

CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO

MARILIA XAVIER TEIXEIRA

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Rio de Janeiro

2023.2

MARILIA XAVIER TEIXEIRA

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Projeto de pesquisa TCC II

Orientação – Professor

Wilton Silva Costa

INTRODUÇÃO

O Direito à Desconexão é um direito do trabalhador, este vem aprimorando-se durante tempos. O ser humano precisa refazer-se física e psicologicamente para viver mais e melhor. A evolução tecnológica vem transformando o mundo, substituindo cargos e tornando os homens mais materializados e todos nós temos que nos adaptarmos se quisermos caminhar juntos.

A relação de emprego vem se transformando, gerando reflexos em todos os setores e a jornada de trabalho se adaptando ao mundo tecnológico interferindo sensivelmente à vida do trabalhador, este vem em forma presencial e off-line.

A Desconexão do Trabalho é uma necessidade, a Constituição Federal, reconhece o direito à cultura e do lazer que assegura melhor qualidade de vida e pleno desenvolvimento pessoal e social dos cidadãos.

O Art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “ Toda pessoa tem direito ao repouso e ao lazer, especialmente a limitação razoável da jornada de trabalho”.

A questão é:

- É possível desconectar-se atualmente?
- Quais os efeitos de desconexão?

Objetivos:

Gerais:

- Evidenciar os contornos de um direito à desconexão do trabalhador.
- Visar o Direito à Desconexão do Trabalhador, que é um direito fundamental, não ser obrigado a manter-se conectado fora de seu ambiente de trabalho.
- Valorizar o ser humano para que se torne seres melhores.

Específicos:

- Manter, preservar a integridade física e mental do empregado.
- Desligar-se, manter-se desconectado fora do seu ambiente funcional.
- Assegurar a atividade laboral em horário específico.
- Desconectar-se totalmente para descanso e lazer e cumprir atividades prazerosas (férias, repouso, descanso).

JUSTIFICATIVA:

Pela pandemia, o mundo do trabalho foi transformado, as tarefas foram realizadas home office e após a pandemia continuou de forma mais intensa e de forma híbrida.

Este estudo nos fará refletir quanto é útil a desconexão e importante para a vida, para a saúde mental, para um envelhecimento saudável.

METODOLOGIA

Por meio de pesquisa física e on-line foi baseado o caráter descritivo deste trabalho. Também pesquisa de revista e artigos de jornais.

Cada autor tem seu parecer sobre o tema “ desconexão do trabalho”. Pretendo colocar a unanimidade unindo pensamento próprio de cada um.

Primeiramente, a pesquisa foi pautada em formação teórica, busquei conteúdos bibliográficos, on-line e analise conteúdos.

Pesquisa descrita, selecionei algumas variáveis sobre o estudo, coletei dados sobre desconexão.

FONTES PRIMÁRIAS – Artigos, relatórios, análises, utilizei também resumos de fontes terciárias.

Os autores conceituam e priorizam a necessidade do trabalho e do descanso.

Procedeu-se a análise dos autores que narraram sobre a importância do descanso. Dados e análise é essencial para a metodologia.

Levantamento de dados, detalhando o caminho à fornecer para a execução de pesquisa científica trabalhista.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Para apresentação do tema, é importante que conheçamos alguns conceitos.

_Gomes, Lais Edinaura Vieira, para ela o teletrabalho surgiu como forma de flexibilizar os postos de trabalho.

Nesse sentido a reforma trabalhista através da lei 13467/17, inclui uma regulamentação mais completa dessa modalidade.

_Maior, Jorge Luiz Souto, na verdade é um tema aparentemente surrealista, apresenta grande pertinência como o nosso também, é revelador de várias contradições que circulam no chamado Mundo do Trabalho(p.1/20).

FONTES

A pesquisa foi realizada sobre autores que narravam a importância que merece o tema “ Desconexão do Trabalho”, pois, quando se fala em desconexão, faz-se um paralelo tecnológico, fator dominante da vida moderna.

_(TONIN, Pedro Henrique), nos mostra a mudança do mundo e que em grande parte é oriunda das ferramentas de trabalho de hoje.

_(MAIOR, Jorge Luiz Souto), nos entrega que a mudança fornece a sociedade meios mais confortáveis de viver. Trabalho mais fácil, menos penoso.

_(BRAGA, Eduardo Sousa), Traz que o direito à desconexão do trabalho é como diferentes abordagens, instrumento de proteção à saúde do trabalhador.

CONTRIBUIÇÕES DOS AUTORES

Cada autor trouxe o que de melhor havia sobre o tema, todos unânimes em suas colocações, quando afirmam que a DESCONEXÃO é necessária para que não viole o direito fundamental no que tange o lazer e ao descanso do trabalhador.

SOBRE O TRABALHO

O mundo do trabalho e o direito a desconexão, tema para o presente e preparação para o futuro.

Com a globalização e a revolução tecnológica, o mundo mudou. Uma das dificuldades diante das inovações é se desconectar do ambiente de trabalho pois o levamos junto.

IMPORTÂNCIA:

O tema é importante, pois o trabalho dignifica a pessoa. É meio de socialização do indivíduo. O desafio em se falar em direito ao não trabalhar, fica estranho, mas é preciso, pois está sob o prisma da efetiva proteção jurídica do bem.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O direito a desconexão, foi o tema escolhido dentre tantos, que no momento atual diz respeito ao trabalho, vida social, mental do indivíduo.

As obras literárias narram o dever do trabalho, que é o meio de sobrevivência mas focam que na medida certa no decorrer da pesquisa bibliográfica, houve crescente entendimento do tema onde foi acrescentado também técnicas de entrevistas marcantes e interessantes, como também questionário.

Trabalhar é meio de sobrevivência, que o empregado se ocupará em home-office, ou remoto, mas que terá espaço para se dedicar ao seu descanso e cuida da sua saúde.

FONTES DE PESQUISA

Foi realizada, tendo como base os autores que narraram sobre o tema referido, com a importância necessária, pois quando se fala em desconexão faz-se um paralelo tecnológico, fator dominante da vida moderna.

(Tonin, Pedro Henrique) O mundo do trabalho mudou, e em grande parte se deve as ferramentas de trabalho hoje.

(Maior, Jorge Luiz Souto) Nos entrega que a mudança fornece a sociedade meio mais confortáveis de viver, o trabalho é menos penosa.

(Braga, Eduardo Sousa) O direito à desconexão é como diferentes abordagens de instrumentos de proteção à saúde do trabalhador.

Cada autor trouxe o que há de melhor sobre o tema, com colocações unânimes em afirmar que a desconexão é necessária para que não viole o direito fundamental no que diz respeito ao lazer e ao descanso do trabalhador, sem contar que se trata de condição necessária e primordial do ser humano.

O MUNDO DO TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

O mundo todo está mudando, a cada minuto a cada dia. Ao observarmos com profundidade, percebemos a mudança em todo ser vivo. A qualidade de vida, a capacidade humana acompanha e vive esse desenvolvimento oriundo da implementação de novas tecnologias e que gera grandes impactos no mundo. Realidade virtual, inteligência artificial, impacta a sociedade como um todo.

Elas transformam a forma como trabalhamos, nos comunicamos. O Direito à desconexão, não é preciso manter-se conectado fora do ambiente de trabalho. As pessoas precisam lidar com isso, todos devem aprender para não serem atropelados, pois a realidade virtual faz parte do cotidiano hoje.

Toda vez que uma nova tecnologia chega, traz com ela mudanças e impactos. Transformam a forma como trabalhamos, diferente da evolução humana, a evolução das máquinas andam em passos largos e precisamos aprender a lidar com isso. Realidade virtual, drones, no nosso cotidiano, novas tecnologias são extremamente importantes porque elas têm o potencial de melhorar a qualidade de vida das pessoas a depender de como são usadas. A cada nova invenção mais possibilidades surgem.

- Realidade virtual e aumentada
- Inteligência artificial
- Drones
- Impressão 3d
- Robótica

Quando a pandemia do corona vírus começou a se agravar em março de 2020, muitas empresas nem sequer haviam experimentado tocar seus negócios de forma remota. A rápida necessidade de isolamento social, fez com que essa adaptação tivesse que acontecer abruptamente .

O modelo de trabalho híbrido (meio a meio) foi adotado por algumas empresas alguns meses após o início da pandemia. Essa modalidade de trabalho tem sido buscada e considerada por diversas companhias, pois a alternância entre o trabalho presencial e o remoto deve ser feito com cuidado para acontecer de forma eficiente e sem problemas.

O trabalho híbrido é interessante pois é alternado e algumas empresas não querem que a sua operação seja 100% remota.

O que diz a legislação, o trabalho remoto e o teletrabalho, exigem formalização contratual, para tanto não esteja trabalhando em casa apenas em situações adversas como enchentes ou greve.

A lei 14442 regulamenta o teletrabalho e altera regras do auxílio alimentação. Tem origem na medida provisória 1.108/2022 aprovada pelo senado em 3 de agosto. Também em setembro a lei 14442 de 2022 regulamenta o trabalho remoto (home office) também conhecido como trabalho à distância .

No teletrabalho, o profissional fica desobrigado do controle de jornada, a empresa não é obrigada a pagar adicionais noturnas e horas extras. Um dos principais benefícios na adoção desse tipo de serviço é a possibilidade de evitar a perda de tempo com o deslocamento até a empresa. Nesse sentido, é importante destacar, que o trabalho remoto pode fazer com que a produtividade dos funcionários aumente. Outro ponto fundamental para o empregador é a redução de gastos com escritório, seja com energia e água ou o próprio aluguel.

Para o profissional, a grande vantagem é a flexibilidade para gerenciar seu próprio horário. Deve-se assegurar o trabalho em horários específicos para que consiga se desligar da relação trabalho. Momento de desconexão totalmente para o descanso e lazer.

Já no home office não existe previsão em lei, não há obrigação de fazer alteração no contrato de trabalho, nem a utilização de tecnologia de informação e comunicação. É como se o trabalhador estivesse trabalhando na empresa.

A principal característica é a eventualidade, sendo a solução para casos emergenciais como a pandemia. É uma extensão do estabelecimento empresarial para a casa do funcionário, sem nenhuma alteração das condições do trabalho.

Todos os autores pesquisados conceituaram e priorizaram a necessidade do trabalho e do descanso, sem perder o conteúdo. Culturalmente o trabalho é fator dignificante, elemento de socialização do indivíduo e o tema desconexão é um desafio, mas é necessário, é um direito fundamental, sob o prisma da efetiva proteção jurídica do bem.

Foi usada a técnica de pesquisa em forma de entrevistas, respondidas por engenheiros de uma empresa de perfuração de poços de petróleo e gás.

ENTREVISTAS 1 e 2 (Alberto e Cecilia)

1. O que você mais gosta e menos gosta no trabalho remoto/ home office ?

Resposta Alberto - O ponto positivo é a oportunidade para dormir mais, sendo mais produtivo trabalhando mais descansado.

O ponto negativo é que não existe uma barreira física entre o trabalho e lazer ficando difícil desligar 100% do trabalho e viver uma vida desconectada do mesmo.

Resposta Cecilia - Mais gosta é não ter que deslocar e perder tempo no trânsito. Menos gosto é a falta de interação com a equipe de trabalho.

2. Como vc se sente em relação ao trabalho remoto, híbrido e no escritório?

Resposta Alberto - O trabalho remoto 100% é mais solitário e demora para criar o vínculo de amizade com os companheiros de trabalho.

O trabalho híbrido na minha opinião funciona melhor porque permite a comunicação física e alguns dias permite trabalhar de casa com maior tranquilidade.

O trabalho 100% presencial as vezes se faz necessário em algumas profissões ou quando o trabalho remoto piorou a produtividade da equipe.

Resposta Cecilia - 100% remoto não estou de acordo pela resposta anterior.

Híbrido estou completamente de acordo pelo benefício de ambas opções.

100% escritório se perde muito tempo de vida pelo deslocamento.

3. Você sente que sua produtividade, aumentou, diminuiu ou ficou igual no trabalho remoto em relação ao presencial?

Resposta Alberto - A produtividade do home office depende da dedicação e das métricas que a empresa coloca. As vezes o trabalho presencial pode ser menos produtivo comparado com o trabalho remoto que pode ser influenciado pela motivação, fadiga, déficit de atenção.

Resposta Cecilia - Sinto que ficou igual.

4. Você acha que sua habilidade de colaborar com a equipe aumentou, diminuiu ou ficou igual a mesma em relação a presencial?

Resposta Alberto - Uma equipe já formada a colaboração pode ser igual ou até melhor. Por outro lado se a equipe não está entrosada ou em formação é bem mais complicado.

Resposta Cecilia – Diminuiu.

5. Quais eventos são importantes para manter o engajamento e a motivação com funcionários remotos, híbridos e no escritório?

Resposta Alberto - Métricas de trabalho e saber a hora de desconectar e respeitar horários de lazer e trabalho.

Resposta Cecilia - Pagar salário adequado.

6. Controle de ponto online, qual a relação?

Resposta Alberto - Não tenho controle de ponto. O controle de ponto remoto fica complicado de medir e soluções podem ser até inconstitucionais como ficar com a câmera do computador ligado todo momento.

Resposta Cecilia - Não possuo controle de ponto.

ENTREVISTA 3 (Luciana Xavier da Silva)

Estagiária DevOps: Infraestrutura para vídeos, Delivery Services e Antipirataria.

De agosto de 2022 até o momento.

1- O que você mais gosta e menos gosta no trabalho remoto/ home office ?

Resposta - O que eu mais gosto no trabalho remoto é não precisar me deslocar para os escritórios ou Estúdios Globo. Eu consigo acordar mais tarde e fazer exercícios físicos após o expediente por exemplo. O tempo que eu ganho, em não está no trânsito, me permite ter mais qualidade de vida. Estar mais presente em casa, como almoçar todos os dias com a família, também faz diferença no convívio com quem amamos e isso não tem preço!

O que eu menos gosto no trabalho remoto é perder o convívio social com os demais colegas de trabalho. A maior parte do tempo só nos comunicamos por mensagens e mesmo durante as reuniões diárias poucos abrem a câmera de vídeo. Ficamos na ferramenta Teams ou Slack somente vendo as pessoas por fotos e ouvindo a voz de cada um. Durante as reuniões alinhando nosso trabalho e depois passamos o dia solitários em nossas tarefas. Somos praticamente estranhos que se por um acaso nos esbarrarmos em um shopping será muito provável não nos reconhecermos.

2. Como você se sente em relação ao trabalho remoto, híbrido e no escritório?

Resposta - Essa não é minha primeira experiência profissional, pois é minha segunda graduação então, no meu ponto de vista, o modelo híbrido é a forma mais equilibrada de manter as pessoas felizes no trabalho.

3. Você sente que sua produtividade, aumentou, diminuiu ou ficou igual no trabalho remoto em relação ao presencial?

Resposta - A produtividade, na Globo, aumentou no trabalho remoto. E isso é um fato comprovado pelas estatísticas apresentadas no último balanço feito pela Globo. Porém existe uma tendência nos EUA onde as empresas estão vivenciando um retorno gradual aos escritórios. Já na Europa o ritmo é manter o profissional a maior parte do tempo home office e aqui no Brasil a Globo está seguindo a exemplo Europeu.

4. Você acha que sua habilidade de colaborar com a equipe aumentou, diminuiu ou ficou igual a mesma em relação a presencial?

Resposta - Eu sou mais produtiva no trabalho remoto onde consigo mais foco nas atividades e administro melhor meu tempo.

5. Quais eventos são importantes para manter o engajamento e a motivação com funcionários remotos, híbridos e no escritório?

Resposta - No caso da Globo somos privilegiados com horários flexíveis no trabalho remoto. Por exemplo eu posso sair para uma consulta médica e na volta terminar uma tarefa fora do horário comercial. A Globo também procura nos manter motivados através de: brindes; festas; cupons no lfood; visitas guiadas nos Estúdios Globo; sorteios de produtos; planos de app para bem-estar; convenio com academias; acompanhamento psicológico; funcionários que moram em outros estados recebem passagens, hospedagem e diárias para as reuniões presenciais no RJ; benefícios com desconto em diversas lojas, serviços etc. E as equipes são reconhecidas e recompensadas financeiramente por realizar entregas de valor para a empresa.

6. Controle de ponto online, qual a relação?

Resposta - Estagiário não precisa usar o ponto eletrônico. Nossa carga horária é de 6 horas diárias. O horário de início e término do expediente é acordo com o time que o estagiário está alocado. Por exemplo nos primeiros 10 meses de estágio meu horário era das 9:00h às 16:00h. Agora meu horário é das 10:00 às 17:00h. Sempre com uma hora de almoço.

Saúde – Vida - Renovação

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo realizar uma análise acerca do Direito à Desconexão dos trabalhadores que laboram na modalidade de teletrabalho ou também os home-office.

A técnica de pesquisa foi a documental indireta, foi utilizado livros físicos e digitais.

Também para minha surpresa, pessoas se juntaram e interessadas no tema, contribuíram com técnica de entrevista, respondendo espontaneamente questionário relacionado e enriquecendo o trabalho.

É estranho falar em desconexão, num mundo onde o trabalho está escasso, mas necessário para contribuir para a saúde num todo.

Cada autor, trouxe o seu melhor, com colocações unânimes, que a desconexão é necessária, o lazer e o descanso são fundamentais para saúde física e mental.

Apreendi com esta pesquisa a valorizar mais a vida, que cada momento vivido é precioso para escrevermos o livro da nossa história.

RESUMO

O tema tratado foi **Direito à Desconexão do Trabalho**, porque Direito?

A desconexão, é garantia Constitucional. Todos tem que ter um tempo para o lazer, descanso físico e mental, é uma forma do empregado viver a sua vida privada. A evolução tecnológica no tempo está transformando as relações de emprego que tem que evoluir para caminhar junto.

Analisei, o princípio da dignidade da pessoa humana, o seu valor moral, espiritual inerente. O trabalho torna o homem forte e o acesso deve ser sem discriminação.

Foi observando as pessoas trabalhando de diversas formas, presenciais, teletrabalho, home office... é que nasceu a escolha do tema.

Fazer com que o lazer, o repouso, façam parte de nossas vidas.

OBJETIVOS

Foram alcançados tanto os objetivos gerais quanto os específicos, pois, foram evidenciados os contornos do Direito à desconexão do trabalho. Que não é deixar de trabalhar e sim fazer pausa depois das atividades laborais.

Ninguém é obrigado a viver conectado fora do ambiente de trabalho.

Por fim, valorizando o ser humano, o mundo terá seres melhores.

METODOLOGIA

Com relação a metodologia, feita por meio físico e on-line, como também entrevistas.

Pautada em teorias, conteúdos de texto com bibliografias on-line e análise de conteúdo.

Foram coletados dados sobre desconexão em trabalhos normais presenciais, teletrabalho e home-office. Todos priorizaram a necessidade do descanso.

Detalhado o caminho à percorrer, fornecendo dados à execução da pesquisa científica trabalhista e a conclusão que se chegou foi unânime, descansado o trabalhador é mais feliz, mais saudável e o trabalho rende mais.

REFERÊNCIAS

_(TONIN, Pedro Henrique), nos mostra a mudança do mundo e que em grande parte é oriunda das ferramentas de trabalho de hoje.

_(MAIOR, Jorge Luiz Souto), nos entrega que a mudança fornece a sociedade meios mais confortáveis de viver. Trabalho mais fácil, menos penoso.

_(BRAGA, Eduardo Souza), traz que o Direito à desconexão do trabalho é como diferentes abordagens, instrumento de proteção à saúde do trabalhador.