

**FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO**

BRUNA OLIVEIRA PESSÔA
ELIANE CARVALHO DE ANDRADE
MIRLENE DIOGO DE CALDAS MONTE
WILTON SILVA COSTA

O DIREITO DA DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

Rio de Janeiro

2019

O DIREITO DA DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

THE RIGHT OF THE DISCONTINUATION OF THE WORKER

Bruna Oliveira Pessôa

Graduando em Direito

Eliane Carvalho de Andrade

Graduando em Direito

Mirlene Diogo de Caldas Monte

Graduando em Direito

Wilton Silva Costa

Professor em Direito do Trabalho

RESUMO

O Direito á desconexão é um direito fundamental, pois tem influência direta sobre a saúde, higiene e segurança do trabalho. Por isso a Constituição Federal artigo 7º garantiu aos trabalhadores uma jornada de trabalho que fosse adequada ao sistema do corpo humano, buscando evitar o cansaço em excesso, problemas físicos e psicológicos, bem como garantiu o direito ao descanso para que o trabalhador possa recuperar sua energia. A metodologia utilizada para o desenvolvimento desse trabalho é explicativa, abordando e descrevendo os princípios do Direito do Trabalho. O Direito a Desconexão do Trabalho tem conclusão, que significa realmente o empregado a se desconectar totalmente do trabalho, seja no ambiente trabalhista, seja via os meios empregados pela tecnologia, como no caso, as redes sociais.

Palavras-chave: Direito á desconexão buscando garantia do trabalhador

ABSTRACT

The right to disconnect is a fundamental right, as it has a direct influence on health, hygiene and safety at work. That is why the Federal Constitution Article 7 guaranteed the workers a working day that was adequate to the system of the human body, seeking to avoid excessive fatigue, physical and psychological problems, as well as guaranteed the right to rest so that the worker can recover their energy . The methodology used for the development of this work is explanatory, approaching and describing the principles of Labor Law. The Right to Disconnect from Work has a conclusion, which really means the employee to disconnect totally from work, whether in the labor environment or via the means employed by technology, as in the case, social networks.

Key-words: Right to disconnect seeking worker's guarantee

INTRODUÇÃO

A doutrina e jurisprudência compreendem que o direito á desconexão é inerente á dignidade da pessoa humana.

A carta magna concede status de direito fundamental. Afirma ao trabalhador que possa recuperar-se fisicamente e psicologicamente do cansaço e fadiga. O trabalhador precisa desligar-se de suas atribuições, quando não estiver em atividades laborativas.

O Direito a Desconexão do Trabalho, que significa realmente o Direito do Empregado a se desconectar totalmente do trabalho, seja no ambiente trabalhista, seja via os meios empregados pela tecnologia, como no caso, as redes sociais. O objetivo desta pesquisa é averiguar as irregularidades cometidas pelos empregadores durante os períodos dos descansos trabalhistas e os respectivos prejuízos causados à vida do trabalhador, tomando por base a legislação constitucional e celetista vigente sob a ótica do princípio da proteção ao trabalhador. Da mesma forma, compreender o fenômeno do Direito à desconexão do trabalho, e os reflexos que causam na qualidade de vida do trabalhador, estudando os possíveis direitos que vem sendo violados pelo empregador, e averiguando possíveis soluções para que possam dar garantia total ao empregado para que o mesmo possa desconectar-se totalmente do ambiente trabalhista.

Com o objetivo em verdade é buscar o equilíbrio na relação do homem com o trabalho e pela análise dos efeitos negativos que o desenvolvimento dos recursos tecnológicos.

O objetivo específico que o trabalhador inserido em uma sociedade moderna que exige prestação de serviço cada vez mais célere e que propaga um excesso de informações em tempo real a serem absorvidas com essa mesma instantaneidade, situação arrefecida pela modernização e pelo aperfeiçoamento, também acelerado, dos recursos tecnológicos e dos meios de comunicação.

Discute-se as diferentes de prorrogação da jornada de trabalho, o presente estudo visa a contribuir para uma maior proteção do direito ao lazer nas relações de trabalho, a partir da análise de uma prática habitual, porém contraditória, existente nas relações de trabalho desenvolvidas atualmente no Brasil: a prestação de horas

extraordinárias de forma ordinária. Para tanto, realizou-se levantamento bibliográfico de obras escritas sobre o tema e sobre os direitos humanos de forma geral.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento desse trabalho é explicativa, abordando e descrevendo os princípios do Direito do Trabalho e como eles podem ser ameaçados pela falta de critérios e de limites que a flexibilização das normas trabalhistas que o Neoliberalismo e a globalização trazem para o nosso contexto.

Assim surgiu o fenômeno do Direito à Desconexão do Trabalho, que significa realmente o Direito do Empregado a se desconectar totalmente do trabalho, seja no ambiente trabalhista, seja via os meios empregados pela tecnologia, como no caso, as redes sociais.

No mesmo contexto, ensina Maior (2016, sp):

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

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Por isso a Constituição Federal garantiu aos trabalhadores uma jornada de trabalho que fosse adequada ao sistema do corpo humano, buscando evitar o cansaço em excesso, problemas físicos e psicológicos, bem como garantiu o direito ao descanso para que o trabalhador possa recuperar sua energia.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

De acordo com Luciano Martinez (2016. p. 599)

Duração do trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais. II) Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês. III) Horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h15min, com quinze minutos de intervalo, fruídos entre as 12h e às 12h15min.

Assim, entende-se que durante o período de descanso se o trabalhador tiver que responder e-mails, telefonemas, mensagens de texto, devem ser computadas como hora trabalhada, pois o empregado não teve a oportunidade de desvincular-se totalmente do trabalho, conforme preconizado pela legislação trabalhista.

A lei prevê diversos períodos de descanso para o empregado, com o intuito de preservar sua saúde física e mental.

Na legislação trabalhista existem os intervalos intrajornada e Inter jornada.

Os intervalos intrajornada são aqueles realizados dentro da jornada de trabalho.

O artigo 71 da CLT traz um exemplo deste tipo de intervalo:

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.

A jornada de trabalho refere-se especificamente ao lapso temporal diário em que o empregado se coloca a disposição de seu empregador. Já no horário de trabalho compreende a delimitação do início e fim da duração diária de trabalho, incluindo intervalos intrajornadas.

Portanto, o trabalho normal laborado encaixa-se como trabalho ainda não realizado de modo extraordinário, ou seja, a atividade desenvolvida dentro dos limites legais ou contratuais exigíveis.

Contudo, com o avanço social e o surgimento do Direito do Trabalho, foi-se verificando que o trabalho em tempo muito prolongado era de certa forma prejudicial, tanto ao empregado, que começava a apresentar doenças, como para o empregador, uma vez que o cansaço comprometia a qualidade e o desenvolvimento da atividade laboral.

Para atender as necessidades humanas de contato social, familiar e com o próprio trabalho, a legislação passou a estabelecer patamares máximos para o exercício da atividade laboral, dizendo que com essa limitação proporcionar-se-ia maior qualidade de vida ao trabalhador, bem como, atender-se-ia com o propósito de bem-estar social.

Ricardo Antunes (2011, p. 121) sobre a manutenção da centralidade do trabalho diante das várias modificações ocorridas no mundo da produção nos últimos anos:

No mundo do trabalho contemporâneo, o saber científico e o sabor laborativa mesclam-se ainda mais diretamente. As máquinas inteligentes podem substituir em grande parte o trabalho vivo, mas não podem extingui-lo e eliminá-lo definitivamente. Ao contrário, sua introdução utiliza-se do trabalho intelectual dos/as trabalhadores/as que, ao atuar junto à máquina informatizada, transferem parte de seus novos atributos intelectuais à nova máquina que resulta desse processo, dando novas conformações à teoria do valor. Estabelece-se um complexo processo interativo entre trabalho e ciência produtiva, que não leva à extinção do trabalho, como imaginou Habermas, mas a um processo de retroalimentação que necessita cada vez mais de uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada, ao menos nos ramos produtivos dotados de maior incremento tecnológico.

De um modo mais analítico, em outro momento, Antunes (2005, p.139, grifo do autor) assim se manifestou sobre esse mesmo assunto:

Contra a tese da limitadíssima tese da finitude do trabalho, estamos desafiados a compreender o que venho denominando de como a nova morfologia ou a nova polissemia do trabalho. E, ao fazê-lo, mostrar as complexas relações que emergem no universo laborativa, em particular, seus elementos de centralidade, seus laços de sociabilidade que emergem no mundo do trabalho, mesmo quando ele é marcado por formas dominantes de estranhamento e alienação. Como lembra Robert Castel em *As Metamorfoses da Questão Social*, o trabalho permanece como

referência dominante não apenas economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente, fato que se comprova pelas reações daqueles que não têm trabalho, que vivenciam cotidianamente o flagelo do desemprego, do não trabalho, do não labor (Castel, 1998). Contrariamente da unilateralização presente tanto nas teses que desconstróem o trabalho, quanto naquelas que fazem seu culto acrítico, sabemos que na longa história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência, pela conquista da dignidade, humanidade e felicidade social, o mundo do trabalho tem sido vital. É através do ato laborativa, que Marx denominou como atividade vital, que os indivíduos, homens e mulheres, distinguiram-se dos animais. Mas, em contraposição, quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho, ela frequentemente se converte num esforço penoso, alienante, aprisionando os indivíduos de modo unilateral. Se, por um lado, necessitamos do trabalho e reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social. Essa dimensão dúplice e dialética, presente no trabalho, é central quando se pretende compreender o labor humano. O que nos diferencia enormemente dos críticos do fim ou mesmo da perda de significado do trabalho na contemporaneidade. Se essa tendência eurocêntrica foi dominante nas duas últimas décadas, mais recentemente ela tem sido fortemente questionada e se encontra bastante enfraquecida. Renascendo das "cinzas", a questão do trabalho tornou-se novamente um dos mais relevantes temas da atualidade. Muitas são as interconexões e transversalidades que mostram o retorno do trabalho como questão central dos nossos dias. Como a questão ambiental e a questão feminina, o labor humano mostra-se com questão vital para a humanidade.

Sabe-se que a diminuição dos postos de trabalho em razão dos avanços técnicos é uma faceta cruel da realidade no mundo hodierno. Não se desconhece, também, que, nesse mundo, reina o aprimoramento constante da técnica. Contudo, esse conhecimento não permite reconhecer que o trabalho perdeu, sob o prisma da existência humana (homem como ser cultural) a sua centralidade, mas apenas admitir que ele permanece em constante mutação. Surgem, nesse contexto, novas e sofisticadas formas de venda da mão de obra, variações necessárias para a sobrevivência do trabalhador em uma sociedade capitalista ou, como se pode dizer também, mutações imprescindíveis até mesmo para a efetiva e integral inserção do homem a um corpo social que não se encerra em padrões inexoravelmente unívocos.

O trabalhador tenha que permanecer com aparelho celular ou outro meio à disposição do trabalhador durante seu período de descanso, à espera de algum chamado ou emergência, ocorre a figura jurídica denominada sobreaviso.

Art. 244 - As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

(..) § 2º - Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de 24 horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 do salário normal.

A IMPORTÂNCIA DAS NECESSIDADES DO TRABALHADOR

A necessidade da observância do tempo dos processos sempre foram uma preocupação. Sejam processos sociais, individuais, de relacionamentos, cognitivos, jurídicos, laborais. Nossa sociedade experimenta cotidianamente encurtou os tempos dos processos e, principalmente, em razão da conexão com a internet, permitiu que fôssemos encontrados a todo momento.

Assim estudamos várias metodologias e nesse sentido, Domenico de Masi, trabalha o conceito de ser criativo, valorizando e incentivando a percepção da necessidade das pausas, do não-fazer, para o desenvolvimento da criatividade humana, do potencial humano. O próprio lazer é fundamental para uma vida digna e com qualidade.

Em relações trabalhistas, essa supressão da temporalidade dos processos pode assumir outro nível e se considerarmos a possibilidade de contatar o empregado de forma rápida, através de aparelhos eletrônicos, em momentos fora da jornada de trabalho do empregado. Veja-se que, no direito trabalhista brasileiro, em especial quando há controle de jornada, esses espaços de pausa do trabalho são desfrutados pelo empregado nos casos de descanso semanal remunerado, intervalo e intrajornada, nas férias, etc. Os espaços de não-trabalho são fundamentais para o desenvolvimento do labor em si. Assim, considerando as tecnologias de informação e comunicação relacionadas com o direito do trabalho, fala-se em direito à desconexão.

Desse modo, o direito da privacidade, na sua acepção primeira, de estar só, é resguardada pelo direito à desconexão. É o direito de delimitar quais tempos serão de trabalho e quais serão de não-trabalho, observando também o direito fundamental ao lazer, da necessidade das pausas, da convivência social e familiar.

No Brasil, há em tramitação na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 6038/2016 que propõe acrescentar um artigo 72-A a Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

Art. 72-A. É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho.

Percebe-se que o texto do projeto de lei delimita o espaço de não-trabalho do empregado, proibindo que o empregador exija que sejam respondidas demandas de trabalho fora da jornada do obreiro. Delimita o espaço reservado à vida privada do empregado, dos momentos de lazer, dos momentos longe do fazer relacionado exclusivamente ao trabalho, estabelecendo marcos bem delimitados sobre os momentos de trabalhos e os momentos de pausa.

Desconectar do trabalho passou a ser, portanto, um direito. Considerando, por fim, a importância da desconexão em uma sociedade acelerada como a atual é reforçada pelo princípio da dignidade humana, pela promoção do direito fundamental ao lazer, pela qualidade de vida e pela convivência familiar. Desconectar-se assume, nesse sentido, além de forma de direito, um dever com a própria saúde do trabalhador, um dever gerado pelo compromisso da vida com qualidade, na qual nem tudo deve ser ou estar relacionado ao trabalho.

É com a intensa utilização da técnica que o homem moderno passou a produzir bens. O predomínio mais intenso da técnica se deu após as duas primeiras revoluções industriais. Nesse ínterim, o trabalho humano, por intermédio da técnica, passou por sensíveis transformações. Essa situação é exatamente em razão da irreversibilidade do progresso técnico. O trabalhador, sobretudo o subordinado, tem que se adaptar constantemente ao progresso técnico, sob as consequências de ser sumariamente excluído do mercado de trabalho. Essa adaptação pode causar vários problemas ao trabalhador, mormente à sua integridade física e psíquica, isso por conta da dependência do trabalho.

Pode-se conceituar o direito à desconexão do trabalho, expressão que foi cunhada, é bom registrar, pelo magistrado e professor da Universidade de São Paulo, Jorge Luiz Souto Maior, como um direito próprio da era dita pós-moderna ou pós-industrial (em que técnica é componente de destacada importância) como um direito que tem em sua essência o não-trabalho, ou melhor, o direito de não trabalhar em momentos que não são destinados ao labor. Em outras palavras, é o direito que todo obreiro tem de estar fora do trabalho, física e mentalmente, ou seja,

um direito representativo de uma espécie de rebeldia contra a submissão da saúde do trabalhador à técnica e às exigências de vida contemporânea (ALMEIDA; SEVERO, 2014).

Esse direito deve ser visto em uma perspectiva técnico-jurídica, e não apenas sociológica ou filosófica. Com isso, fica mais facilitado o trabalho de identificar adequadamente o bem da vida protegido, qual seja, o não-trabalho, bem assim possibilitada concretamente a defesa desse direito em juízo (MAIOR, 2003). As características da técnica de potencializar a inserção do trabalhador no sistema produtivo no trabalho, o que de fato a torna efetivamente predatória é a vontade desenfreada daquele que a detém, a saber, a de torná-la essencialmente um instrumento da parte mais frágil de submissão, sem permitir que a sua face benéfica; sendo assim diante inúmeros agravos a saúde desencadeado pela violação do direito dos trabalhadores, os patrões impulsionaram a tecnologia como meio de uma atividade laboral controladora, assim como as empresas cedem celulares, enviam tarefas pelo Whatsapp, e-mail em dias que estão de folgas, em horários inoportuno e até mesmo em feriados; dessa forma opressora (causando perturbações psicológica, sendo requisitado, afim de que seja solucionado o problema da empresa), configurando uma forma ilegal na ampliação de tempo de da atividade laboral, confiscando o tempo de descanso livre do trabalhador, sendo o mesmo obrigado a cumprir ordem dos seus empregadores.

Os reflexos da violação desse direito são os mais variados e alcançam uma infinidade de irregularidade; a interferência mais significativa é verificada na jornada de trabalho e nos respectivos intervalos do empregado. Além disso, os impactos causados pela violação não se restringem somente valores pecuniários.

Na verdade, o que vem ocorrendo, é que o patrão muitas vezes utiliza os serviços do empregado fora do horário de trabalho, como simples troca de informações. No entanto, interferindo na vida privada do empregado, fazendo-o com que este de maneira indireta exerça sua atividade profissional e de suma responsabilidade atendendo ao chamado do superior seu tempo de folga ainda ao tempo não remunerado pelo empregador é justamente o que configura ofensa ao direito à desconexão, sendo interferido o seu plena capacidade de gozo desta liberdade de direito.

Conforme o art. 6.º da CF/88 prevê que o trabalho é um direito fundamental sem tendo como relevantes excluir os direitos sociais (a paz, ao lazer, ao convívio familiar e direito ao descanso), desconexão laboral é um dos mais novos direitos fundamentais do cidadão.

Dispõe nessa Lei nº 12.551, de 15.12.2011 o Planalto no seu art. 6º não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego-

Trás o Parágrafo único, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

No Brasil ainda não existe lei dispendo que é direito do empregado á desconexão, oque há em tramitação é PL 6038 à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma legislação específica que trata sobre o direito à desconexão do trabalho. No entanto, acreditamos que nosso ordenamento vem se predispendo favoravelmente à regra aprovada pelos franceses, que vem vigorando desde 01 de janeiro de 2017 a Lei da Desconexão, onde há regra expressa que ampara os empregados para se negarem a responder mensagens eletrônicas ou qualquer outro meio de comunicação instantânea de seus chefes após o horário de expediente. Lá os empregados estão sob proteção legal do parlamento francês para se desligarem dos seus patrões nos períodos de descanso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia se reinventa todos os dias com o único propósito de facilitar a vida do homem. Por isso, não há espaço para conceber que meios informatizados e telemáticos de controle, essenciais para o desenvolvimento do trabalho remoto, possam também, escravizar um empregado, na medida em que lhe prive de descanso, saúde, lazer, vida em sociedade, vida íntima e privada. Se por um lado não há dúvida de que o trabalho é essencial na vida de um indivíduo, por outro não se pode permitir que surja uma nova forma de organização de trabalho que escravize o trabalhador dentro de sua própria residência. O desrespeito ao direito da desconexão do ambiente de trabalho gera prejuízos ao empregado, tanto no que ser

refere à sua saúde física e mental, pois frustra a revigoração de seu corpo e mente, quanto no seu convívio social e familiar.

Portanto, resguardar o direito do empregado à desconexão ao ambiente de trabalho telemático é cada dia mais de responsabilidade do empregador, em razão de sua função socioambiental (art. 170 da CF/1988). Diante das evoluções tecnológicas, como forma de organização do trabalho, explorada não só no Brasil, mas em toda parte do mundo, passou a ser uma realidade constante do mundo do trabalho.

Percebemos que o uso de novas tecnologias de informação e comunicação no âmbito do ambiente de trabalho já é pauta nos tribunais brasileiros que analisam a complexa discussão da jornada de labor e os direitos fundamentais sociais, o que demonstra a preocupação em acompanhar as tendências do mundo atual e na forma como o Direito Trabalhista deve encarar a jornada de trabalho, tendo em vista a utilização de dispositivos digitais de forma constante. Assim temos a conclusão, contundente de categorizar que não existe mais espaço para a “escravidão virtual” pelos padrões aos seus subordinados, através dos meios de aparelhos de tecnologia e de informática, os quais, certamente, não foram idealizados para esse fim.

RESUMO

O direito à desconexão é fundamental; tem influência direta à saúde, higiene e segurança do trabalho. A carta magna no artigo 7ª garante aos trabalhadores uma jornada adequada ao organismo humano, para evitar o cansaço em demasia, problemas físicos e psicológicos, visando à recuperação do trabalhador.

A constituição federal concede o direito fundamental ao trabalhador.

A doutrina e jurisprudência compreendem que o direito a desconexão é inerente à dignidade da pessoa humana.

O empregado precisa desconectar-se totalmente do trabalho pelo via tecnológica. Para a proteção do trabalhador. O objetivo é buscar o equilíbrio na relação do homem com o trabalho e efeitos negativos que o desenvolvimento dos recursos tecnológicos.

O presente estudo visa contribuir para uma maior proteção do direito ao lazer nas relações do trabalho. Para tanto, realizou-se levantamento bibliográfico de obras escritas sobre o tema e sobre os direitos humanos de forma geral.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento de trabalho é explicativa abordando e descrevendo os princípios do direito do trabalho e com eles podem ser ameaçados.

A fundamentação teórica baseia-se na constituição federal; art.7º, XIII, XV, XVI, XVII, XXII,

A lei prevê diversos períodos de descanso para o empregado, para preservar sua saúde física e mental.

Artigo 71 da CLT – na legislação trabalhista existem os intervalos intrajornadas e Inter jornada.

O trabalho por tempo prolongado é prejudicial, o trabalhador apresenta doenças e compromete o trabalho com o empregador, cansaço, a qualidade e o desenvolvimento da atividade laboral.

Desse modo, o direito da privacidade. É o direito de delimitar quais tempos serão de trabalho e quais serão de não trabalho. Sempre observando o direito fundamental ao lazer, da necessidade das causas, da convivência social e familiar.

No Brasil, há em tramitação na câmara dos deputados o projeto de lei nº6038/2016 que propõe acrescentar um artigo 72-A a consolidação das leis do trabalho. Estabelecendo marcos bem delimitado sobre os momentos de trabalhos e os momentos de pausar.

Desconectar do trabalho passou a ser, portanto, um direito conforme o artigo 6º da constituição federal prevê que o trabalho é um direito fundamental.

Desconexão laboral é um dos mais novos direitos fundamentais do cidadão.

Dispõe nessa lei nº12. 551/11. O planalto realizado no estabelecimento do empregador; o executado no domicilio, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Resguardar o direito do empregado á desconexão ao ambiente de trabalho telemático é cada dia mais de responsabilidade do empregador, em razão de sua função sócioambiental artigo 170 da constituição federal de 1988.

REFERÊNCIA:

MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Sextante, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 27 abril 2019.

O texto do projeto de lei pode ser acessado nesse *link*: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1485931&filename=Tramitacao-PL+6038/2016

ALMEDA, Almiro Eduardo de, e SEVERO, Valdete Souto. **DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO**. LTr, Julho, 2014. Disponível em <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5009.pdf>.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 6ª edição, Niterói: Impetus, 2012, fl., 660.

MAIOR, Jorge Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Juiz do trabalho 3.ª Vara de Jundiaí/SP. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, disponível em https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf.

SOBREAVISO. Nova redação da Súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/web/guest/home/-/asset_publisher/nD3Q/content/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-elular?>.

