a mais de 3000 horas por ano, pouco antes do falecimento.

O direito à desconexão leva um equilíbrio na relação entre homem e o trabalho, situação essa preponderante na tentativa de analisar os efeitos negativos que toda prática tecnológica excessiva pode promover, considerando que os meios alcançados pela informatização; a telecomunicação, aliados a valores da nossa sociedade contemporânea, vem subtraindo o efetivo e verdadeiro descanso dos trabalhadores.

De acordo com o entendimento do autor Jorge Luiz Souto:

O descanso significa pausa no trabalho, a qual apenas será devidamente cumprida se houver a desvinculação plena desse labor, exemplificando que fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto,

sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso". (Maior, 2003, p.1)

Resta claro a violação do direito à desconexão pode ser configurada se for comprovado que a empresa se omitiu e praticou um ato abusivo contra a vida social do trabalhador. Isso pode causar um grave distanciamento da convivência familiar e da sociedade. Evidencia-se o interesse da empresa em manter o empregado conectado durante seus períodos de descanso, de maneira habitual, repetitiva e sistemática.

De acordo com Mendonça, comenta sobre o tema:

A melhor da desconexão ocorreria com o desligamento de diversos meios de conexão existentes na vida atual, desvinculando trabalho e tecnologia, o que se tornou praticamente impossível. É o mesmo que "desconectar-se totalmente da empresa, ou seja, desligar o computador, telefone ou talvez outra forma de comunicação com o empregador". (Mendonça, 2018, p.1)

Se a discussão envolve a compreensão entre a conexão e a desconexão, o sociólogo Domenico De Masi sugere que o ócio criativo está inserido na ideia de que a desconexão, ou seja, afastar-se das demandas e distrações do trabalho ou das responsabilidades diárias, criaria um espaço mental que pode ser preenchido com atividades criativas e inspiradoras durante o tempo livre. O sociólogo aborda que nos Estados Unidos a ideia de Ócio já é real, visto que aquela parte do continente das Américas tal importante e significativa na ampliação de uma propagação de uma ideia já a inseriu no contexto da desconexão.

Recentemente foram divulgadas por alguns jornais, causando uma injustificada surpresa algumas estatísticas sobre o tempo livre nos Estados Unidos, que tinham acabado de ser produzidas por competentes institutos de pesquisa. Pelo que parece, também lá, do outro lado do Atlântico, as 170 mil horas de vida que um adulto médio dedica ao tempo livre já superam em muito as 80 mil horas que este mesmo adulto passa trabalhando. Portanto, sem se dar conta, até os Estados Unidos se tornaram uma república fundada no ócio e na economia do ócio. (Masi, 2000, p. 320)

Para o sociólogo, o ócio criativo é resultado de três ações: Trabalho, Estudo e Lazer, dessa forma ele se apropriava de meios necessários para repensar a relação entre trabalho e tempo livre; situações essas tão necessárias e substâncias de quem desconecta. Ele viria a sugerir que se o sujeito ocupasse dessas etapas obviamente ele combinaria meios que o levariam a uma qualidade de vida, tornando o ócio criativo estratégico.

Domenico de Masi prolifera:

Uma parte do nosso tempo livre deve ser dedicada a nós mesmos, ao cuidado com o nosso corpo e com a nossa mente. Uma outra parte deve ser dedicada

à família e aos amigos. Devemos dedicar uma terceira parte à coletividade, contribuindo para a sua organização civil e política. Cada cidadão deve dosar estas três partes em medidas adequadas, de acordo com a sua vocação pessoal e a sua situação concreta. (Masi, 2000, pag. 187)

O Equilíbrio desses fatores torna a vida humana mais plena e eficaz em seus objetivos, distanciando-se de um conceito de simples intervalo entre obrigações, tornando o descanso uma fonte inspiradora e promotora de novas energias para um alcance pessoal e social.

A carga de trabalho não precisa ser excessiva como se com ela fossemos resolver todas as nossas necessidades em torno do ser produtivo. O entendimento de que as empresas seriam mais criativas, mais produtivas e reduziriam as despesas se entendessem que trabalhadores “felizes e descansados” teriam mais tempo produtivo, revitalizariam seus relacionamentos familiares, teriam mais tempo de relacionamento com a sociedade do seu bairro, frequentando aquela praça para fazer exercício, alimentariam a criatividade e tornariam a vida mais produtiva. O ócio compensa, pois ele nos faz capaz de idealizar as aspirações.

Ainda com Domenico de Masi, comenta:

Na sociedade pós-industrial, as máquinas trabalharão, e os seres humanos terão sempre mais tempo para refletir e "bolar", idear. Mas só quem é capaz de idear, ou seja, inventar e patentear a ideia antes dos outros, adquirirá o direito de receber ROYALTIES. (Masi, 2000, p.1)

O entendimento até aqui permeia a clara compreensão daquilo que muitos estudiosos afirmariam uma base para o florescimento. Se por um lado, espera-se do trabalhador um descanso de suas atividades rotineiras, desconectando-se da massacrante e exigente necessidade de estar conectado, do outro seria tornar o “não fazer nada” ócio criativo, e neste contexto as pessoas seriam mais felizes, porque o tempo livre, não somente proporciona lugar numa agenda vazia, como também trás novas descobertas, novas relações de aprendizagem onde o ócio criativo seria menos a ideia de não fazer nada e, sim, fazer coisas desinteressadas, justificando assim o que afirmou Etienne de lá Boétie:

A primeira razão pela qual os homens se veem com boa vontade é porque nascem servos e como tal são criados... Como é que o chefe ousaria pular em cima de vos, se vos não estívésseis de acordo? Étienne de lá Boétie filósofo século XVI. (Boétie, 2010, p.1)

Domenico De Masi (2000) destaca que “depois de um certo tempo, o *overtime*, traduzido como a hora extra, ou o além do tempo”, se torna uma exigência

por parte do chefe. E, o trabalhador com o passar do tempo, se torna também um dependente psicológico, habituando-se a passar todo o dia no escritório, que, se saísse antes, se sentiria perdido, desorientado, inútil, buscando de certa forma a mostrar para o chefe que o tempo não foi suficiente, que precisa produzir mais e mais. Com isso tudo que elencamos até aqui, seria importante para uma vida de trabalho, e sem a desconexão iria por água abaixo.

Portanto, o direito à desconexão do trabalho;

[...] abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral (Almeida, 2016, p.1)

Interessante aqui, segundo Severo (2016) é que o respeito ao direito à desconexão atende amplamente trabalhador; move interesses mútuos, atende necessidades importantes, preserva razões, produz vida e força física e mental, gera e proporciona liberdades de decisão, demonstra o que fazer com o seu tempo, e aproxima o empregador da sociedade.

Conforme a opinião de Demasi (2000) plenitude da atividade humana é alcançada somente quando nela coincidem, acumulam, exaltam e mesclam o trabalho, o estudo e o jogo; isto é, quando nós trabalhamos, aprendemos e nos divertimos, tudo ao mesmo tempo.

1.2 AVANÇOS TECNOLÓGICOS: VANTAGENS E IMPLICAÇÕES

Os avanços tecnológicos no ambiente de trabalho são notáveis, trazendo consigo efeitos positivos e negativos. A tecnologia traz conseqüentemente, muitos desafios, os quais precisam ser enfrentados com cuidado e flexibilidade, visando garantir que tais efeitos sejam administrados de modo justo e benéfico para a sociedade em geral.

A primeira sensação é de que parecemos perdidos e tomados pela influência da tecnologia no ambiente profissional, o que não é uma inverdade, pois tem sido notável a maneira e a forma como tal influência tem mudado o ambiente de trabalho, trazendo desafios que precisam de cuidadosa consideração e ajustes para assegurar que seus efeitos sejam administrados de forma justa e benéfica para a coletividade. Tanto os aspectos positivos, quanto negativos, são palpáveis e exigem atenção.

De acordo com Quintela, em *A Escola, o Digital e o Analógico*, a confluência dos mundos, escreveu:

A sociedade atual é um momento especial por ser a transição de eras. Como afirmamos anteriormente, passamos do analógico para o digital: saímos da linha de montagem humana para a linha de montagem robótica, passamos a viver o “tempo real” em que cinco segundos para inicializar a recepção da internet são uma eternidade, no qual as fronteiras realmente estão caindo, tempo e espaço são relativos, as revoluções sociais acontecem no virtual e depois no real. (Quintela, 2018, p.1).

Não arriscaríamos a discordar de Quintela, se de fato o avanço não fosse tão exponencial o quanto se apresenta, se os cinco segundos retratados por ele não nos incomodassem tanto. O tempo da era digital tem o potencial de intensificar nossas preocupações, de acentuar uma desigualdade social, questão que, em breve tempo, irá agravar a condição de labor das gerações futuras.

A intensificação crescente da presença de robôs e da AI (Inteligência Artificial) no mercado de trabalho, muito provavelmente resultará em um aumento significativo do desemprego ao longo do tempo. O progresso da automação industrial, da Inteligência Artificial e da automatização de tarefas são os principais avanços tecnológicos que impactaram na redução de postos de trabalho nos últimos anos.

Se no início das eras humanas a pré-história foi tão importante, trazendo uma transformação com a descoberta do fogo, proporcionando a descoberta que gerou um grande impacto na vida dos seres humanos e ao seu redor enquanto existência, o atual momento não se apresenta diferente, claro que com as devidas proporções. As técnicas foram se mostrando necessárias e com elas fomos aprimorando, incorporando as diversas tecnologias, que surgiram em nossas rotinas diárias, foram resultando em um significativo progresso no ambiente de trabalho.

A presente indagação é justamente como isto nos envolveu de tal forma ocasionando uma escravização laboral a ponto de o instrumento tecnológico virar nosso inimigo e não nosso aliado.

Jorge Souto Maior afirmou:

A tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação se transforma em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho. (Maior, 2003, p.1)

Para Souto Maior, a tecnologia terá esse viés de atualização e escravização, de prazer, de dor, de ganhar espaço e de perdê-lo. Não podemos

perder de vista que a tecnologia é um instrumento, mas poderá ao mesmo tempo ser um fator de escravização.

Os avanços do mundo tecnológico oferecerão pontos de divergência, desemprego estrutural, desigualdade, isolamento social, risco para a saúde mental, dependência tecnológica, exploração desmedida do trabalho, entre outros.

É notória e bem perceptível a mudança nas dinâmicas entre o que é possível produzir e a obrigação de produzir; tais lugares estão sendo cada vez mais importantes, exigindo a representação dos trabalhadores em um contexto amplo. É importante ter em mente que, para além da diminuição de emprego, estamos a assistindo um aumento da precarização.

Precarização é uma série de ações que fere os direitos e a dignidade da pessoa trabalhadora, que pode incluir, entre outras coisas, jornadas longas, remuneração indevida ou ausente, instabilidade, falta de proteção social e laboral.

Para Antunes a precarização se apresenta como:

Um carácter estrutural, sendo uma faceta da reestruturação produtiva e organizacional adotada por empresas que visam aumentar seus lucros, a partir do aumento de produtividade da mão-de-obra, ao passo em que se diminui a carga de direitos trabalhistas e o número de postos de trabalho para que haja mais indivíduos à procura de trabalho e dispostos a aceitar, sem contestação, condições precárias de contratação. (Antunes, 2008, p.1).

A precarização nos indicará, entre outras palavras, uma deterioração das condições laborais, implicando primeiramente, em transferir responsabilidades e riscos para os trabalhadores. Para Antunes (2018), em sua obra *O Privilégio da Servidão*, alerta para as progressivas tendências de trabalho precarizado, advindas das inovações tecnológicas, plataformas digitais e aplicativos de celular, tendências as quais o autor chama de “uberização”, em referência a plataforma Uber que, para ele máscara o assalariamento dos motoristas com a prerrogativa de que apenas realiza a interface entre clientes e motoristas.

Neste sentido Santos destaca que:

A utilização de máquinas e a robotização, em alguns casos, aliviaram a carga física do trabalho, mas o processo de automação passou a exigir maior destreza das mãos. Agora, o esforço físico demandado é de outra natureza. É um esforço leve e, por isso, capaz de ser repetido em alta velocidade pelas mãos e pelos dedos por várias vezes, e cobra, ao mesmo tempo, uma postura estática e a sobrecarga dos segmentos do corpo (Santos, 2005, p. 78)

É obvio que a tecnologia ao alcance das mãos para provocar o bem, é a mesma ao alcance das mãos para provocar o mal; usa-se para solucionar problemas e para causá-los, sendo que o maior prejudicado nesta ênfase é o trabalhador,

massacrado pela necessidade de responder aos anseios da cronometragem do tempo. Esta busca continua na melhoria dos processos de trabalho, fizeram do uso da tecnologia quase que um refúgio diário.

Considere-se o impacto significativo das inovações tecnológicas na qualidade de vida dos trabalhadores, bem como os níveis mais altos de trabalho e uma variedade de doenças associadas à busca frenética de responder aos anseios do empregador. Cada vez mais, podemos encontrar “usuários” das tecnologias, que precisam permanecer atualizados com todas as mudanças, fazendo esforços físicos e mentais para aprender como usá-las.

Até aqui vamos contrapondo as vantagens e as implicações em um mesmo espaço de tempo, porque é impossível desconectá-las; se, por um lado, respira-se tecnologia, por outro aspira-se os ofegantes resultados de quem não pode desconectar-se do labor diário.

Não estamos falando de um descanso tempo, mas sim, da necessidade de se emergir com uma ruptura a todo custo com o objetivo de preservar nosso bem-estar mental.

O certo é que estamos sendo tomados com notificações, atualizações e mensagens, mantendo-nos em alerta quase que 24 horas no nosso dia. A sobrecarga de informações pode causar exaustão mental, que torna difícil permanecer concentrado e focado. Podemos aliviar essa pressão constante reservando tempo sem dispositivos digitais. Isso nos permite recuperar e recarregar nossas mentes, aqui manifestando, sim, o que chamamos de implicações de uma tecnologia nociva e usurpadora.

De acordo com Fernandes (2017) afirma que o trabalhador moderno se encontra em uma situação limite de exaustão, mas incapaz de se desconectar. Estamos diante de uma escravidão digital, de última geração, que, a cada dia que se aprofunda mais na era digital, encontra dependente e obriga a apresentar resultados quase que imediatos. Afinal é assim que tecnologia se apresenta, rápida, dinâmica e proporcionadora de oportunidades solucionáveis dos emblemáticos contextos que a vida laboral apresenta.

Poderia justificar aqui, em meio as questões tecnológicas, o teletrabalho;

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” (Brasil, 2022, p.1).

Devido à chegada da globalização e das mídias digitais, há uma necessidade premente de mudanças no mundo do trabalho. Um dos benefícios significativos da globalização é a oportunidade de trabalhar remotamente, prevista na Lei nº 13.467/2017, que caracteriza a Reforma Trabalhista. Embora o teletrabalho possa parecer recente, ele já era utilizado entre 4% e 7% da população da União Europeia em 1995 (Montreuil, 2005, p. 339).

A tecnologia trouxe consigo a habilidade dos computadores ou programas de operarem em ambientes de rede, conectando-se e trocando dados com outros dispositivos de maneira mais ou menos veloz e eficiente. Essa capacidade evoluiu e tornou-se cada vez mais essencial, fazendo da conectividade a habilidade de estabelecer uma conexão, comunicação ou vínculo algo indispensável. Em geral, esse conceito refere-se à disponibilidade de um dispositivo para ser ligado a outro ou a uma rede.

Pode-se dizer que o surgimento destas novas tecnologias tem revolucionado a sociedade, tanto com benefícios quanto com danos, pois ao mesmo tempo em que as pessoas podem usá-las para se informar ou se divertir, também levam a uma dependência excessiva.

Segundo dados da União Internacional de Telecomunicações (UIT), mais de 7 bilhões de aparelhos celulares são usados no mundo atualmente, tornando-se o método mais popular para acessar a internet.

Toda essa exagerada e inoportuna dependência dos meios tecnológicos certamente são instrumentos do surgimento de doenças laborais, as quais quase que imperceptíveis por um determinado momento, se transformarão inegavelmente em um dano para a saúde do trabalhador. Em outras palavras, o que poderia ser ambientes laborais da instrumentalidade tecnológica, é agora um fator preocupante para as organizações que precisam proteger seus trabalhadores.

Conforme Crippa, sobre o assunto:

Com o constante crescimento do uso de aparelhos tecnológicos, principalmente os celulares, o Reino Unido recentemente criou o termo nomofobia (uma abreviação do inglês, para no-mobile-fone fobia) para descrever o pavor das pessoas em estarem longe ou sem contato com o telefone celular (Crippa, 2017, p.1)

Acrescentar-se-ia nestes dados pesquisados, sem nenhum medo de errar, os possíveis outros meios tecnológicos que, inegavelmente, vão surgindo ao

longo do tempo, gerando dependência e falta de desconexão das tarefas sempre obrigatórias nos relatórios apresentados.

Esta dependência ocorre quando as pessoas não conseguem restringir o tempo de uso dos aparelhos eletrônicos, não impondo limites, trocando a vivência da vida real pela da vida virtual. O que deveria ser para pessoas uma possibilidade de opções variadas e facilitação do meio de execução do trabalho exigido, provocou uma dependência, que tem tendência de afastar cada vez, os empregados da sua vida pessoal, profissional, gerando uma conexão sem interrupções, sem desconexão consequência nociva e escravizante.

Com o avanço tecnológico dos últimos tempos, o teletrabalho não somente foi facilitado, como também trouxe maiores vantagens para o negócio. Contudo é inegável que as desvantagens também são cada vez mais progressivas.

Se, por um lado, a tecnologia desponta como um vetor de oportunidades e competitividade para o meio laboral, oferecendo inúmeras aberturas para a melhoria de processos, por outro, a má gestão, a imposição de resultados, a precarização destes mesmos instrumentos, a inobservância dos treinamentos para o uso coerente e saudável, são fatores impicantes e obviamente apontados como prejudiciais a quem os exercem.

Tecnologicamente falando, os tempos modernos não nos apresentam exatamente o que poderíamos extrair, favoravelmente, da tecnologia ao favor do trabalhador. Isto com base naquilo que presenciamos. Deveriam ser alcançados pela facilidade de uso, pela tranquilidade do cumprimento das tarefas, pela observância unicamente do bem-estar e saúde de quem manuseia equipamentos tecnológicos, mas ao contrário disso, são eles cada vez mais agravados de obrigações que devem ser cumpridas sobre a pena de não terem cumprido, o que lhes estavam propostos.

Numa época em que seres humanos eram obrigados a cumprir tarefas estabelecidas ao contento de seus donos, suplantamos, de forma arbitrária, as responsabilidades atuais em nome de que a tecnologia criou parceiros para a entrega do exigível, quando na verdade escravizou seus executores, nem sempre capacitados para tal.

Podemos então inferir que o progresso tecnológico que hoje facilita a relação de trabalho e confere um dinamismo, antes inimaginável, é o mesmo que promove melhor qualidade de vida aos trabalhadores, menor necessidade de estar no ambiente da empresa e que gera economia maior para os empregados e sua família.

Até mesmo o comprometimento com mais de uma atividade produtiva geradora de renda. Utilizar estes elementos para justificar a consideração do trabalhador de plantão é impor abertamente uma interpretação oportunista, até mesmo injusta, ao empregador.

A tecnologia, sem dúvida, é espetacular. Ela abre extraordinárias possibilidades, cria e facilita métodos e, é claro, salva vidas. No entanto, também pode enfraquecer a mente humana, afetar seus usuários e gerar uma geração vulnerável, que pode sucumbir em detrimento de sua própria inteligência.

1.3 O AMBIENTE DE TRABALHO QUE DEVEMOS PROMOVER

Ao definir jornadas excessivas, entramos na discussão desta seção. Elas representam os períodos em que o trabalhador passa mais horas em atividade laboral do que descansando, impossibilitando um descanso adequado e levando-o a viver apenas para trabalhar. Isso frequentemente ocorre por imposição do empregador, que exige horas extras ou a execução de funções que necessitariam de dois ou mais ajudantes. Em muitos casos, o trabalhador aceita essas condições por necessidade, já que ganha por demanda e, quanto mais trabalha, mais dinheiro recebe.

Em linhas gerais, podemos compreender que há necessidade da desconexão e ao mesmo tempo descobrimos que os meios tecnológicos nos fazem cada vez mais dependentes da realização das tarefas. Onde deveria ser objeto de prazer, ao invés disto, acaba sendo causa excessiva e nociva ao trabalho.

Para garantir uma compreensão clara sobre as jornadas excessivas, precisamos investigar se é possível resolvê-las. Devemos iniciar refletindo sobre essa questão e tentar respondê-la. Isso envolve descobrir em que tipo de ambiente de trabalho devemos atuar e entender quais garantias jurídicas existem para assegurar o exercício dos direitos dos trabalhadores.

O ambiente de trabalho nos conduzirá às devidas respostas que esperamos obter, sendo ele capaz de dar-nos um panorama se o trabalhador tem exercido, ou não, seus direitos, tornando a tarefa de trabalhar prazerosa e incentivadora.

Que o trabalho é um valor saudável e determinante para ocupação da vida diária do trabalhador já é sabido. O conceito genérico dele nos diz que, trabalho é qualquer atividade física ou intelectual, realizada pelo ser humano, cujo objetivo é

fazer, transformar ou obter algo para realização pessoal e desenvolvimento econômico.

Qualquer desprazer que um ambiente de trabalho proporcionar é possível que deixou de ser uma fonte de prazer intelectual e obviamente de prazer pessoal. O que nos incube dizer é que o trabalho tende a ser uma fonte de prazer e satisfação, quando se estabelece em um ambiente onde a meta é alcançável e gera benefícios tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

A satisfação pessoal no trabalho, em conjunto com uma cultura que prioriza o bem-estar e a participação de cada pessoa, está intimamente relacionada à formação de ambientes de trabalho que sejam flexíveis e genuínos. Quando os colaboradores possuem liberdade para executar suas atividades e lidar com desafios relevantes, isso não só eleva a satisfação, mas também transforma o local de trabalho em um espaço para desenvolvimento pessoal e profissional.

Desta maneira vamos criando um ambiente de trabalho que ultrapassa as tarefas habituais, convertendo-o em um espaço onde os funcionários descobrem um propósito e significado, resultando em um aumento da motivação. As empresas que incorporam essa perspectiva entendem que, ao proporcionar flexibilidade, reconhecimento e condições adequadas, conseguem estabelecer um cenário propício para que os colaboradores se sintam valorizados e, assim, ofereçam seu máximo potencial.

Antônio Cesar Amaru afirmou:

Além do enfoque biopsicossocial o conceito de qualidade de vida no trabalho baseia-se em uma visão ética da condição humana. A ética, como base da qualidade de vida no trabalho, procura identificar, eliminar ou minimizar todos os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico, até o controle do esforço físico e mental requerido para cada atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise, que comprometam a capacidade de manter salários e empregos. (Maximiano,2000 pag. 498)

Segundo o autor, a esfera de ambiente laboral precisa eliminar riscos ocupacionais, gerando segurança as quais evitarão o comprometimento da capacidade de realização da tarefa que se propôs.

À medida que a sociedade avança e começa a considerar o trabalho como uma fonte de realização pessoal, em vez de apenas uma responsabilidade, a forma como encaramos o ambiente profissional também se transforma. Essa nova perspectiva que enxerga o trabalho como um local de satisfação contribui para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais saudável, na qual os

funcionários se sentem mais alinhados com suas metas e com a missão da empresa. Conseqüentemente, isso gera uma cultura mais eficiente e criativa, trazendo vantagens tanto para os empregados quanto para as organizações.

O direito de se desconectar e promover um ambiente de segurança para realização da tarefa obrigacional precisa ser respeitado. O amplo envolvimento tecnológico descabido tem roubado a nossa capacidade de exercermos a tarefa com prazer.

Conforme entende Limongi, sobre o assunto:

Por outro lado, a qualidade de vida no trabalho, existe com o objetivo para promover oportunidade para o desenvolvimento do individuo; será este um ambiente que lhe dê suporte, conscientizando a empresa, que a saúde do trabalhador está diretamente relacionada à sua qualidade de produtividade (Limongi, 2002, p.1).

A legislação trabalhista vigente estabelece uma duração normal do trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais ao máximo (artigo 58 da CLT). Podendo ser prorrogada dentro das hipóteses previstas no art. 59 da CLT.

Considerando essa reflexão, seria inconcebível não questionar a importância do ambiente laboral para o cumprimento das leis. Um ambiente de trabalho adequado, com transparência nas atividades, sem jornadas excessivas, e com organização e expectativas claras, pode proporcionar segurança e prazer no trabalho. Em outras palavras, é crucial questionar o ambiente laboral para garantir os direitos dos trabalhadores.

Nesse contexto, o artigo 59 da CLT determina que a jornada de trabalho pode ser estendida com horas suplementares, limitadas a duas horas diárias, desde que haja acordo entre empregador e empregado ou contrato coletivo de trabalho. Assim, é essencial garantir a aplicação correta da lei e o cumprimento imediato das normas para evitar abusos excessivos no ambiente de trabalho.

Até agora, estamos destacando fatores essenciais que garantem a segurança no trabalho, como o uso apropriado dos meios tecnológicos, a compreensão dos conceitos do ambiente, a atenção à conexão ininterrupta e a gestão de jornadas excessivas.

A saúde do trabalhador é uma grande preocupação, especialmente em seu local de trabalho, incluindo o tempo de descanso. Pensar no descanso garantido por lei, como intervalos e férias, demonstra que o empregador compreende a necessidade de um ambiente adequado. É nesse contexto que o trabalhador entende a importância

de se desconectar do trabalho e descansar, tanto mental quanto fisicamente. No entanto, isso nem sempre é possível, e o empregado frequentemente enfrenta dificuldades para se desligar após a jornada diária de trabalho.

O projeto de lei 3129/2004 efetivamente discutiu e entendeu que:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho. (Brasil, 2004, p.1).

O ambiente de trabalho começa a ser, efetivamente, um lugar, sem controle, sem regras e com demandas extremamente onerosas não somente física, mas psicologicamente a vida do empregado.

A discussão tem sido relevante para a Justiça do Trabalho, debates, usos excessivos da tecnologia, grupos de trabalho nos WhatsApp após o horário normal, enfim o uso de meios telemáticos, aponta que este ambiente não é propício, e muito pelo contrário, estabelece uma hiper conexão.

Já abordamos como o teletrabalho e suas ingerências modificaram o ambiente laboral, a empresa e seus empregados passam o dia inteiro conectados, não há respeito as normas de pausas e isso prejudica o descanso legal e saúde do trabalhador.

Diante de toda essa confusão, o trabalhador que labuta descontroladamente, sem pausas, arrisca sua saúde mental e física. Surge, então, a pergunta: como esse trabalhador conseguirá exercer seus direitos nesse ambiente? Empregados ameaçados nunca se recusarão a trabalhar, mesmo que as condições extrapolem seus direitos, gerando desordem e medo de retaliações, ou por parecer que não estejam à altura das exigências de produção. É certo que as empresas, com suas metas de lucro cada vez mais exorbitantes, atropelam implacavelmente sua força de trabalho, sem perceber que isso cria tensão e gera um efeito contrário ao que poderia ser alcançado.

Mauricio Godinho Delgado aponta:

O Princípio da Proteção O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção a parte hipossuficiente na relação empregatícia o obreiro, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (Godinho, 2012 pag. 234)

Nesse sentido, Augusto Cesar Leite de Carvalho expõe:

Sobre a regra in dubio pró-operário, devemos frisar que se trata de técnica de interpretação: quando a norma permite interpretação dúbia ou mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que aproveita ao trabalhador. É importante lembrar que o direito do trabalho surgiu como uma técnica de proteção ao obreiro que, por ser economicamente hipossuficiente, estava por ajustar condições indignas de trabalho, aviltantes para o ser humano. Em princípio, toda norma trabalhista parte desse mesmo pressuposto e, se mais de um sentido lhe couber, é de preferir-se aquele que justifica a sua existência, ou seja, privilegia-se a exegese que se mostra apta a oferecer uma condição mais justa de trabalho. (Augusto, 2011, p. 57). “

O segundo princípio, o da norma mais favorável, institui a ideia de que deve ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia.

A terceira subdivisão recai no princípio da condição mais benéfica ou princípio da cláusula mais vantajosa, pois garante ao trabalhador que, no curso do contrato de trabalho, as normas benéficas previstas no pacto laboral ou no regulamento da empresa incorporarão ao contrato de trabalho.

À medida que estes conceitos vão ganhando força e compreensão no ambiente de trabalho, vamos percebendo que não oferecer as garantias necessárias ao trabalhador, promoverão consequências irreparáveis ao executante do trabalho, gerando perdas financeiras, provocando situações físico-mentais, atuando diretamente, na qualidade do meio ambiente laboral, afetando inevitavelmente a vida do trabalhador. Esses pareceres não devem se limitar apenas ao espaço físico do ambiente de trabalho, porém devem alcançar todos os fatores que envolvem um ambiente salubre, digno e relevante, promovendo relações saudáveis e dignas da necessidade de quem trabalha.

O meio ambiente do trabalho seguro e adequado é direito fundamental do trabalhador, com base nos artigos 1º, 7º, XXII, 196, 200, incisos II e VIII, e 225, da Constituição Federal de 1988.

Conforme o artigo 2º da CLT, o empregador assume os riscos da atividade. Nisso está incluído o dever de proteger o meio ambiente laboral, e o Estado e a sociedade precisam lutar pela incolumidade desse bem.

Assim entramos numa esfera agora totalmente jurídica, pois se outrora plainávamos sobre o ambiente da responsabilidade moral do empregador, agora encontramos obrigações inquestionáveis que estes devem exercer. Nenhum trabalhador pode exercer o trabalho em um ambiente sem ter o direito de se

desconectar dele, sendo que os empregadores têm um papel fundamental a desempenhar na promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e na prevenção do esgotamento entre seus empregados.

Por outro lado, O parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, apenas dispõe que "se equiparam para efeito de subordinação jurídica os meios telemático e informatizado de comando, controle e fiscalização, meio pessoal e direto de comandar, controlar e fiscalizar o trabalho de outrem".

O art. 6º é um dos principais e mais importantes artigos da CLT. Estabelece que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, "desde que esteja caracterizada a relação de emprego. (ClT, 2015, p.1)

Percebidas estas exigências do vínculo empregatício, o fato de o empregado trabalhar em casa não é o fator da discussão, até porque o que importa e a caracterização da relação de emprego, fundamentada por respeito as garantias promovidas por um ambiente saudável e que atenda as necessidades de quem executa qualquer tarefa.

Devendo ser um ambiente onde o trabalhador, se sentirá protegido e seguro, permitindo que ele desempenhe suas funções de maneira mais tranquila e focada, sem medo de riscos à saúde.

Resta claro que toda e quaisquer relação de emprego exigem um ambiente claro e específico sob pena do empregador ser réu no futuro por não ter exigido a desconexão de seu empregado, sendo que toda razão motivada para o descanso precisa ser exigida do empregador.

Ao passo das exigências que constituem uma boa relação de emprego especificados na CLT, podemos afirmar sem quaisquer dificuldades que é obrigação do empregador o exercício e obediência as leis trabalhistas.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, tratam do assunto em seu artigo 71, caput e parágrafos dizem:

Art. 71 Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º – O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende

integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º – Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Desta forma, observamos que após o término de uma jornada de trabalho, o empregado deve ter um intervalo de descanso de pelo menos 11 horas antes do início da próxima jornada. Esse período é importante para garantir o descanso adequado e a recuperação física e mental do trabalhador.

Tais ponderações e exigências da lei remetem a QVT, qualidade de vida no trabalho. O termo qualidade de vida no trabalho não possui um único significado. Pode se referir ao conjunto de práticas e condições de trabalho, ou as condições de bem-estar do funcionário, como motivação e satisfação.

Conforme compreende rodrigues, sobre o assunto:

A primeira década do século XX foi marcada pela divisão do trabalho a partir de métodos científicos, onde os objetivos eram os lucros a partir do aumento da produtividade. Nas décadas seguintes, prevaleceu outra preocupação: o indivíduo. Passou-se, então, a se estudar o comportamento das pessoas e sua satisfação (Rodrigues, 2001, p.1).

A qualidade de vida no trabalho, está diretamente ligada a capacidade de produção de um empregado. Conclui-se que uma vez que ele esteja motivado, satisfeito, envolvido e encorajado a desenvolver o que lhe foi designado, sua produtividade será maior, consciente e empolgante ao ambiente que está relacionado, tornando-se desnecessária que o empregador provoque outras formas de engajamento além do necessário no ambiente de desenvolvimento de tarefas rotineiras.

Importante ressaltar que manter uma rotina de cuidados práticos ajudarão suavizar a rotina de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, cabe salientar aqui que eles são expostos a atividades extremamente desgastantes psicologicamente, as quais comprovadamente podem desenvolver a fadiga mental.

A falta do intervalo entre as jornadas possibilitará o surgimento desta fadiga mental podendo culminar na insônia, na irritabilidade e no desânimo, causando então inúmeros prejuízos a vida laboral afetando empregados e empregadores. A fim de evitarmos tudo isso, é fundamental estabelecer um período de descanso, promover um ambiente saudável de trabalho, observar as regras laborais especificadas em lei e buscar gerar um ambiente de lazer, numa tentativa de buscar relaxamento físico e

mental para desligar-se psicologicamente do trabalho atenuante, desgastante e hiper conectado que atormentam a vida laboral dos últimos tempos.

CONCLUSÃO

O presente estudo, é que o que podia ser saudável, transformou-se em possibilidade de doença para vida do trabalhador. Se a possibilidade de passar um tempo maior em casa no chamado *home office* tornou-se uma alternativa, por outro lado fez com que a hiper conectividade se tornasse tão efetiva a ponto de gerar transtornos.

A compreensão então encaminhou-nos a razão de construir o que compreendemos como direito à desconexão que pode ser efetivo se o empregador e empregado compreenderem que a capacidade de trabalhar não é infinita, que nem o trabalhador nem o trabalho são uma mercadoria; trata-se de uma questão de inevitável equilíbrio e este, se torna possível numa balança de prioridades.

A necessidade de desconexão diminui a cobrança por parte do empregador, também trazendo benefícios para quem ele emprega. O ócio é uma forma de equilíbrio em si mesmo, oportunidade de o empregado exercer suas funções sociais, ser pai, mãe, filho e efetivamente exercitar as funções dentro do seu lugar de descanso.

Desconexão é questão de saúde, ela alcança vida de quem trabalha como se fosse um remédio, um meio curador para a patologia de quem ela aflige, além de trazer soluções que envolvem a saúde do trabalhador, a desconexão relaciona-se à qualidade de vida fora do trabalho, qualidade no trabalho e qualidade do trabalho, questões essa que nos fazem acreditar serem inevitáveis para a construção do ambiente adequado ao ócio.

Em meio a discussão para entender como as tecnologias são aliadas e ao mesmo tempo antagônicas ao processo laborativo, foi possível descobrir que se existe um ambiente saudável de trabalho, também existirá um processo possível de produção, as mesmas unidas em um processo efetivo de prazer e construção laborativa.

Verificamos que tecnologias podem ser saudáveis ao passo que são usadas para o bem de quem as exercem, mas podem ser destrutivas ao passo de

quem também as exercem desmedidamente e chegamos ao mundo do equilíbrio onde ser a parte compreensiva do ambiente se fazem necessárias.

Terminamos o diálogo andando e compreendendo o ambiente do trabalho; foi possível perceber as jornadas equilibradas e sancionadas pelas leis. Se forem priorizadas, é possível que alcancemos o nível da excelência; nenhum ambiente laborativo desorganizado será favorável ao alcance das metas.

Sabe-se que tanto empregado como empregador, alcançarão suas perspectivas e objetivos traçados, mas para isto atentar-se a não explorar quem desenvolve o trabalho é imprescindível.

Exploração sempre será prejudicial, se pensarmos que existirão vantagens com o uso dela. Em alguns momentos encontraremos as desvantagens; saúde psicológica afetada, saúde física atacada, acidentes de trabalho e muitas consequências para todos.

Não admitir que estes mecanismos são necessários é ao mesmo tempo infringir os princípios de proteção à vida de quem se emprega. Resta ao empregador compreender os benefícios que devem existir no ambiente de trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho é uma necessidade clara de exercício laborativo. Desconectar significa entender a regra de que não se pode estar sempre acessível. Isto aproximará empregadores da necessidade de não controlar seu empregado dando-lhe direitos de descanso, recuperação e desconexão de tudo que o explora.

Limitar o tempo de trabalho nunca será uma perda de frutos, pelo contrário, exaltará a conquista histórica dos trabalhadores em tornar suas conquistas trabalhistas sempre em evidência. Em consequência, destes passos entenderemos que é direito do trabalhador não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, não comandar máquinas ou dar ordens via aos aparatos tecnológicos em seu poder, manter respeito a sua saúde, observando os dispositivos que envolvem, lazer, vida em família e em sociedade, passos esses tão fundamentais a sociedade contemporânea.

Por fim, não se pode manter saudavelmente nenhuma relação especialmente as trabalhistas, quando as regras que as compõem são quebradas pelos seus detentores. Trabalhar sempre será importante e o trabalhador será digno de seu salário, sem exploração, sem afetar sua saúde física, moral e psicológica, sem ferir princípios de vida em quaisquer esferas.

Usando as palavras de um pensador desconhecido, todas vós, que amais o trabalho desenfreado (...), o vosso labor é maldição e desejo de esquecerdes quem sois”. Portanto, por mais que nos pareça real a necessidade de trabalhar para construir com rapidez nossas conquistas, mais distante delas ficaremos, o muito labutar sem dosar nos destruirá tão rapidamente que nem perceberemos.

A verdadeira motivação vem da realização, de trabalhar com alegria e de alcançar o contentamento naquilo que construir com o suor de suas mãos; o desenvolvimento pessoal, será efetivo quando gastar o tempo com prazer laboral e assim o trabalhador terá sucesso em suas metas; busque satisfação no trabalho e o reconhecimento que desejais e não serão necessárias outras buscas, porque já estarás reconhecido para você mesmo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRE, José. **Nomofobia: a dependência do telefone celular**. Veja abril, 2017. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/blog/letra-de-medico/nomofobia-a-dependencia-do-telefone-celular-este-e-o-seu-caso/>>. Acesso em: 07 de agosto. de 2019.)

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

ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0** 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. 328p. ISBN: 978-85-7559-629-6.

CARNEIRO JUNIOR, J. A.;

CARDOSO, M. L. M. **“Sinto que estou sempre a falhar”**: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. Educação e Pesquisa, [S. l.], v. 49, n. contínuo, p. e267098, 2023. DOI: 10.1590/S1678-4634202349267098. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ep/article/view/214432> Acesso em: 13 dez. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr - 2017.

GAURIAU DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Editora Sextante, 2001.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2a Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

MELO NAHMIAS, Sandro. ALMEIDA LEITE RODRIGUES, Karen Rosendo. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista** (Lei n. 13.467/2017): teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial: São Paulo, Litro, 2018.

MONTREUIL, S.; LIPPEL, K. **Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. Safety Science**, Quebec, v. 41, p. 339-358, 1 out. 2002.

HARFF, Rafael Neves. **Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul.2017. Disponível

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego**. Vol. II. São Paulo: Litro, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. Vol. I - Parte I. São Paulo: Litro, 2011.

TRIGO, T. R. et al. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Rev. Psiquiatria Clínica, v. 5, 2007, p. 223-233.