

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

LUIZA MACEDO PEDROSO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTALIDADE
E FORMAS DE EFETIVAÇÃO ANTE AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR**

FRANCA

2022

LUIZA MACEDO PEDROSO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTALIDADE
E FORMAS DE EFETIVAÇÃO ANTE AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR**

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

FRANCA

2022

P372d

Pedroso, Luiza Macedo

Direito à desconexão do trabalho : fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. / Luiza Macedo Pedroso. -- Franca, 2022

122 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do trabalho. 2. Direito à desconexão. 3. Meio ambiente do trabalho. 4. Saúde do trabalhador. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

LUIZA MACEDO PEDROSO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTALIDADE
E FORMAS DE EFETIVAÇÃO ANTE AO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO E À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Franca, _____ de _____ de 2022.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus, por sempre me guiar, me dar forças, paciência e sabedoria e proteger a mim e minha família, principalmente nos momentos mais difíceis, sobretudo durante a pandemia COVID-19.

À minha família, em especial à minha mãe Marcia Macedo, meu pai José Luís de Lima e minha avó Ignez Rodrigues Macedo, por todo o apoio e incentivo, e não somente nesses últimos dois anos. Vocês acreditaram em mim mesmo quando eu mesma não acreditava

Aos meus amigos, que estiveram comigo durante todo esse período, em especial às minhas colegas de mestrado, Maria Laura Moscardini, Duda Sansão e Heloísa Cunha, pela parceria, ajuda e apoio. Também aos meus amigos da graduação, Maria Izabel Pastori, Victoria Pastori, Sofia Lopes Andrade, Lígia Lopes Andrade, Thais Catai, Isadora Mussi, Luisa Lisboa, Bruna Francischini, Túlio Borges, Isabela Alcântara, Isabela Sastre, Marina Diniz, Vinícius Cunha, por sempre acreditar em mim.

Ao meu namorado, Marcelo Cesar Bella, por estar sempre ao lado nos momentos mais difíceis.

Ao meu orientador, Victor Hugo de Almeida, pela paciência, pelos ensinamentos e todo apoio e incentivo, que foram muito além do mestrado.

A todas as pessoas que responderam ao questionário, cuja participação foi essencial para a construção da presente pesquisa.

À CAPES, pelo apoio ao desenvolvimento dessa pesquisa.

À FAPESP (Processo 2019/27822-7), pelo apoio ao desenvolvimento dessa pesquisa.

E a todos aqueles que, de alguma forma, participaram da minha formação acadêmica, pessoal e profissional.

*“Me ensinaram que o caminho do progresso não
era rápido nem fácil”*

Marie Curie.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 – População de 16 a 64 anos com jornada acima de 44 horas semanais, por estado, no ano de 2018, em porcentagem..... 36
- Figura 2 – Quantidade de ações ajuizadas perante o TRT-2, de 2013 a 2020, contendo pretensões relacionadas à violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência 41
- Figura 3 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, favoráveis e não favoráveis ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência 42
- Figura 4 – Atividade dos trabalhadores demandantes nos processos referentes aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, por frequência de ocorrência..... 43
- Figura 5 – Causas de pedir da violação do direito à desconexão verificadas nos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, por frequência de ocorrência..... 43
- Figura 6 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a utilização de tecnologia de informação e comunicação quando do reconhecimento do direito à desconexão, por frequência de ocorrência 44
- Figura 7 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que indicaram e não indicaram impactos da violação do direito à desconexão do trabalho no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador quando do reconhecimento do direito à desconexão, por frequência de ocorrência..... 45
- Figura 8 – Atividade dos demandantes nos processos dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais se reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho, por frequência de ocorrência 46
- Figura 9 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais reconheceu a violação do direito à desconexão decorrente e não decorrente da utilização de tecnologias de informação e comunicação, por frequência de ocorrência. 50

Figura 10 – Quantidade de acórdãos procedentes, prolatados pelo TRT-2, a abordagem e a não abordagem a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	51
Figura 11 – Atividade dos demandantes nos processos relacionados aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais não se reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho, por frequência de ocorrência	52
Figura 12 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a utilização de tecnologias de informação e comunicação quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	53
Figura 13 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	54
Figura 14 – Quantidade de ações ajuizadas perante o TRT-15, por ano, de 2013 a 2019, contendo pretensões relacionadas à violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.....	59
Figura 15 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, favoráveis e não favoráveis ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	60
Figura 16 – Atividade dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência ..	61
Figura 17 – Quantidade de acórdãos prolatados pelo TRT-15, por causa de pedir da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	62
Figura 18 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, que reconheceram e não reconheceram a violação do direito à desconexão mediante a utilização de tecnologia de informação e comunicação, por frequência de ocorrência.....	63

Figura 19 – Quantidade de acórdãos, prolatados pelo TRT-15, que reconheceram e não reconheceram os impactos da violação do direito à desconexão do trabalho no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, por frequência de ocorrência	63
Figura 20 – Atividade dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos procedentes prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência.	64
Figura 21 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, nos quais reconheceu a violação do direito à desconexão decorrente ou não da utilização de tecnologias de informação e comunicação, por frequência de ocorrência..	70
Figura 22 – Quantidade de acórdãos procedentes, prolatados pelo TRT-15, a abordarem e a não abordarem a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.....	70
Figura 23 – Atividade dos trabalhadores, a partir dos acórdãos improcedentes analisados, prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência	71
Figura 24 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pela TRT-15, que abordaram ou não abordaram a utilização de tecnologias da informação e comunicação quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	72
Figura 25 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, que abordaram ou não abordaram a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência	73
Figura 26 – Faixa etária dos sujeitos participantes, por frequência de ocorrência.....	87
Figura 27 – Atividades dos sujeitos participantes, por frequência de ocorrência	88
Figura 28 – Quantidade de sujeitos participantes com e sem vínculo de emprego (público ou privado), por frequência de ocorrência	89
Figura 29 – Quantidade de trabalhadores participantes com alteração e sem alteração do local de trabalho em razão da pandemia COVID-19, por frequência de ocorrência	90

Figura 30 – Quantidade de trabalhadores que receberam e não receberam equipamentos ou infraestrutura adequados em razão da mudança de local de trabalho	91
Figura 31 – Impactos na saúde psicofísica pelos trabalhadores participantes, por frequência de ocorrência	92

RESUMO

PEDROSO, Luiza Macedo. **Direito à desconexão do trabalho:** fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2022. 122 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022.

A introdução de novas tecnologias da informação e comunicação (TICs) a sociedade atual promove mudanças nas relações de trabalho e na legislação trabalhista, como a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), por exemplo, com a inserção de capítulo destinado ao teletrabalho à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, as TICs são utilizadas pelo empregador para promover desenvolvimento econômico, mas também impedem que os empregados desconectem-se do trabalho, já que as TICs facilitam o contato entre empregador e empregado, afetando o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. O direito à desconexão do trabalho passou a ser reconhecido pela doutrina e jurisprudência brasileira como direito essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais, como o direito à saúde e a um meio ambiente de trabalho sadio. Destarte, a importância do tema está na necessidade de analisar a fundamentalidade do direito à desconexão do trabalho, os impactos da sua inobservância no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador e as medidas que podem ser adotadas para garantir sua efetivação, como políticas públicas na seara trabalhista. Além disso, as atuais alterações legislativas na seara trabalhista para o enfrentamento do estado de calamidade pública, em decorrência da pandemia COVID-19, também podem favorecer uma eventual violação do direito à desconexão do trabalho. Para tanto, serão utilizados, como métodos de procedimento, o levantamento por meio das técnicas de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e de coleta de dados por questionário; e, como método de abordagem, o dedutivo, quanto à pesquisa bibliográfica; o indutivo, quanto à pesquisa jurisprudencial; e a técnica de análise de conteúdo quanto aos dados coletados por meio de questionário. Conclui-se ser o direito à desconexão do trabalho um direito fundamental de todos os trabalhadores, conectados ou não pelas tecnologias de informação e comunicação, cuja inobservância repercute em outros direitos fundamentais, como o direito à saúde, o direito ao meio ambiente de trabalho e o direito ao lazer, entre outros.

Palavras-chave: direito à desconexão; meio ambiente do trabalho; saúde do trabalhador; políticas públicas.

ABSTRACT

PEDROSO, Luiza Macedo. **Right to disconnect from work:** fundamentality and forms of effectiveness in the face of the work environment and workers' health. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2022. 122 f. Dissertation (Master of Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022.

The introduction of new information and communication technologies (ICTs) in today's society promotes changes in labor relations and labor legislation, such as labor reform (Law n° 13.467/2017), for example, with the insertion of a chapter for teleworking to Consolidation of Labor Laws (CLT). Thus, ICTs are used by the employer to promote economic development, but they also prevent employees from disconnecting from work, as ICTs facilitate contact between employer and employee, affecting the labor environment and worker health. The right to disconnect from work has come to be recognized by Brazilian doctrine and jurisprudence as an essential right for the realization of other fundamental rights, such as the right to health and a healthy labor environment. Thus, the importance of the theme is in the need to analyze the fundamentality of the right to disconnect from work, the impacts of its non-compliance on the labor environment and on the worker's health and the measures that can be adopted to guarantee its effectiveness, as public policies in the labor field. In addition, the current legislative changes in the labor field to face the state of public calamity, due to the pandemic COVID-19, may also favor an eventual violation of the right to disconnect from work. To this end, as a method of procedure, the survey will be used by means of bibliographic, jurisprudential and data collection techniques by questionnaire; and, as a method of approach, the deductive, regarding bibliographic research; the inductive, regarding jurisprudential research; and the technique of content analysis regarding the data collected through a questionnaire. It is concluded that the right to disconnect from work is a fundamental right of all workers, whether connected or not by information and communication technologies, whose non-observance has repercussions on other fundamental rights, such as the right to health, the right to the labor environment and the right to leisure among others.

Key-words: right to disconnect; labor environment; worker's health; public policy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA.....	13
2 OBJETIVO	16
2.1 Objetivo geral.....	16
2.2 Objetivos específicos.....	16
3 MATERIAL E MÉTODOS	17
4 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL: NOÇÕES E ESSENCIALIDADE PARA A EFETIVAÇÃO DE OUTROS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES	20
4.1 O direito fundamental ao lazer e ao descanso e a desvalorização do ócio.....	22
4.2 Direito à desconexão do trabalho: noção, relação e relevância para a saúde do trabalhador e para o equilíbrio labor-ambiental	28
4.3 Direito à desconexão do trabalho e o dano existencial.....	36
5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....	40
5.1 Análise quantitativa e qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).....	41
5.1.1 <i>Análise quantitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2)</i>	<i>41</i>
5.1.2 <i>Análise qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT- 2).....</i>	<i>54</i>
5.2 Análise quantitativa e qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15).....	58
5.2.1 <i>Análise quantitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15)</i>	<i>58</i>
5.2.2 <i>Análise qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15)</i>	<i>73</i>
6 OS REFLEXOS DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO E FORMAS DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO	83
6.1 Avanços tecnológicos, pandemia COVID-19 e direito à desconexão do trabalho	83
6.1.1 <i>Análise quantitativa e qualitativa do questionário</i>	<i>86</i>

6.2 O papel do Estado e dos cidadãos na proteção da saúde do trabalhador e manutenção do equilíbrio labor-ambiental mediante a efetivação do direito à desconexão do trabalho.....	101
7 CONCLUSÃO.....	112
REFERÊNCIAS	114
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	120
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO	121

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A sociedade pós-moderna vem sofrendo constantes alterações. Os aspectos econômicos têm influenciado as relações humanas, provocando mudanças substanciais nas relações jurídicas. Outro elemento que tem provocado alterações recíprocas entre sociedade, desenvolvimento econômico e direito é o avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs), que passaram a ser incorporadas aos meios produtivos, promovendo o desenvolvimento econômico, aumento da produção e redução dos custos.

Entretanto, deve-se ponderar “[...] se isso tudo está fazendo bem física e psicologicamente ao ser humano, em especial quando se trata de saúde psicológica, direito a dignidade humana e manutenção dos direitos sociais trabalhistas.” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 67), uma vez que a utilização das tecnologias de informação e comunicação pode transformar os trabalhadores em “escravos digitais” (ANTUNES, 2018), já que a internet e outros dispositivos permitem que o empregador mantenha constante contato com seu empregado.

Portanto, é preciso observar se os direitos dos trabalhadores estão sendo violados, principalmente os previstos constitucionalmente, como o direito ao lazer, à vida privada, convívio social e familiar (artigo 6º da CF/88), assegurando a plena disposição física e mental do trabalhador e mantendo o equilíbrio labor-ambiental.

A doutrina e a jurisprudência nacionais passaram a discutir sobre o direito à desconexão do trabalho, isto é, o direito dos trabalhadores de se desligarem completamente das atividades laborais. A limitação da jornada de trabalho, o direito à saúde, a um meio ambiente laboral equilibrado e ao lazer foram resultados de anos de luta por melhores condições de trabalho e qualidade de vida e vêm sendo ameaçados com o avanço da internet e das tecnologias de informação e comunicação, que alteraram as relações de trabalho.

O direito à desconexão do trabalho está relacionado, ainda, a direitos fundamentais no tocante às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho e o equilíbrio labor-ambiental. Além disso, o problema da desconexão levanta outra questão: o chamado dano existencial, em razão da frustração do projeto de vida desses trabalhadores ou prejuízo às relações sociais e familiares.

O reconhecimento do direito à desconexão do trabalho por parte dos tribunais dá-se pelo “[...] estabelecimento de um sistema de proteção do trabalhador, que deve orientar o legislador e o jurista. Se o sentido da legislação trabalhista é nivelar as desigualdades, o propósito protetor tem de animar o intérprete.” (COUTINHO; SILVA, 2013, p. 21).

O meio ambiente do trabalho é influenciado por fatores pessoais (aspectos biogenéticos, comportamentais e psicológicos) e ambientais (aspectos geográficos, arquiteturais-tecnológicos, socioculturais e organizacionais), bem como por atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos (COSTA; ALMEIDA, 2017). Dessa maneira, pode-se afirmar que:

[...] a mera observância de normas de ergonomia, luminosidade, duração de trabalho, previstas em lei, não autoriza – por si só – a conclusão por higidez no meio ambiente do trabalho. Um trabalho realizado em condições extremas, estressantes poderá ser tão ou mais danoso ao meio ambiente do trabalho que o labor realizado em condições em potencial perigo físico. O dano a saúde psíquica – por suas peculiaridades – dificilmente tem seu perigo imediato identificado o que, todavia, não subtrai o direito do empregado a ter saúde no meio ambiente do trabalho. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 20)

Dessa forma, a não observância do direito à desconexão do trabalho pode afetar o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador uma vez que viola a limitação diária da jornada de trabalho prevista no art. 7º, XIII, da CF/88, e no art. 58 da CLT. Assim, sendo um direito essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais, o direito à desconexão do trabalho também deve ser considerado um direito fundamental de todos os trabalhadores.

Além disso, o direito à desconexão do trabalho ainda mais se evidencia no contexto brasileiro atual diante da pandemia COVID-19. Em razão da pandemia, diversas medidas foram adotadas com o objetivo de diminuir o contágio da população e enfrentar o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020.

Dentre as medidas estão as dispostas na Lei nº 13.979/2020. Assim, com a finalidade de enfrentar a emergência de saúde pública atual, o artigo 3º, *caput*, da referida lei estabelece que as autoridades poderão adotar medidas como: isolamento social; quarentena; dentre outras. Nesse sentido, estados e municípios passaram a adotar outras medidas restritivas, incluindo o fechamento de estabelecimentos comerciais não considerados como serviços públicos e atividades essenciais (art. 3º, parágrafo 8º da Lei nº 13.979/2020). Essas determinações impactam na economia e, conseqüentemente, nas relações de trabalho. Por essa razão, tornou-se necessária a criação de normas específicas na seara do Direito do Trabalho, com o objetivo de enfrentar a crise econômica provocada pela pandemia.

Dentre essas medidas, podem-se citar as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, que facilitaram, por exemplo, a transferência do trabalho realizado dentro do estabelecimento do empregador para a residência do empregado, ou seja, substituindo a modalidade de trabalho

presencial pelo teletrabalho, cujo contrato é regido pelos artigos 75-A a 75-E da CLT, ressalvadas as especificidades do artigo 4º da Medida Provisória nº 927. Além disso, observa-se nesse contexto a ampla adoção do chamado *home office*.

No entanto, apesar de as medidas provisórias supramencionadas terem sido necessárias para diminuir a circulação de trabalhadores, elas também podem impactar na saúde do trabalhador, bem como no seu meio ambiente de trabalho, que passa a ser, na maioria das vezes, sua residência, uma vez que (supostamente) se torna mais difícil o controle da jornada desse trabalhador, em razão da distância entre empregado e empregador. Assim, a importância da presente pesquisa encontra-se na atualidade da matéria, bem como nas incertezas dos impactos dos avanços tecnológicos e das recentes modificações legislativas da seara trabalhista podem provocar no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador.

Por fim, a presente pesquisa se propõe à análise do direito à desconexão como um direito fundamental, de seus impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, bem como os impactos imediatos e mediatos da pandemia COVID-19 na organização do trabalho e na eventual violação do direito à desconexão do trabalho, em razão das normas trabalhistas editadas durante o estado de calamidade pública. Evidencia-se que a aplicação e o respeito aos direitos fundamentais, isto é, a efetivação das políticas públicas, não é apenas papel do Estado, mas também de todos os cidadãos.

Assim, a presente pesquisa contempla três tópicos. O primeiro, enumerado como 4, aborda as noções doutrinárias do direito à desconexão do trabalho, bem como a sua fundamentalidade frente à efetivação de outros direitos fundamentais, como direito ao lazer, direito ao descanso, direito ao ócio, direito à saúde e direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

O segundo tópico, enumerado como 5, analisa, quantitativa e qualitativamente, os acórdãos encontrados nos sites do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com o objetivo de estabelecer os elementos caracterizadores do direito à desconexão do trabalho, as hipóteses do reconhecimento ou não de sua violação, bem como consensos e dissensos jurisprudenciais.

Por fim, o terceiro, enumerado como 6, analisa os impactos do contexto da pandemia COVID-19 na efetivação do direito à desconexão do trabalho e, conseqüentemente, no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador, por meio da análise quantitativa e qualitativa dos dados levantados por meio da técnica de pesquisa por questionário.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Identificar os impactos dos avanços tecnológicos e da crise sanitária e socioeconômica da pandemia COVID-19 no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador; examinar o conceito doutrinário acerca do direito à desconexão como um direito fundamental; e levantar, a partir da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões, os elementos caracterizadores adotados para o reconhecimento do direito à desconexão, de modo a evidenciar consensos e dissensos jurisprudenciais sobre o tema.

2.2 Objetivos específicos

a) Examinar a noção doutrinária do direito à desconexão do trabalho, enquadrando-o como um direito fundamental;

b) Analisar o direito à desconexão do trabalho na jurisprudência brasileira, em especial nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região e da 15ª Região, no tocante aos seus elementos caracterizadores, bem consensos e dissensos jurisprudenciais acerca do instituto; e

c) Identificar os impactos dos avanços tecnológicos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, bem como na legislação juslaboral pátria, a partir da relação entre direito, tecnologia e a crise sanitária provocada pela pandemia COVID-19.

3 MATERIAL E MÉTODOS

De acordo com Gil (2008, p. 08), método científico é “[...] o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”. Assim, a escolha do método é dos momentos mais importantes da pesquisa; isso porque “Para que um conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação. Ou, em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento.” (GIL, 2008, p. 08).

A presente pesquisa busca realizar uma triangulação de métodos, ou seja, realizar um estudo transmetodológico, utilizando-se de mais de um método para analisar o mesmo fenômeno: o direito à desconexão do trabalho. Ressalta-se que “[...] a triangulação não é um método em si. É uma estratégia de pesquisa que se apoia em métodos científicos testados e consagrados, servindo e adequando-se a determinadas realidades, com fundamentos interdisciplinares” (MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO; SANTOS, 2005, p. 61).

Portanto, com o intuito de examinar os impactos dos avanços tecnológicos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, delimitar conceitos, normas e coletar dados relacionados à análise do direito à desconexão como um direito fundamental, será empregada, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica, consistente na leitura e interpretação de materiais bibliográficos revestidos de importância, cuja “[...] finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com o que foi escrito sobre determinado assunto [...]” (MARCONI; LAKATOS, 2021).

Os materiais bibliográficos abarcam doutrinas, legislação, jurisprudência, reportagens publicadas em jornais/revistas/sites, artigos, pareceres, dissertações, Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como fontes elaboradas por outras áreas do conhecimento afetas ao objeto dessa pesquisa (Psicologia, Medicina, Sociologia, Economia, entre outras).

Com a finalidade de analisar os dados coletados através da técnica de pesquisa bibliográfica, será utilizado o método dedutivo. Trata-se do “[...] método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente lógica.” (GIL, 2008, p. 09). Dessa maneira, será analisado o contexto fático-jurídico brasileiro atual para analisar a fundamentalidade do direito à desconexão do trabalho ante aos avanços tecnológicos e as modificações na legislação trabalhista, bem como

os possíveis impactos de sua inobservância no tocante ao equilíbrio labor-ambiental e à saúde do trabalhador.

Por conseguinte, com a finalidade de analisar o direito à desconexão do trabalho na jurisprudência brasileira, em especial no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, já que ambos são pertencentes ao Estado de São Paulo, no que diz respeito aos seus elementos caracterizadores, bem como aos consensos e dissensos jurisprudenciais acerca do instituto, será adotada, como método de procedimento, a pesquisa jurisprudencial, que, de acordo com Queiroz e Feferbaum (2019) “[...] trata-se de uma *investigação científica*, orientada por *metodologia* especialmente construída para endereçar *perguntas* que possam ser respondidas por meio de análise de *julgados*”.

Visando à delimitação da pesquisa, consoante a Queiroz e Feferbaum (2019), adotam-se os seguintes recortes: (a) institucional: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em razão de possuírem, de acordo com o Conselho Nacional de Justiça (2021, p. 47), maior volume de processos (TRT-2 - 1.553.170 processos; TRT-15 - 945.856 processos), podendo, assim, fornecer mais dados sobre o instituto estudado, além do fato de suas jurisdições estarem localizadas no Estado de São Paulo, circunscrição na qual se realiza a presente pesquisa; (b) recorte temático: cruzamento das palavras-chave “direito à desconexão”; (c) recorte temporal: a partir de 1988, ano da promulgação da Constituição Federal que estabeleceu os direitos fundamentais; e (d) recorte processual: apenas julgados que enfrentem o mérito acerca da caracterização ou não do direito à desconexão.

Quanto ao método de abordagem, após a seleção de acordo com o item “d” supramencionado, os julgados serão analisados a partir da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 1977), de modo a extrair quais os elementos caracterizadores adotados pelos tribunais para o reconhecimento do instituto no cenário laboral, cujos dados serão organizados e discutidos quantitativa e qualitativamente.

Por fim, com o objetivo de analisar os impactos provocados pela pandemia COVID-19 no contexto laboral, no tocante ao direito à desconexão do trabalho, será utilizada a coleta de dados por meio de questionário constituído por questões abertas e fechadas, cujo instrumento será disponibilizado aos sujeitos, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), por meio da plataforma Google Formulário (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSexM0ZSfhO5zx_S1asAizxx28HRGqU2ZNMJtgyBX9DzpZZ_ZA/viewform).

Participaram sujeitos trabalhadores que desejarem e concordarem em responder ao questionário, conhecidos ou não desta pesquisadora, independentemente da sua ocupação, local de trabalho ou faixa etária. Os respondentes serão convidados a responder ao questionário por meio de aplicativos de comunicação e redes sociais da pesquisadora (como WhatsApp, Facebook, LinkedIn, Instagram, entre outros) e via e-mail. O instrumento será composto pelos seguintes temas: (a) alteração das condições e do local de trabalho durante a pandemia COVID-19; (b) aumento ou não da carga de trabalho durante a pandemia COVID-19; e (c) impactos na saúde psicofísica do trabalhador durante a pandemia.

Para analisar as questões abertas, será utilizada a técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 1977), com o objetivo de estabelecer relações entre as palavras apuradas a partir de seus significados, para, enfim, organizá-las em categorias temáticas, com o intuito de demonstrar de forma clara e objetiva o fenômeno em estudo de acordo com os dados e o contexto estudado, ou seja, trata-se “[...] portanto, de um tratamento da informação contida na mensagem” (BARDIN, 1977, p. 34).

Tendo em vista o envolvimento de seres humanos, submeteu-se o presente projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, conforme preveem as Resoluções nº 196/1996 e 510/2016, cujo órgão autorizou, sem reservas, a coleta de dados proposta.

Consoante aos preceitos da Resolução CNS nº 510/2016 acerca da gradação de riscos em pesquisas em Ciências Sociais Aplicadas (art. 21), foram considerados mínimos os riscos dessa pesquisa, os quais decorreriam de eventual ausência de confidencialidade quanto ao nome dos participantes. Diante disso, como medida de precaução e proteção das participantes, os respondentes não foram identificados neste trabalho, visando à preservação da identidade desses participantes em todas as fases da pesquisa, incluindo em futuras publicações.

4 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL: NOÇÕES E ESSENCIALIDADE PARA A EFETIVAÇÃO DE OUTROS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES¹

A sociedade pós-moderna e capitalista contemporânea vem sofrendo constantes e rápidas alterações ao longo dos anos. Neste contexto, os aspectos econômicos têm influenciado as relações humanas, provocando mudanças substanciais nas relações jurídicas, incluindo as relações de trabalho. Um exemplo disso foi a aprovação da Lei nº 13.467/2017, que impingiu a reforma trabalhista brasileira, alterando, acrescentando e suprimindo diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o suposto objetivo de superar a crise socioeconômica da época, bem como criar e promover postos de trabalho.

Outro elemento que tem provocado alterações recíprocas entre sociedade, desenvolvimento econômico e direito é o avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs), que passaram a ser incorporadas aos meios produtivos, promovendo o desenvolvimento econômico, o aumento do desemprego e da produção e a redução dos custos.

Nos últimos anos, as inovações tecnológicas têm ocorrido de maneira acelerada, permitindo que o trabalhador exercesse mais tarefas e funções em menor tempo e sem perder a qualidade laboral (DELGADO, 2006). Acreditava-se que:

[...] uma nova era de felicidade se iniciava: trabalho *on-line*, digital, era informacional, finalmente adentrávamos no reino da felicidade. O capital global só precisava de um novo maquinário, então descoberto. O mundo do labor, enfim superava sua dimensão do sofrimento. A sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso, sem *tripalium* e quiçá mesmo até *sem trabalho*. (ANTUNES, 2020a, p. 21)

No entanto, apesar de as inovações tecnológicas possuírem a capacidade de diminuir as jornadas de trabalho e melhorar a condição de vida e bem-estar dos trabalhadores, permitindo a valorização do “não-trabalho”, a sociedade atual caracteriza-se, ainda, por ser uma sociedade centralizada no trabalho (MASI, 2014).

Neste mesmo sentido, Calvet (2010, p. 16) afirma que:

Ocorre que a opção até hoje manifestada pelo ser humano foi de, ao invés de reduzir a carga de trabalho com a manutenção ou incremento do número de

¹ Parte deste subcapítulo será publicada, como artigo, nos Anais do II Seminário Internacional do Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico RETRAB - (Re)pensando o trabalho contemporâneo: interlocuções com outros direitos humanos e fundamentais.

postos de trabalho, diminuir o quantitativo de trabalhadores e, mesmo assim, aumentar a produção, o que foi possível pelo incremento da tecnologia e das consequentes reestruturações produtivas, adaptando-se o ser humano a novas formas de trabalho que não escolhem mais local ou tempo para execução.

Isso ocorre porque, apesar de as máquinas eletrônicas terem reduzido o tempo necessário para produzir ideias, bem como colocá-las em prática, o tempo que os empregados devem permanecer nos seus postos de trabalho não diminuiu (MASI, 2014). Ao contrário: culturalmente, o sucesso profissional está diretamente relacionado ao tempo despendido no trabalho (MASI, 2014).

Portanto, diante deste contexto, deve-se ponderar “[...] se isso tudo está fazendo bem física e psicologicamente ao ser humano, em especial quando se trata de saúde psicológica, direito a dignidade humana e manutenção dos direitos sociais trabalhistas.” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 67), uma vez que a utilização desmedida das tecnologias da informação e da comunicação pode transformar os trabalhadores em “escravos digitais” (ANTUNES, 2020a), incapazes de permanecer plenamente afastados de suas funções, já que a internet e outros dispositivos permitem que o empregador mantenha constante contato com seus empregados.

O direito ao trabalho é um direito fundamental de todos os indivíduos, mas, mais do que isso, é necessário garantir o direito dos trabalhadores de laborarem em condições dignas e de igualdade (GOLDSCHMIDT; GRAMINHA, 2020).

Logo, é preciso observar se os direitos dos trabalhadores estão sendo violados, principalmente os previstos constitucionalmente, como o direito ao lazer, à vida privada, ao convívio social e familiar (artigo 6º da CF/88), assegurando a plena disposição física e mental do trabalhador e mantendo o equilíbrio labor-ambiental, mediante a efetivação do direito à desconexão do trabalho.

Assim, o presente tópico foi dividido em três subtópicos, com o objetivo de evidenciar a fundamentalidade do direito à desconexão do trabalho, principalmente para a efetivação de outros direitos fundamentais, como o direito ao lazer, ao descanso, à saúde do trabalhador e o direito ao equilíbrio labor-ambiental.

O primeiro subtópico aborda o direito fundamental ao lazer e ao descanso e a desvalorização do ócio na sociedade pós-moderna atual, bem como a importância da sua efetivação para a saúde do trabalhador e para a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Posteriormente, o segundo subtópico aborda a noção, relação e relevância da efetivação do direito à desconexão do trabalho para a saúde do trabalhador e para o equilíbrio labor-ambiental.

E, por fim, o terceiro subtópico apresentará a relação entre a violação do direito à desconexão do trabalho e o dano existencial.

4.1 O direito fundamental ao lazer e ao descanso e a desvalorização do ócio

A expressão popular “tempo é dinheiro” pode ser considerada uma das maiores máximas da sociedade capitalista contemporânea. Reflexo disso é que nunca antes existiram tantos instrumentos e técnicas para medição e controle do tempo (MELLO; TONELLI, 2002), fazendo com que os indivíduos, sobretudo os trabalhadores e trabalhadoras, encontrem-se presos e escravizados por ele.

No entanto, a falta de controle sobre o próprio tempo pode acarretar a violação de diversos direitos e garantias fundamentais constitucionalmente previstos, como o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio basilar de todo o ordenamento jurídico nacional. Neste sentido, destaca-se que:

Os direitos fundamentais são, concomitantemente, direitos subjetivos e elementos fundamentais da ordem constitucional objetiva. Em razão de sua natureza de direitos subjetivos, facultam a seus titulares impor seus interesses em face dos órgãos que a eles se vinculam. Como elementos fundamentais da ordem constitucional objetiva, estabelecem a base do ordenamento jurídico de um Estado de Direito democrático. (LORA, 2018, p. 109)

Portanto, os direitos, princípios e garantias fundamentais encontram-se positivados na própria Constituição Federal de 1988 (CFRB/1988), expressa ou implicitamente, servindo como um parâmetro de sistematização e interpretação das demais leis presentes no ordenamento jurídico nacional, de forma a evitar abusos e a violação da dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, “[...] os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (artigo 1º, inciso IV, CRFB/1988). Assim, neste dispositivo é possível observar a preocupação do texto constitucional em estabelecer que o trabalho não deveria ser tratado como mercadoria e que a organização econômica deveria estar subordinada ao princípio da justiça social (SUPLOT,

2014). Ademais, observa-se que, neste dispositivo, o “valor social do trabalho” antecede o valor da livre iniciativa, “[...] como que a lembrar que os fins econômicos não justificam os meios, sendo verdadeiro freio à exploração capitalista a dignidade da pessoa humana do trabalhador [...]” (CALVET, 2010, p. 15).

Além disso, o artigo 6º elenca diversos direitos sociais de todos os indivíduos, quais sejam “[...] direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988).

Neste sentido, é possível perceber a importância dada pela Constituição Federal de 1988 ao trabalho, que possui *status* expresso de direito social. Hannah Arendt (2007), inclusive, afirma que o trabalho é um dos aspectos da condição humana, juntamente com o labor e a ação. Apesar de a autora diferenciar os conceitos de trabalho e labor (labor estaria relacionado com os processos biológicos do corpo humano, com a própria vida; trabalho relaciona-se a mundanidade, artificialismo da existência humana), para os fins do presente trabalho, ambos os termos serão tratados como sinônimos.

No entanto, mais do que garantir o trabalho, a Constituição Federal de 1988 visa garantir o trabalho digno como forma de assegurar outros direitos e princípios fundamentais dos trabalhadores, como o princípio da dignidade da pessoa humana e da justiça social, bem como visa à redução das desigualdades socioeconômicas e a dignificação e satisfação pessoal e profissional dos indivíduos.

Diante deste contexto, ao longo do tempo, é possível observar mudanças nas relações entre ser humano e trabalho, bem como entre tempo e ócio (ABREU; ALMEIDA, 2016). Atualmente, na sociedade capitalista e globalizada contemporânea, centralizada no trabalho, observa-se a valorização do desempenho produtivo desmedido em detrimento do ócio e lazer. Neste mesmo sentido, Antunes (2007, p. 22) afirma que:

Desde o mundo antigo e sua filosofia, que o trabalho sido compreendido como expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão. Trabalho e fadiga. Momento de catarse e Vivência de martírio. Ora cultuava-se seu lado positivo, ora acentuava-se o traço de negatividade. Hesíodo, em *Os Trabalhadores e os Dias*, uma ode ao trabalho, não hesitou em afirmar que “o trabalho, desonra nenhum, o ócio desonra é”.

Inclusive, durante a Antiguidade, o ócio era considerado um fato de elevação humana, que Hannah Arendt (2007) chama de vida contemplativa, em contraposição a vida ativa

(composta pelo labor, trabalho e ação), sendo aquela o único modo de vida considerado realmente livre (ARENDDT, 2007). Neste sentido, Calvet (2010, p. 54) afirma que a noção de ócio atual, que remonta às sociedades industriais, afasta-se da sua noção original:

[...] que remonta à Antiguidade arcaica, uma vez que o ócio foi inicialmente considerado fator de elevação do ser humano, do ponto de vista psíquico e espiritual; depois relegado à condição de negação ou oposição ao trabalho, taxando-se o ócio por odioso numa sociedade que prega o trabalho como bem maior.

Destaca-se que lazer e ócio possuem conceitos diversos, apesar de conexos. Lazer pode ser entendido como “[...] ocupações às quais o indivíduo pode se entregar livremente, tanto para repousar quanto para se divertir; para formar-se e informar-se, participar da sociedade ou criar livremente, após livrar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.” (ABREU; ALMEIDA, 2016, p. 130). Aquino e Martins (2007) ressaltam que, apesar de o lazer ser entendido como resultado de uma livre escolha, essa liberdade não é absoluta, pois é marcada por diversos condicionamentos, sobretudo os socioeconômicos.

Por sua vez, o ócio, derivado “[...] do latim *otium*, significa o fruto das horas vagas, do descanso e da tranquilidade, possuindo também sentido de ocupação suave e prazerosa, porém, como ócio abriga a ideia de repouso, confunde-se com ociosidade” (AQUINO; MARTINS, 2007, p. 488). Assim, o ócio é considerado um tempo com potencial para o desenvolvimento e construção pessoal, possuindo, ainda, estreita relação com a saúde física e psicológica do indivíduo (ABREU; ALMEIDA, 2016) e com o equilíbrio labor-ambiental. Portanto, neste contexto:

Em relação ao tempo livre, tem-se que ele não se regula por fatores externos, estranhos à subjetividade. Para Dumazedier (2003, p. 223), “tempo liberado” seria o tempo restante após o cumprimento de todas as obrigações profissionais; “tempo livre” seria o tempo que sobra após o cumprimento de todas as obrigações, não apenas as relativas à profissão, e “tempo inocupado” seria o tempo daqueles que não possuem obrigações profissionais. (ABREU; ALMEIDA, 2016, p. 129)

Em outras palavras:

De acordo com Dumazedier (1972, 1979), o lazer é exercido à margem das obrigações sociais em um tempo que varia segundo a forma de intensidade de engajamento do mesmo em suas atividades laborais. O lazer encontra-se submetido a um lugar de destaque, com funções de descanso, desenvolvimento da personalidade e diversão. Por outro lado, o ócio,

representa algo mais do que essas categorias, ele está no âmbito do liberatório, do gratuito, do hedonismo e do pessoal, sendo estes fatores não condicionados inteiramente pelo social e sim pelo modo de viver de cada um, relacionado com o prazer da experiência. (AQUINO; MARTINS, 2007, p. 486)

Portanto, apesar de muitas vezes os termos “lazer” e “ócio” serem utilizados como sinônimos:

Estudos atuais evidenciam que ambos são muito diferentes pelo contexto de liberdade que invocam. No caso, um se apresenta na dinâmica social brasileira carregado dos valores do capital, relacionando-se diretamente com tempo de reposição de energia para o trabalho. O outro envolve um sentido de utopia por orientar a uma liberdade supostamente, longe de ser alcançada, haja vista a própria dinâmica socioeconômica preponderante. (AQUINO; MARTINS, 2007, p. 484)

Assim, o direito ao lazer e ao ócio são também considerados como direitos inerentes à dignidade da pessoa humana. Inclusive, a Declaração dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948, considera, dentre os direitos fundamentais, o direito ao trabalho e ao lazer, afirmando que: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948). E, como supramencionado, esse posicionamento foi seguido pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º. No entanto, destaca-se que:

Levar o lazer a sério, nesse contexto, é considerá-lo não apenas um direito social, tal como descrito no art. 6º, *caput*, da Constituição da República de 1988, mas também encarar a realidade de que, sob o paradigma democrático, esse direito é condição e consequência do exercício de uma cidadania ativa e efetiva. (DUARTE, 2009, p. 77)

Portanto, garantir a efetivação dos direitos ao lazer, ao descanso e ao ócio pode produzir dois efeitos principais: primeiro, garante a efetivação de outros direitos fundamentais, como o direito do trabalhador à saúde psicofísica e ao meio ambiente do trabalho equilibrado, permitindo, assim, o seu pleno desenvolvimento como ser humano; segundo, permite ao trabalhador satisfação pessoal e com o trabalho, melhorando, assim, sua produtividade.

Do ponto de vista da saúde do trabalhador, de acordo com Byung-Chul Han (2017), a atual sociedade pós-moderna e capitalista pode ser considerada uma sociedade do

desempenho, tornando-se, portanto, uma sociedade do cansaço e, mais do que isso, uma sociedade do esgotamento.

No entanto, diante deste contexto, a gratificação do descanso é visto como uma perturbação de caráter, como narcisismo (HAN, 2017). Destarte, a coação do desempenho força os indivíduos a produzirem cada vez mais, jamais alcançando um ponto em que podem exercer o repouso da gratificação (HAN, 2017).

Standing (2014) afirma que a falta de respeito pelo ócio é uma das piores consequências da “sociedade de mercado mercadorizada” (na qual tudo pode ser considerado mercadoria, inclusive o próprio trabalho), principalmente a partir da década de 1970, com a chamada “contrarrevolução ultraliberal”², liderada pelos governos de Margaret Thatcher (Reino Unido) e Ronald Reagan (Estados Unidos).

Posteriormente, entre as décadas de 1980 e 1990, seguindo a tendência da criação de uma sociedade de mercado mercadorizada, surgiu uma nova forma de organizar o trabalho, o chamado sistema de metas (ANTUNES, 2020a). Neste sentido:

A gestão por metas começou a ser disseminada nos ambientes de trabalho como desdobramento das primeiras medidas de reestruturação produtiva, implementadas a partir dos anos 1980. Esse modelo de gestão coincidiu com o fortalecimento de uma lógica de racionalização da economia global, com repercussão no mundo do trabalho, fundada na crescente mensuração do resultado. (ANTUNES, 2020a, p. 149)

Ressalta-se, ainda, que esse novo sistema de metas, focado na produção e resultados, juntamente com as inovações tecnológicas no âmbito da informação e comunicação, contribuiu para a desvalorização do ócio e a impossibilidade do trabalhador desligar-se das suas atividades laborativas.

Assim, o aumento das jornadas de trabalho pode ser considerado como uma expressão do processo da precarização das relações de trabalho, sendo esta “[...] a expressão utilizada para demonstrar o agravamento da situação dos trabalhadores no mercado de trabalho, agora muito mais estreito e exigente devido à reestruturação produtiva, cuja lógica organizacional se fundamenta na redução de custos da produção.” (LAZZARESCHI, 2017, p. 65).

No contexto brasileiro, essa situação agravou-se ainda mais com a reforma trabalhista brasileira (Lei nº 13.467/2017), uma vez que incluiu, por exemplo, o inciso III ao artigo 62 da CLT, estabelecendo que os empregados em regime de teletrabalho não serão submetidos a

² Expressão esta que foi cunhada por Alain Supiot (2014), em sua obra “Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total”.

controle de jornada (BRASIL, 2017). Assim, é possível que sejam estabelecidas metas abusivas a esses trabalhadores, os quais podem, eventualmente, ter seu direito ao descanso, ócio e lazer violados.

Garantir períodos de ócio a todos os trabalhadores, estando relacionado à experiência humana, ao desenvolvimento humano e ao bem-estar dos indivíduos, é essencial para a manutenção da saúde psicofísica dos trabalhadores (MARTINS, 2015), bem como para o equilíbrio do meio ambiente de trabalho. Assim:

Na mesma direção, os estudos desenvolvidos no Instituto Multidisciplinar de Estudios de Ocio da Universidade de Deusto, em Bilbao (Espanha), orientam a possibilidade do ócio como estratégia da promoção de saúde, haja vista as repercussões positivas na população frente ao baixo custo dos investimentos para tal. A partir desses estudos, observa-se que a melhora da saúde é uma das consequências associadas à experiência de ócio. Aponta-se que os impactos positivos na saúde vêm sendo a principal justificativa para projetos que tomam tais experiências como fator de promoção de saúde. Como exemplo, investe-se na prática esportiva, que aporta benefícios de natureza diversa, tais como impactos fisiológicos (o fortalecimento dos ossos, por exemplo) e psicológicos (o desenvolvimento da capacidade de empatia e das habilidades cognitivas, impactos educativos, transmissão de valores e assim por diante). Sem dúvida, tais benefícios repercutem em âmbitos como o trabalho, a família e as relações. (MARTINS, 2015, p. 298)

Assim, a “[...] função de descanso está ligada ao aspecto compensatório do desgaste das energias, liberando a fadiga física e mental.” (AGUIAR, 2000, p. 114)

Portanto, é necessário mudar a mentalidade social acerca do ócio, considerando-o como um valor vital a saúde do trabalhador e à garantia de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

Além disso, a falta de concessão de tempo para o lazer impacta na produtividade do trabalhador. Isso porque a “[...] produtividade depende do desenvolvimento dos recursos humanos, envolvendo habilidade, vontade, interesse, consciência, técnica, gerenciamento, em contexto social, econômico e político” (AGUIAR, 2000, p. 115). Neste sentido:

Se o lazer promove o equilíbrio da personalidade, libera e renova energias, proporciona segurança emocional, contribui para com os processos de aprendizagem, de revelação e formação de lideranças, de desenvolvimento do indivíduo, o conceito que liga o trabalho à esfera da produção e o lazer à esfera improdutivo, não deve mais ecoar nas modernas organizações. (AGUIAR, 2000, p. 118)

Portanto, observa-se que o equilíbrio entre o lazer, o descanso e o trabalho é benéfico tanto para os trabalhadores como para os empregadores, uma vez que, além de evitar a

contração de doenças ocupacionais e psicossociais, também pode contribuir para o aumento da motivação e da produtividade, garantindo, também, o equilíbrio labor-ambiental.

No entanto, não é isso que se observa na realidade concreta. Os trabalhadores, atualmente, perderam controle sobre seu próprio tempo, uma vez que são forçados a trabalhar cada vez mais, encontrando-se, muitas vezes, impossibilitados de se desligarem completamente do trabalho. Portanto, principalmente em razão do avanço das tecnologias de informação e comunicação, impõe-se a necessidade de se discutir a relevância do direito à desconexão do trabalho, com vistas à sua efetivação.

Ressalta-se, ainda, que o atual cenário socioeconômico brasileiro torna-se mais propenso ao abuso por parte dos empregadores e das empresas, uma vez que a taxa de desemprego no primeiro trimestre de 2021 chegou a 14,7%, ou seja, cerca de 14,8 milhões de desempregados (IBGE, 2021). Portanto, diante do déficit de postos de trabalho (que, além da crise econômica, tem como causa as inovações tecnológicas e a concorrência capitalista, que são capazes de suplantam cada vez mais o trabalho humano) e do grande número de desempregados, os trabalhadores sentem-se forçados a se submeter a condições precárias de trabalho, uma vez que precisam garantir a sua subsistência e de sua família.

Neste sentido, observa-se que “[...] a crise tem sido utilizada como uma oportunidade de subordinar os trabalhadores individuais, os governos e mesmo sociedades inteiras ao ritmo dos mercados do capitalismo” (FERREIRA, 2012, p. 12), de modo, inclusive, a desconstruir todo o caráter protetivo do Direito do Trabalho e o primado do trabalho e emprego.

4.2 Direito à desconexão do trabalho: noção, relação e relevância para a saúde do trabalhador e para o equilíbrio labor-ambiental

As inovações tecnológicas permitiram que um mesmo trabalhador exercesse mais de uma tarefa e função, surgindo, então, o trabalhador flexível e multifuncional (DELGADO, 2006). Imaginava-se, no entanto, que os meios tecnológicos permitiriam que os trabalhadores fossem capazes de exercer todas as suas atribuições de maneira mais rápida e com mais qualidade, diminuindo a jornada de trabalho e aumentando o tempo para dedicação pessoal, social e familiar.

No entanto, observa-se o oposto: as pessoas estão trabalhando mais, e, além disso, com as tecnologias de informação e comunicação, estão trabalhando a qualquer momento e em qualquer lugar. Neste sentido, faz-se necessário discutir sobre a fundamentalidade do direito à desconexão do trabalho, principalmente no tocante à saúde do trabalhador:

O direito à desconexão do trabalho ganhou força e notoriedade em razão do uso indiscriminado da tecnologia nas relações laborais, em especial, fora dos limites da jornada de trabalho, ocasionando inúmeras consequências aos direitos fundamentais dos trabalhadores, como por exemplo a diluição entre a fronteira da vida privada e a profissional, o excesso de trabalho e o surgimento de doenças como depressão e síndrome de *Burnout*. (GOLDSCHMIDT; GRAMINHA, 2020, p. 107)

No entanto, Souto Maior (2003) afirma que discutir a questão do direito à desconexão levanta contradições acerca do “mundo do trabalho” que se conhece hoje, sendo estas: (i) existe a preocupação com o “não-trabalho” em um mundo marcado pelo medo do desemprego; (ii) o mesmo avanço tecnológico que “rouba” o trabalho do homem é o mesmo que o escraviza o homem ao trabalho; (iii) a tecnologia proporciona diversas formas do indivíduo manter-se atualizado, mas o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de manter-se constantemente atualizado (para não perder espaço no mercado de trabalho); e (iv) do ponto de vista filosófico e jurídico, o trabalho dignifica o homem, entretanto, em muitas situações, é o trabalho que retira a dignidade do homem.

Apesar de não ser um direito explícito na Constituição Federal de 1988, entende-se que o direito à desconexão do trabalho possui fundamentalidade material, uma vez que é essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais (como o direito à vida digna, à saúde, ao meio ambiente sadio e equilibrado, ao lazer, entre outros), bem como os princípios do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção do trabalhador. Assim, “[...] a ideia de que o trabalho dignifica o homem não se compadece com ilimitadas jornadas de trabalho” (PINTO, 2019, p. 73).

Ressalta-se que um dos pioneiros na discussão sobre o direito à desconexão do trabalho no Brasil foi Jorge Luiz Souto Maior, ao afirmar, já nos primeiros anos do século XXI, que a importância da temática “[...] situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296).

De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 621) o direito à desconexão é o direito de “[...] se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”.

Ainda, segundo Goldschmidt e Graminha (2020, p. 129), o direito à desconexão pode ser considerado “[...] o direito de não responder aos e-mails, às mensagens instantâneas e

encaminhadas através de redes sociais, bem como de não atender ligações relacionadas às atividades laborais. É o direito de não ser perturbado pelo empregador, nos períodos destinados ao descanso e ao lazer”.

Neste sentido, frente ao fenômeno da hiperconectividade (ou hiperconexão), torna-se relevante e necessário discutir e defender a efetivação do direito à desconexão do trabalho, ou seja, o direito a não trabalhar, ao lazer e ao ócio, garantindo a efetivação dos princípios e direitos fundamentais de todos os trabalhadores, inclusive do valor supremo constitucional da dignidade humana (GOLDSCHMIDT; GRAMINHA, 2020).

Observa-se, ainda, que a Constituição Federal de 1988 outorgou especial e ampla proteção aos trabalhadores, às relações de trabalho e ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, prevendo direitos fundamentais, específicos e inespecíficos (GOLDSCHMIDT; GRAMINHA, 2020), nos artigos 6º ao 11 (Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”; Capítulo II “Dos Direitos Sociais”), além de outros dispositivos, como, por exemplo, os artigos 196 (direito à saúde); 200, incisos II e VIII (refere-se ao Sistema Único de Saúde – SUS); 225, parágrafo 1º, inciso V (direito a ambiente laboral sadio); entre outros.

Além do arcabouço legal nacional, também é importante destacar a existência de diversos documentos internacionais que tratam do direito ao trabalho digno. Como exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, estabelece que: “Todos os seres humanos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Ademais, no âmbito internacional também é importante observar a existência de diversas Convenções e Resoluções aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), muitas delas ratificadas pelo Brasil. Portanto:

Não há como negar, por exemplo, que o usufruto de direitos como a vida, a saúde e o trabalho (entre eles, o direito ao descanso semanal, ao salário mínimo capaz de atender às necessidades vitais básicas do indivíduo e da família, às férias etc.) evidentemente subentende o usufruto do direito ao lazer, da mesma forma que a fruição do direito à vida subentende o gozo do direito à saúde, e vice-versa. Não há vida sem saúde, assim como não há saúde sem lazer. (DUARTE, 2009, p. 85)

Portanto, observa-se que, para a efetivação do direito ao lazer e ao ócio, é essencial que os direitos trabalhistas sejam efetivados, como, por exemplo, a limitação das jornadas diárias e semanais; o direito ao repouso semanal remunerado; o direito a férias; entre outros.

No entanto, de acordo com Antunes (2020b), o fenômeno da autorreprodução do capital subordinou a produção social, com a finalidade de atender às necessidades humano-sociais. E, dentre as consequências deste fenômeno, podem-se citar os elevados índices de desemprego e a “mercadorização” da vida (ANTUNES, 2020b). Assim:

A limitação da jornada de trabalho, por exemplo, é fundamental para que o trabalhador se perceba fora do trabalho, para que desenvolva outros valores alheios ao trabalho, permitindo-lhes desenvolver uma racionalidade com sentido crítico do mundo do trabalho e a respeito a utilidade de denominado tempo livre. (SOUTO MAIOR, 2013, p. 108)

Desse modo, diante da importância da limitação da jornada de trabalho para a efetivação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, observa-se que, desde sua origem, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) preocupa-se com a temática, de maneira que, a Convenção nº 1, aprovada em 1919, foi chamada de Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), estabelecendo a jornada de oito horas diárias e 48 horas semanais, especificamente para o setor manufatureiro (OIT, 2009). De acordo com a OIT (2009, p. 08), o “[...] modelo inicial da semana de 48 horas é importante porque consiste no padrão legal mais próximo do ponto além do qual o trabalho regular se torna insalubre”. Ademais, a saúde e a segurança não eram os únicos objetivos a serem alcançados pelo estabelecimento da semana de 48 horas: “Neles foram mencionadas preocupações com a saúde e segurança, mas a motivação dominante foi a de assegurar tempo adequado de ócio, ou “lazer”, para os trabalhadores” (OIT, 2009, p. 09).

Por sua vez, a Convenção nº 30 de 1930, chamada de Convenção sobre as Horas de Trabalho – Comércio e Escritórios, também passou a recomendar a jornada de 48 horas semanais, desta vez destinado aos trabalhadores do comércio e dos escritórios. Assim, esta Convenção estendeu os limites internacionais da jornada de trabalho “[...] para abranger todos os trabalhadores com exceção dos agrícolas” (OIT, 2009, p. 08).

Posteriormente, a Convenção nº 47 de 1935 (Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais), “[...] estabeleceu um novo padrão de semana de trabalho de 40 horas, num período em que o mundo se encontrava devastado pela crise econômica e pela guerra.” (OIT, 2009, p. 01). Além disso, “O limite de 40 horas, no entanto, não tem sido visto apenas como um estímulo para a geração de empregos, mas tem sido reconhecido como contribuição para um conjunto maior de objetivos, inclusive, em anos recentes, o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida” (OIT, 2009, p. 09).

Portanto, o estabelecimento da limitação legal de jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, tanto pela Constituição Federal de 1988 quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não foi aleatório: tal limitação é fundamental para garantia da saúde psicofísica do trabalhador.

Para Colnago (2013), a falta de uma limitação de jornada de trabalho pode provocar grave dano à saúde do trabalhador, observado o triplo aspecto da tutela à saúde prevista pela Organização Mundial da Saúde (OMS): físico, social e psíquico, vez que os trabalhadores submetidos a jornadas superiores à legal trabalham com sua capacidade de concentração reduzida, estando mais sujeitos a acidentes de trabalho.

Além da limitação da jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, estabelecidas pelo artigo 7º, inciso XIII, da CRFB/1988, bem como no artigo 58 da CLT, outras limitações foram definidas como intervalos intrajornada e interjornada, feriados, repouso semanal remunerado e férias remuneradas. Ademais, a efetivação destes direitos, concretizando o direito à desconexão do trabalho, é essencial para a garantia de outros direitos fundamentais, como o direito à saúde do trabalhador e de um meio ambiente do trabalho equilibrado.

No entanto, cabe destacar que a reforma trabalhista brasileira (Lei nº 13.467/2017) incluiu o artigo 611-B à CLT, cujo parágrafo único estabelece que “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho [...]” (BRASIL, 2017). Neste sentido, tornou-se possível flexibilizar as normas referentes à duração do trabalho, a intervalos, a pausas e férias, como pactuar a jornada de trabalho, criação de banco de horas, diminuição do intervalo intrajornada, prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres (artigo 611-A, incisos I, II, III e XIII, respectivamente), entre outros, impactando frontalmente a saúde do trabalho e o meio ambiente do trabalho.

Ressalta-se que a possibilidade de permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado, mesmo que mais prejudicial ao trabalhador, é um retrocesso a chamada “Era Lochner”³ (1905-1937), ou seja, quando havia a exaltação do direito à liberdade contratual em

³ De acordo com Vale (2020, p. 265): “No caso aludido, o Estado de Nova York, almejando proteger a saúde dos trabalhadores padeiros, editou uma lei limitando a jornada destes em 60 horas semanais, ou 10 horas por dia, considerando-se o repouso aos domingos. No julgamento por maioria, vencidos os juízes Harlan e Holmes, a Suprema Corte decidiu pela inconstitucionalidade da lei, por considerá-la uma intervenção arbitrária e desnecessária na liberdade contratual decorrente da relação entre empregado e empregador, liberdade essa protegida pela Emenda nº XIV. Destaca-se neste julgado o voto do juiz Rufus W. Peckham, que declarou a possibilidade de o poder de polícia tolher a liberdade contratual, mas com limitações necessárias, quando a intervenção legislativa extrapolasse a razoabilidade, por não ser necessária (exigibilidade, modernamente falando) ou apropriada (ou juízo de adequação) como medida sanitária de proteção à saúde pública ou dos trabalhadores.”

detrimento do estabelecimento de melhores condições de trabalho para os indivíduos (como fixação de limite de jornada), desconsiderando completamente a situação de hipossuficiência dos trabalhadores na relação do trabalho (VALE, 2020). Neste sentido seguiu o voto do magistrado Justice Peckham (ESTADOS UNIDOS, 1905, p. 64):

It is manifest to us that the limitation of the hours of labor as provided for in this section of the statute under which the indictment was found, and the plaintiff error convicted, has no such direct relation to and no such substantial effect upon the health of the employés, as to justify us in regarding the section as really a health law. It seems to us that the real object and purpose were simply to regulate the hours of labor between the master and his employés (all being men, sui iuris), in a private business, not dangerous in any degree to morals or in any real and substantial degree, to the health of the employés. Under such circumstances the freedom of master and employé to contract with each other in relation to their employment, and in defining the same, cannot be prohibited or interfered with, without violating the Federal Constitution.⁴

Assim, observa-se a tendência do tribunal norte-americano em favorecer o direito individual em detrimento da coletividade e da saúde do trabalhador, sob a justificativa da liberdade contratual entre as partes.

No entanto, os direitos fundamentais dos trabalhadores não podem ser flexibilizados ou totalmente relegados à negociação entre empregador e empregado, em razão da natureza desta relação, sob o risco de ferir a dignidade da pessoa humana, no caso, dos trabalhadores.

Alvarenga (2013, p. 43) destaca que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e o direito à saúde do trabalhador são indissociáveis, “[...] uma vez que o respeito ao direito do meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado implica prática defensiva do direito à vida – o mais básico alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana”.

O direito à saúde é um direito fundamental expressamente previsto na Constituição Federal de 1988. O artigo 196 do texto constitucional dispõe que “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (BRASIL, 1988).

⁴ “É manifesto para nós que a limitação das horas de trabalho, conforme previsto nesta seção da lei sob a qual a acusação foi encontrada, e o erro do autor condenado, não têm relação direta e nenhum efeito substancial sobre a saúde dos empregados, para nos justificar em considerar a seção como realmente uma lei de saúde. Parece-nos que o verdadeiro objetivo e finalidade era simplesmente regular as horas de trabalho entre o patrão e seus empregados (sendo todos homens, *sui iuris*), em um negócio privado, não perigoso em qualquer grau para a moral ou em qualquer grau real e substancial, para a saúde dos empregados. Nessas circunstâncias, a liberdade de patrão e empregado de contratarem entre si em relação ao seu emprego, e definindo-o, não pode ser proibida ou interferida, sem ferir a Constituição Federal.” (ESTADOS UNIDOS, 1905, p. 64, tradução nossa)

Neste contexto, destaca-se que, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde é “[...] um estado completo bem-estar físico, mental e social e não apenas e mera ausência de doença ou enfermidade” (OPAS; OMS, [S.d.]). Assim, observa-se que a concepção de saúde vai além da saúde física, abarcando, também, a saúde mental, emocional e o completo bem-estar dos trabalhadores, uma vez que saúde física e saúde psicológica estão intimamente ligadas.

No entanto, observou-se uma crescente preocupação à saúde psicológica dos trabalhadores apenas recentemente, com o aumento do número de pessoas acometidas por tais enfermidades, como ansiedade, depressão, hiperatividade, síndrome de *burnout*, entre outras. Além disso:

[...] o enfrentamento da questão da saúde do trabalhador, incluindo a saúde mental como subárea, é dependente do equilíbrio do meio ambiente de trabalho. Prova disso é que diversas mudanças ocorridas nas últimas décadas no universo laboral em razão da globalização da economia, sobretudo quanto às formas de organização e de gestão das atividades produtivas, estão estreitamente relacionadas aos transtornos mentais e comportamentais como novas formas de adoecimento no trabalho [...]. (ALMEIDA, 2016, p. 111)

Por fim, o meio ambiente de trabalho, durante muito tempo, ignorou a influência da pessoa do trabalhador, considerando apenas o espaço físico da prestação laboral (ALMEIDA, 2013). No entanto, “[...] a noção de meio ambiente do trabalho recebeu novos contornos que permitiriam melhor compreender seus impactos na saúde do trabalhador, bem como a influência de contextos mais amplos (sistemas econômico, político, etc) na organização e nas condições laborais” (ALMEIDA, 2013, p. 65).

Portanto, destaca-se a importância da manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado para a saúde do trabalhador, já que o meio ambiente de trabalho é composto por fatores pessoais (como os aspectos biogenéticos, comportamentais, psicológicos) e ambientais (como os aspectos geográficos, arquiteturas-tecnológicos, organizacionais), que influenciam no meio ambiente do trabalho, também interagem com os atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos (COSTA; ALMEIDA, 2017).

Do ponto de vista legal, o direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado encontra-se positivado nos artigos 7º, inciso XXII; 200, inciso VIII; e 225, todos da Constituição Federal. Portanto, é possível afirmar que “[...] Constituição Federal de 1988 contribuiu, e muito, para a reconstrução da noção de meio ambiente do trabalho, despertando um olhar para além dos muros do estabelecimento empresarial e para o próprio trabalhador” (ALMEIDA, 2013, p. 65).

Os indivíduos, em geral, passam boa parte da sua vida no contexto labor-ambiental. No entanto, é importante destacar que “[...] o ser humano não se reduz à sua profissão, devendo possuir campo temporal para semear seus outros interesses e permanecer multifacetado.” (ABREU; ALMEIDA, 2016, p. 122). Neste sentido, o indivíduo deve ter tempo para dedicar-se a outras atividades, bem como ao descanso psicofísico.

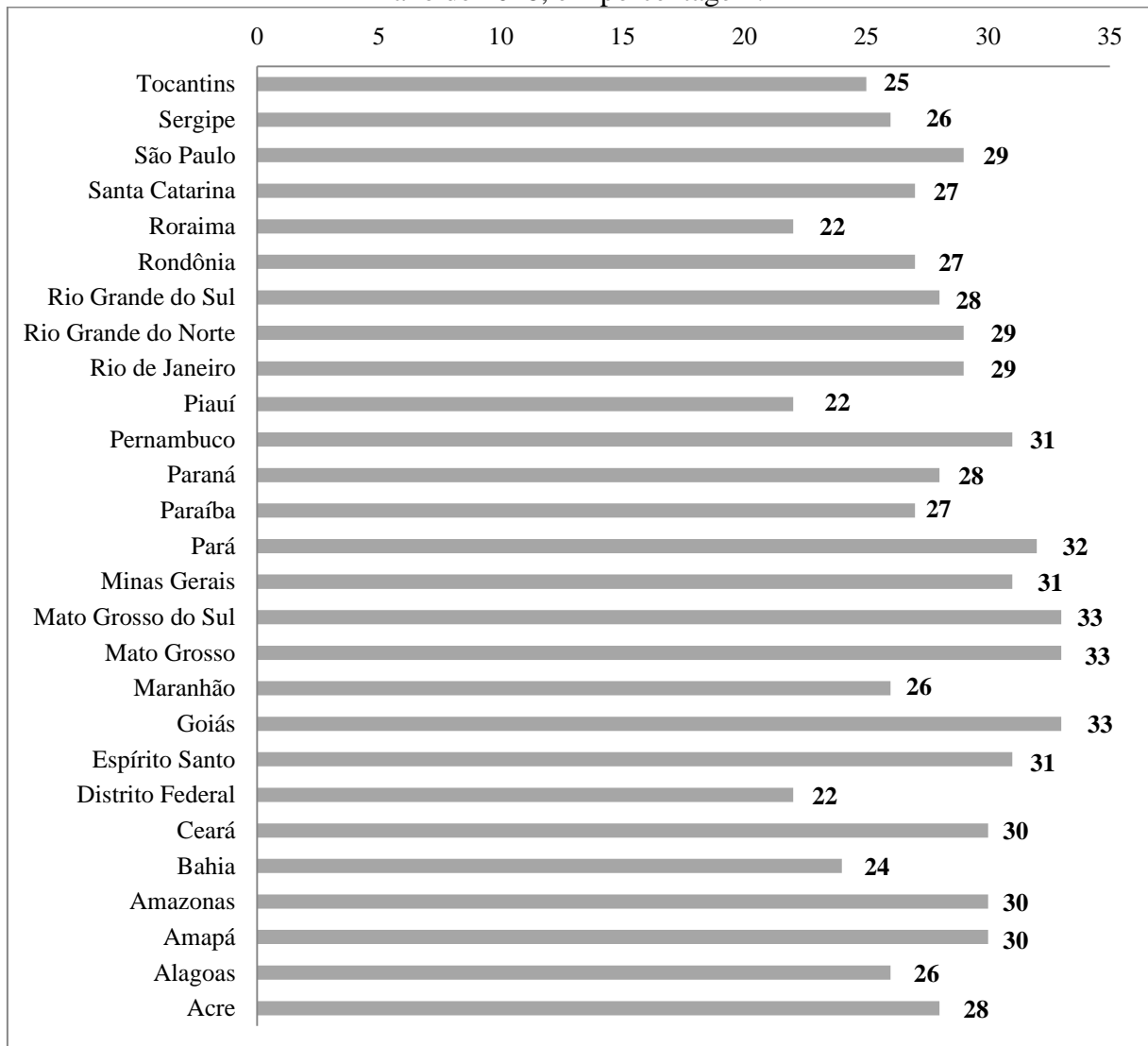
De acordo com Byung-Chul Han (2017), em razão da desvalorização do ócio e da cobrança pela superprodutividade⁵, o século XXI é marcado pelas doenças psicológicas (denominadas pelo autor como “doenças neuronais”), como depressão, ansiedade, síndrome de *burnout*, entre outras. Uma das principais razões disto é que, apesar de todas as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho (como as inovações tecnológicas, a maior qualificação dos empregados, a substituição do trabalho manual e intelectual humano pela máquina, entre outras), a organização do trabalho pouco mudou desde a implementação do taylorismo, no final do século XIX, principalmente no que diz respeito à duração e distribuição do trabalho ao longo da semana (MASI, 2014). Neste sentido, Masi (2014, p. 40) ainda afirma que:

O servente de pedreiro descrito por Marx parava completamente o trabalho assim que soava a sirene e ia embora, procurando não pensar mais no serviço até o dia seguinte. De um lado da cancela estava o trabalho; do outro lado, o tempo livre, tanto mais livre quanto mais forçado era o trabalho. O “colarinho branco” da empresa pós-industrial – o projetista, o publicitário, o gerente, o programador, o jornalista – empenhado em funções sobretudo cerebrais, leva consigo preocupações do escritório, mesmo fora da empresa, até no sono, no amor e no divertimento.

Assim, o labor em jornadas acima do limite constitucional, de forma habitual, é uma realidade nacional. De acordo com dados coletados junto a Plataforma SmartLab, uma iniciativa conjunta entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2018, em média, 28% da população ocupada no Brasil, entre 16 e 64 anos, ativava-se em jornadas semanais acima de 44 horas, conforme se observa na Figura 1:

⁵ Byung-Chul Han (2017) afirma que o excesso de positividade é responsável pelo aumento no número de pessoas acometidas pelas doenças psicológicas, sendo “positividade” entendida como uma impossibilidade de dizer “não” ao trabalho.

Figura 1 – População de 16 a 64 anos com jornada acima de 44 horas semanais, por estado, no ano de 2018, em porcentagem.



Fonte: elaborada pela autora.

Além dos impactos diretos na saúde psicofísica dos trabalhadores, bem como no meio ambiente do trabalho, também é importante citar que a violação ao direito à desconexão do trabalho também pode frustrar o projeto de vida dos trabalhadores, bem como seu convívio social e familiar, causando-lhe danos extrapatrimoniais, incluindo dano existencial.

4.3 Direito à desconexão do trabalho e o dano existencial

Considera-se relevante abordar a relação entre o direito à desconexão do trabalho e o dano existencial. No entanto, adverte-se que o presente tópico não tem como objetivo esgotar o tema, mas apenas demonstrar como estes institutos inter-relacionam-se.

Conforme depreende-se do tópico anterior:

Ao manter o trabalhador laborando, põe-se de lado a sua saúde, facilitando-se o acontecimento de acidentes de trabalho, visto que quando as pessoas estão cansadas ficam mais desatentas. Além disso, priva-se o trabalhador do convívio em sociedade, da vida privada, da família e da sua individualidade. (SILVA, 2019, p. 65)

Assim, o dano existencial é considerado um dano extrapatrimonial (imaterial), distinto do dano moral e do dano estético (outras espécies de dano extrapatrimonial), sendo considerado, portanto, uma lesão que impacta negativamente interesses singulares ou coletivos sem expressão econômica imediata (SABONGI, 2018). Portanto, “[...] o dano existencial deve ser entendido de maneira ampla, podendo ser aplicado aos mais diversos casos, desde que haja a configuração de violação aos direitos fundamentais do indivíduo de forma e lhe causar dano no âmbito pessoal ou social.” (SABONGI, 2018, p. 28)

O dano existencial está intimamente ligado à seara juslaboral, uma vez que o trabalhador pode ser privado do seu convívio familiar e social, bem como tem seus planos de vida e pessoais frustrados em razão da violação do seu direito fundamental de livre dispor de seu próprio tempo (SABONGI, 2018), uma vez que este passa a laborar jornadas cada vez mais extensas e exaustivas. Neste sentido:

Na medida em que a força de trabalho torna-se mercadoria – um dos pressupostos essenciais da extração da mais-valia – ocorre uma cisão no “espaço interior” da individualidade pessoal. A “redução” da pessoa humana à força de trabalho como mercadoria por meio da redução do tempo de vida à tempo de trabalho estranhado é um dos elementos compositivos do tempo do novo metabolismo social do trabalho nas empresas reestruturadas. (ALVES, 2011, p. 48)

Destaca-se que “[...] projeto de vida representa a construção da essência pelo próprio indivíduo, que, em conformidade com o pensamento existencialista, se dá através de escolhas, possibilitadas em face da liberdade do homem.” (SABONGI, 2018, p. 31)

Alves (2011) chama de fenômeno da “vida reduzida” quando o indivíduo passa a maior parte de seu tempo dedicando-se à luta pela subsistência, sendo um fenômeno contrário a “vida plena de sentido”, promovendo três espécies de crise: crise da vida pessoal (decorre da redução do tempo de vida a tempo de trabalho); crise de sociabilidade (dilaceramento dos laços sociais); e crise de autorreferência humano-pessoal (crise do homem consigo mesmo, em razão da corrosão da sua autoestima).

Diante das jornadas extenuantes às quais os trabalhadores atualmente são submetidos, além de violar os direitos fundamentais ao lazer e ao descanso, bem como impactar em sua

saúde psicofísica e o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, os trabalhadores também podem sofrer dano existencial, uma vez que não possuem controle sobre o próprio tempo.

Nesse sentido:

[...] a partir do momento em que o empregador privar o seu empregado do direito de se desconectar efetivamente do trabalho, em decorrência de práticas ou exigências que o levem à uma jornada excessiva, tolhendo sua liberdade, inviabilizando sua convivência familiar e social, e frustrando o seu projeto de vida, configurada estará uma interferência indevida do empregador em sua esfera existencial com violação à sua dignidade, ensejando, assim, a possibilidade de se pleitear judicialmente uma indenização pelo dano ocasionado. (FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, 2020, p. 441-442)

A efetivação do direito à desconexão do trabalho é essencial para garantir uma das funções principais do trabalho e do próprio Direito do Trabalho, qual seja, dignificar o indivíduo, proporcionando-lhe crescimento profissional e pessoal, bem como efetivar a justiça social e diminuir as desigualdades sociais.

Portanto, diante de todos os impactos que a falta de uma rígida limitação de jornada de trabalho e de respeito aos intervalos, pausas e férias, observa-se a fundamentalidade do direito à desconexão do trabalho, bem como “[...] a obrigação do empregador assegurar aos seus empregados o direito à desconexão laboral, a bem da preservação de sua integridade física e psíquica; e é dever dos poderes constituídos promover políticas públicas que garantam e fomentem a fruição ótima desse direito” (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 02-03).

Nesta perspectiva:

Desse modo, como um desdobramento da ideia de direito ao não trabalho, ou seja, da necessidade de desconexão do trabalhador de seu meio ambiente laboral, defende-se que todos os indivíduos possam usufruir do seu direito ao descanso, aproveitando este tempo com suas famílias, amigos, ou como quiserem, de modo que usurpar esse tempo do trabalhador traduz-se em frustrar os seus planos de vida, o que pode gerar um dano existencial, passível de indenização por parte do empregador. (FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, 2020, p. 455)

Neste sentido, o pagamento de indenização pode ser considerado uma forma de inibir diversas práticas que resultem em dano existencial, como a imposição de jornadas de trabalho excessivas, a supressão do intervalo intrajornada e das férias, entre outras.

Destaca-se, ainda, que, de acordo com Sabongi (2018), dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho das 24 Regiões que abordam a temática da indenização por dano

existencial, entre os anos de 1988 e 2016, 90,2% (710) encontravam-se na categoria temática “Duração do Trabalho”.

Portanto, a inobservância dos limites constitucionais da duração do trabalho é a causa de pedir mais frequente dos acórdãos que versam sobre dano existencial na Justiça do Trabalho, verificando-se, assim, a relação entre a violação do direito à desconexão do trabalho e a caracterização do dano existencial.

Por fim, observa-se que o direito à desconexão do trabalho não é um direito expresso no ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, além das conceituações doutrinárias, é necessário analisar como e em quais situações os tribunais reconhecem o direito à desconexão do trabalho.

5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

De acordo com Queiroz e Feferbaum (2019), a pesquisa jurisprudencial deve ser delimitada de acordo com recortes jurisprudenciais: institucional, temático, temporal e processual.

Para o recorte institucional, adotaram-se as decisões prolatadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, extraídas de seus repositórios jurisprudenciais disponibilizados em seus sítios eletrônicos (respectivamente, <http://www.trt2.jus.br> e <http://www.trt15.jus.br>). Adotou-se tal recorte em razão da impossibilidade de se analisar a expressiva quantidade de julgados de todos os vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, frente ao pouco tempo para a conclusão desta pesquisa. Assim, elegeram-se os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e 15ª Região (TRT-15), por possuírem maior quantidade de processos, conforme informa o relatório do Conselho Nacional de Justiça (2021, p. 47), denominado “Justiça em Números” (TRT-2 - 1.553.170 processos; TRT-15 - 945.856 processos), cuja amostra poderia fornecer mais dados sobre o fenômeno estudado, além das suas jurisdições estarem localizadas no Estado de São Paulo, circunscrição na qual se situa a instituição onde é realizada esta pesquisa.

Quanto ao recorte temático, adotou-se a palavra-chave “direito à desconexão”. No tocante ao recorte temporal, foram pesquisados julgados a partir de 1988, ano da promulgação da Constituição Federal que estabeleceu os direitos fundamentais dos trabalhadores, até o dia 31 de dezembro de 2020, em razão do prazo para a realização da presente pesquisa. E, por fim, quanto ao recorte processual, foram analisados apenas acórdãos dos Tribunais supramencionados que enfrentaram o mérito acerca do direito à desconexão.

Para analisar os acórdãos coletados, conforme os recortes supramencionados, adotou-se a técnica de análise de conteúdo, ou seja, “[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações” (BARDIN, 1977, p. 31), de modo a extrair o posicionamento dos referidos tribunais com relação ao direito à desconexão do trabalho.

Assim, este tópico divide-se em dois subtópicos: o primeiro trata da análise jurisprudencial, quantitativa e qualitativa, dos acórdãos prolatados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; e, o segundo, apresenta a análise jurisprudencial, quantitativa e qualitativa, dos acórdãos prolatados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

5.1 Análise quantitativa e qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2)

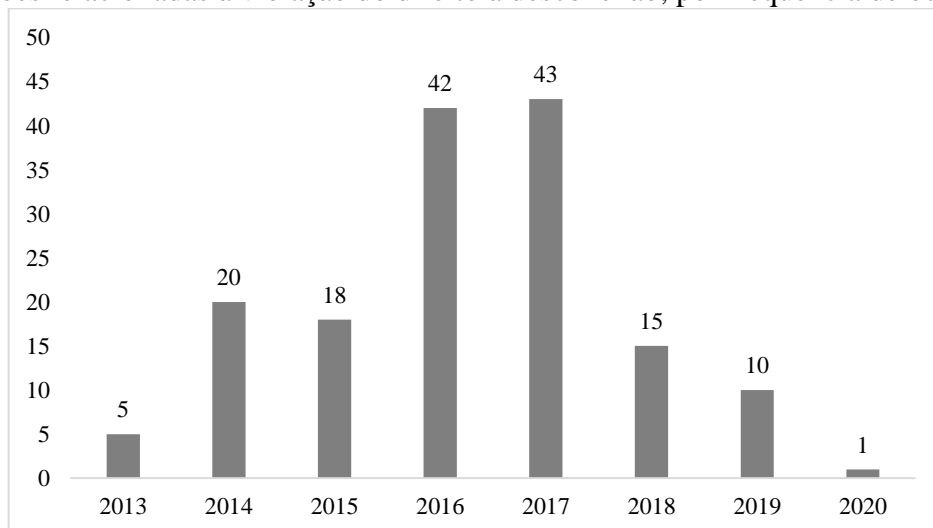
A partir dos recortes jurisprudenciais adotados, foram encontrados 223 acórdãos no repositório eletrônico do TRT-2 relacionados ao instituto direito à desconexão. Deste total, 69 (31%) julgados não enfrentaram o mérito da discussão (18 Embargos de Declaração, 48 Recursos Ordinários e 03 Agravos de Instrumento). Diante disto, a amostra considerada por esta pesquisa é constituída por 154 julgados, ou seja, 69% dos acórdãos encontrados.

5.1.1 Análise quantitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2)

Os acórdãos levantados junto ao TRT-2 foram analisados de acordo com os seguintes parâmetros: o reconhecimento ou não da violação do direito à desconexão; profissão dos reclamantes (trabalhadores); causa de pedir dos acórdãos relacionados ao “direito à desconexão”; os dispositivos adotados como fundamentos para o reconhecimento da violação do direito à desconexão; utilização ou não de tecnologia de informação e comunicação nas atividades laborativas; e análise dos impactos da violação do direito à desconexão no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador.

Inicialmente, buscou-se levantar a quantidade de ações trabalhistas ajuizadas perante o TRT-2, no período de 2013 a 2020, contendo pretensões relacionadas à violação do direito à desconexão, conforme se observa na Figura 2, a seguir:

Figura 2 – Quantidade de ações ajuizadas perante o TRT-2, de 2013 a 2020, contendo pretensões relacionadas à violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.

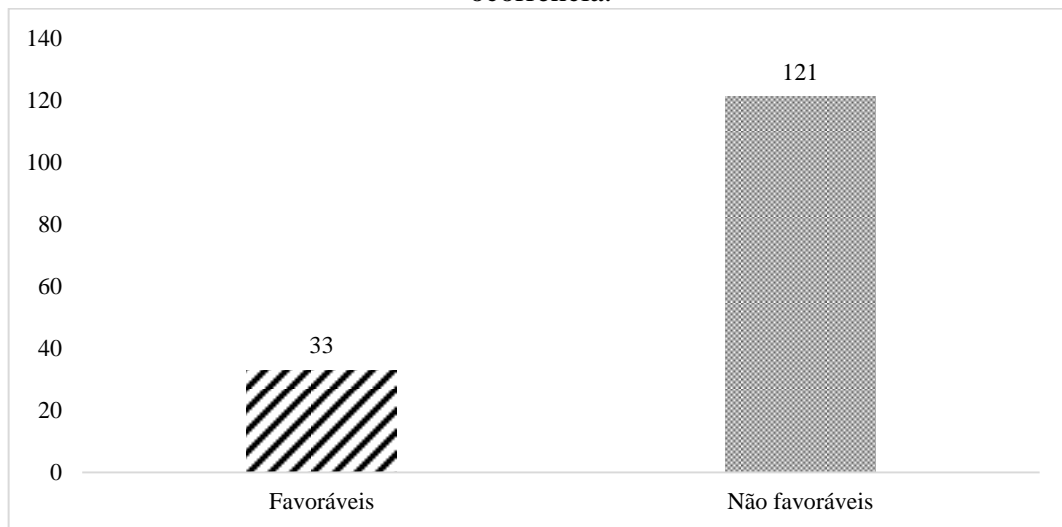


Fonte: elaborada pela autora.

Observa-se que, dos 154 julgados analisados, 5 (3%) foram ajuizados em 2013; 20 (13%) em 2014; 18 (12%) em 2015; 42 (27%) em 2016; 43 (28%) em 2017; 15 (10%) em 2018; 10 (6%) em 2019; e 1 (1%) em 2020.

Também se buscou verificar a quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, favoráveis e não favoráveis ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, conforme se observa na Figura 3, a seguir:

Figura 3 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, favoráveis e não favoráveis ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

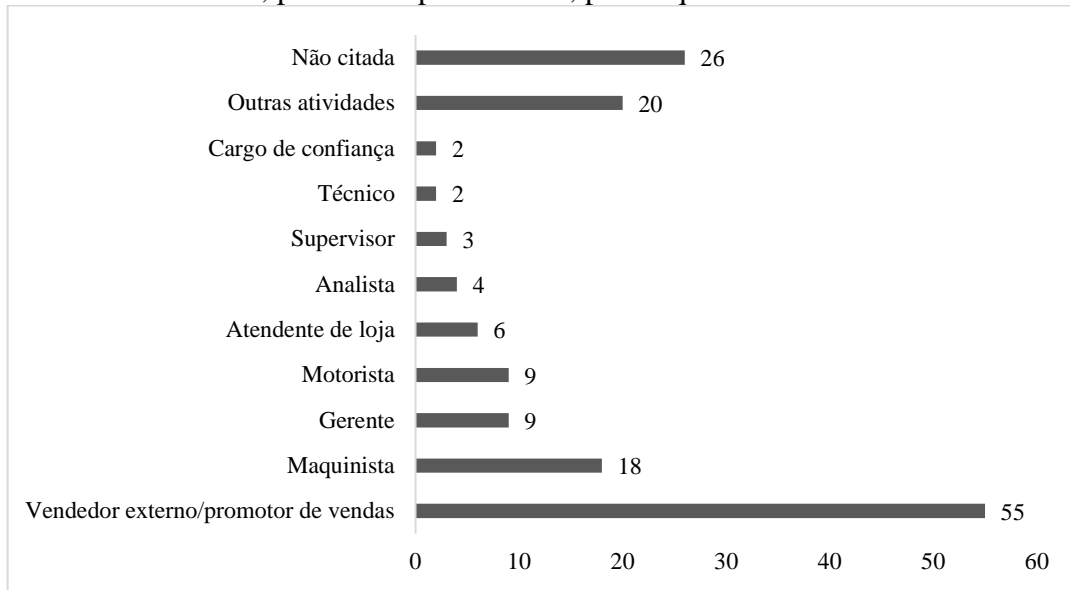
Portanto, observa-se que 121 (79%) julgados não reconheceram a violação do direito à desconexão, enquanto 33 (21%) reconheceram tal violação.

Além disto, dos 121 acórdãos que julgaram improcedentes a pretensão relacionada à violação do direito à desconexão, 106 (69%) acórdãos julgaram improcedente a pretensão relacionada à violação do direito à desconexão em ambas as instâncias; por outro lado, 15 (10%) foram reformados negativamente em segunda instância, excluindo a condenação.

Por sua vez, dos 33 acórdãos favoráveis, 23 (15%) reconheceram, nas duas instâncias, a aludida pretensão e 10 (6%) deles não reconheceram a violação do direito à desconexão em primeira instância, porém, foram reformados em segunda instância para deferir tal pretensão.

A Figura 4, a seguir apresentada, exhibe as atividades dos trabalhadores demandantes nos processos referentes aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2:

Figura 4 – Atividade dos trabalhadores demandantes nos processos referentes aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, por frequência de ocorrência.

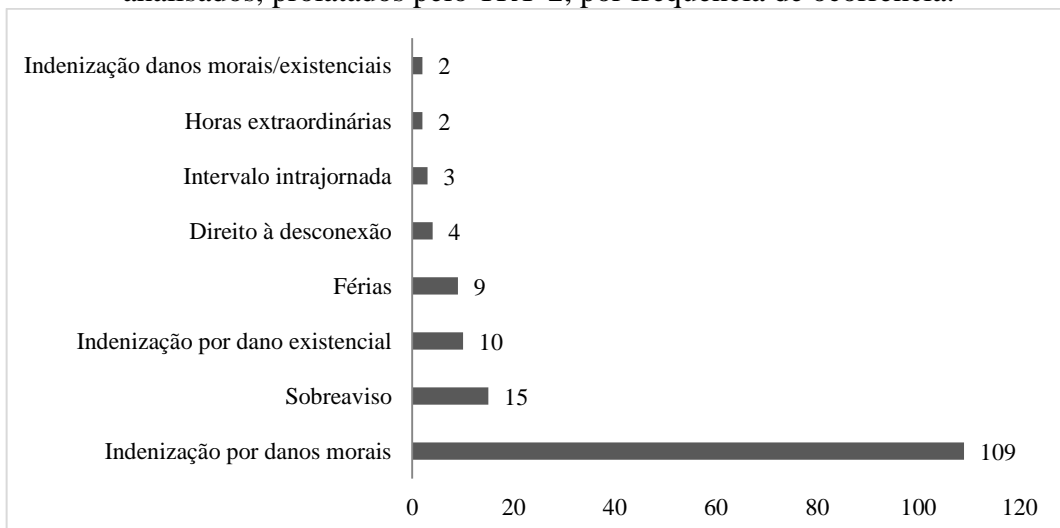


Fonte: elaborada pela autora.

De acordo com a Figura 4, têm-se as seguintes atividades: 55 (36%) vendedor externo/promotor de vendas; 18 (12%) maquinistas; 9 (6%) gerentes; 9 (6%) motoristas (caminhão e ônibus); 6 (4%) atendentes de loja; 4 (2%) analistas; 3 (2%) supervisores; 2 (1,5%) técnicos; 2 (1,5%) trabalhadores em cargos de confiança; 20 (13%) outros (como geólogo, médico, trabalhador portuário, construtor de pneu, frentista, entre outros); e, por fim, 26 (16%) não citaram a profissão dos trabalhadores.

A Figura 5, a seguir apresentada, exhibe as causas de pedir da violação do direito à desconexão verificadas nos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2:

Figura 5 – Causas de pedir da violação do direito à desconexão verificadas nos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, por frequência de ocorrência.

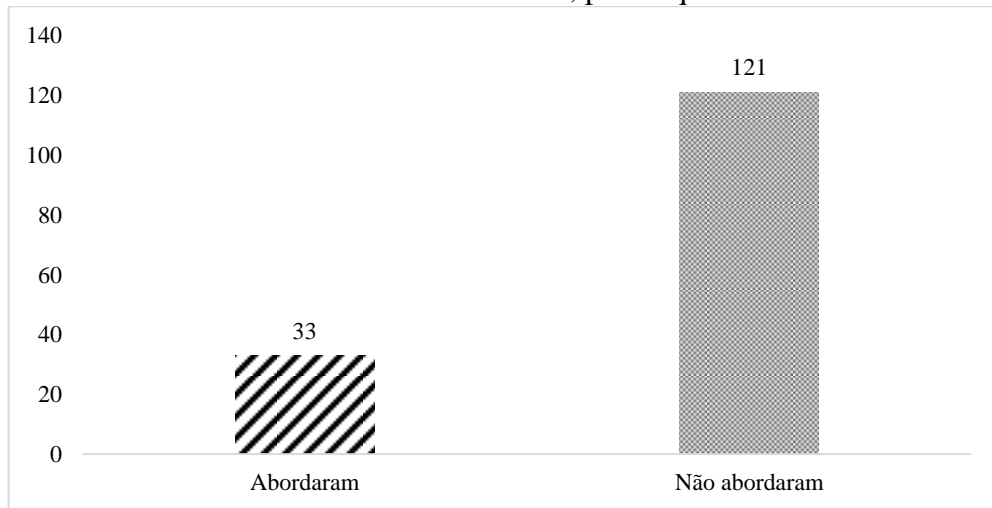


Fonte: elaborada pela autora.

A partir da análise da Figura 5, observa-se a ocorrência das seguintes causas de pedir nos acórdãos prolatados pelo TRT-2: 109 (71%) indenização por danos morais; 15 (10%) sobreaviso; 10 (6,5%) indenização por danos existenciais; 9 (6%) férias; 4 (2,5%) do direito à desconexão; 3 (2%) intervalo intrajornada; 2 (1%) horas extraordinárias; e 2 (1%) indenização por danos morais/existenciais.

A Figura 6, a seguir exposta, versa sobre a abordagem e a não abordagem da utilização de tecnologia de informação e comunicação quando do reconhecimento do direito à desconexão pelos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2:

Figura 6 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a utilização de tecnologia de informação e comunicação quando do reconhecimento do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.

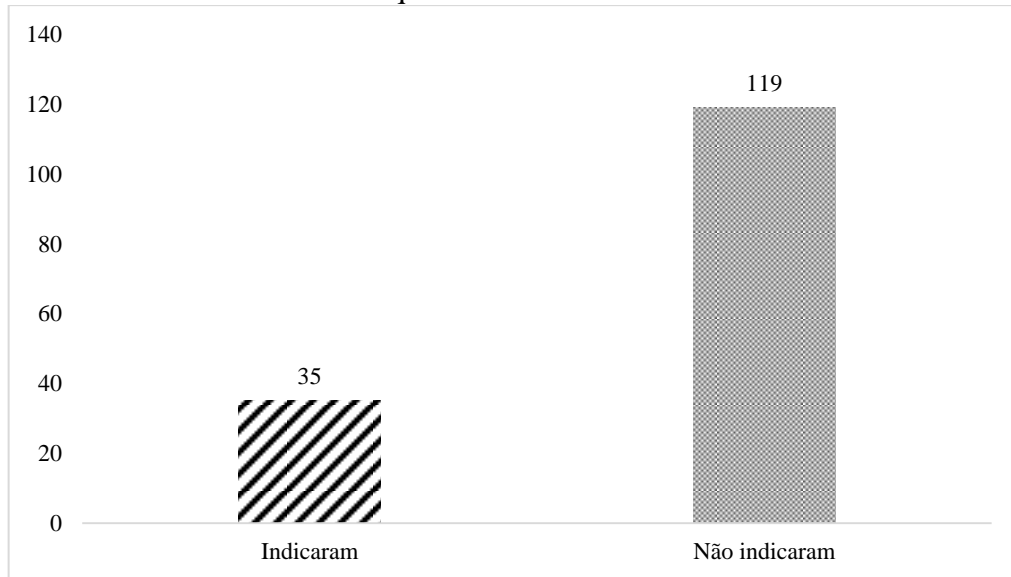


Fonte: elaborada pela autora.

Dos 154 acórdãos que enfrentaram o mérito da discussão, apenas 33 (21%) abordaram a utilização de tecnologias de informação e comunicação (como *smartphones*, e-mails, mensagens de *WhatsApp*, ligações, entre outras) quando do reconhecimento da violação do direito à desconexão; e 121 (79%) julgados não abordaram tal assunto, aludindo a outras matérias, como, por exemplo, extensa jornada de trabalho, supressão do intervalo intrajornada, adicional de sobreaviso, entre outras.

A Figura 7, a seguir exposta, versa sobre a quantidade de acórdãos prolatados pelo TRT-2 que indicaram e não indicaram os impactos da violação do direito à desconexão do trabalho no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador quando do reconhecimento do direito à desconexão:

Figura 7 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que indicaram e não indicaram impactos da violação do direito à desconexão do trabalho no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador quando do reconhecimento do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

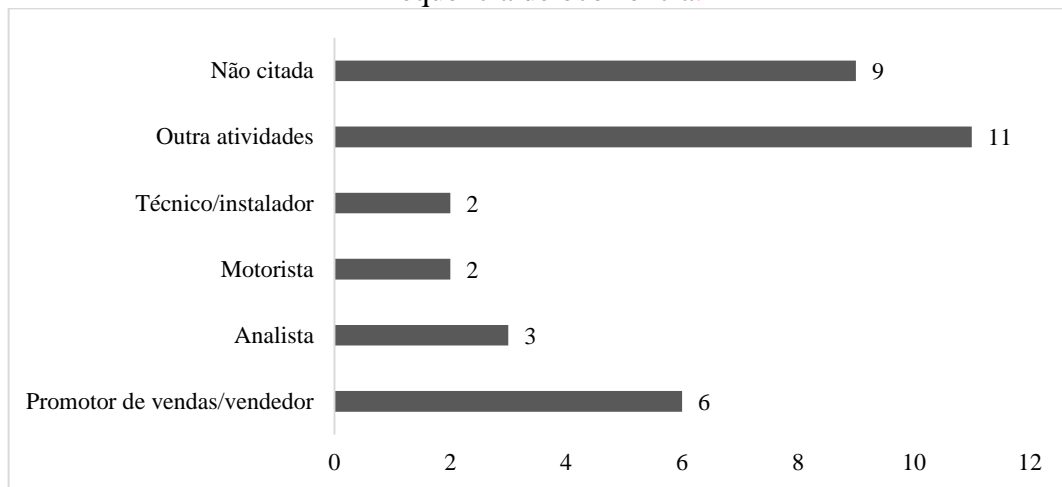
Observa-se que 35 (23%) acórdãos indicaram impactos da violação do direito à desconexão no meio ambiente do trabalho e na saúde psicofísica do trabalhador; e 119 (77%) julgados não abordaram tal fenômeno.

5.1.1.1 Análise quantitativa dos acórdãos que reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho

Procedeu-se com a análise das decisões proferidas pelo TRT-2 que reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho, de acordo com: a profissão dos trabalhadores que ajuizaram as ações; os dispositivos legais adotados para justificar o reconhecimento da violação do direito à desconexão; a causa de pedir; a análise (ou não) dos impactos da violação do direito à desconexão no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador; e a utilização (ou não) de tecnologias de informação e comunicação.

A Figura 8, a seguir exposta, apresenta a atividade dos trabalhadores demandantes nos processos dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais se reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho:

Figura 8 – Atividade dos demandantes nos processos dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais se reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Considerando a amostra analisada, 33 (21%) acórdãos prolatados pelo TRT-2 reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho. Destes, em 6 (18%) os demandantes eram promotores de vendas/vendedores; em 03 (9%), analistas; em 02 (6%), motoristas; em 02 (6%), técnicos/instaladores; em 11 (34%), outras atividades (como, por exemplo, consultor, maquinista, frentista, bancário, ação coletiva [diversas profissões], vigilante, médico, especialista em equipamentos, *scheduler* e enfermeira). Por fim, 09 (27%) julgados não citaram a atividade exercida pelo trabalhador.

Quanto aos dispositivos legais adotados para a fundamentação do reconhecimento da violação ao direito à desconexão, a maioria dos acórdãos prolatados pelo TRT-2 contém mais de um dispositivo com essa finalidade.

Primeiramente, dos 33 acórdãos que reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho, 7 (21%) não citaram explicitamente quaisquer artigos, súmulas ou outros dispositivos legais para justificar a procedência do pleito de violação do “direito à desconexão”. Nestes casos, os relatores utilizaram os fatos narrados ao longo do processo e em outros pedidos, como, por exemplo, “jornada de trabalho”; “intervalo intrajornada”; “intervalo interjornada”; “férias”; “sobreviço”; entre outros.

Assim, 26 acórdãos (79%) citaram, ao menos, um dispositivo legal (da CF/88, da CLT e/ou do Código Civil) e/ou Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho e/ou Tratados, entre outros. Destes, 12 (36%) julgados fundamentaram a decisão no art. 6º da Constituição Federal de 1988, que estabelece o direito ao lazer como um direito social, conforme se observa a seguir:

O autor pediu indenização por dano moral (fls. 15/19, id. 609acc0) com fundamento nas extensas jornadas de trabalho que cumpria. Alegou que a jornada de 14 a 17 horas diárias causou prejuízo à sua convivência familiar e social, ferindo sua dignidade. A limitação da jornada decorre do que a doutrina moderna vem conceituando como o direito à desconexão do empregado. Concebe-se que o empregado tem direito de dispor de seu tempo em outras atividades que não a profissão, necessárias ao seu convívio social, familiar e ao lazer (CF, arts. 6º[4] e 226[5]), sob pena de violação de sua própria condição de pessoa humana. A importância do direito à desconexão do trabalho em relação ao trabalhador e a seu próprio núcleo familiar é realçada por Jorge Luiz Souto Maior (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1001677-67.2014.5.02.0231. Relator: Desembargador Rafael E. Pugliese Ribeiro. 6ª Turma. Julgamento: 14/02/2017. Publicação: 07/03/2017).

Adotou-se o artigo 244, parágrafo 2º, da CLT em 8 (24%) acórdãos, cujo dispositivo versa sobre o sobreaviso, conforme se demonstra no seguinte recorte de acórdão integrante da amostra analisada:

Pois bem. Com relação ao tema, entendo que não se pode dar ao disposto no § 2º do art. 244 da CLT interpretação literal, desconsiderando-se as diferenças entre a época em que foi editado, nos idos de 1943 - quando o sobreaviso demandava, efetivamente, a permanência do trabalhador em sua residência, visto que somente poderia ser contatado por telefone fixo ou por telegrama - e a atual (2016), sobretudo as decorrentes do grande avanço tecnológico dos modernos meios de comunicação (*iPhones, smartphones, iPads, e-mails, whatsapp, notebooks, internet*etc., para citar apenas alguns poucos exemplos). (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1000472-41.2016.5.02.0034. Relator: Desembargador Sidnei Alves Teixeira. 8ª Turma. Julgamento: 14/06/2017. Publicação: 21/06/2017).

Por sua vez, verificou-se a adoção da Súmula nº 428, item II, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em conjunto com o artigo 244, parágrafo 2º, da CLT, em 8 (24%) julgados, cujo dispositivo estabelece que: “Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumento telemático ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”. Neste sentido:

Assim, muitos trabalhadores têm sido vítimas, em razão dos avanços tecnológicos dos meios de comunicação e dos meios telemáticos de controle patronal (CLT, parágrafo único do art. 6º), de jornadas de trabalho excessivas, permanecendo conectados ao trabalho 24 horas por dia, 7 dias por semana, mediante a utilização dos meios hodiernos de comunicação: celular (*Smartphones, iPhones*), *e-mail*, *whatsapp*, *Ipads*, *notebook*, computador etc), tornando mais fácil o controle do empregado pelo

empregador e cada vez mais difícil daquele não permanecer sob a ingerência e solicitação deste, ou em contato com seu trabalho, permanentemente.

[...]

Nesse contexto se deu a reformulação da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer (CF, art. 6º), o pagamento do sobreaviso (item II do referido verbete sumular). (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1001094-71.2016.5.02.0018. Relator: Desembargador Sidnei Alves Teixeira. 8ª Turma. Julgamento: 15/09/2017. Publicação: 27/09/2017).

Verificou-se a adoção do artigo 7º, inciso XIII, da CF/88 em 4 (12%) julgados, cujo dispositivo aborda a limitação de jornada, de no máximo 8 diárias e 44 horas semanais. Neste sentido, tem-se o seguinte recorte extraído de um dos julgados que compõem a amostra analisada: “Verifica-se, pois, extrapolação habitual dos limites constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigo 59, caput, da CLT), bem como desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º, Lei 605/1949)”. (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1000244-43.2015.5.02.0614. Relator: Desembargador Marcos Neves Fava. 14ª Turma. Julgamento: 04/02/2015. Publicação: 05/02/2015). Ademais, adotou-se o artigo 58 da CLT, que também estabelece o limite constitucional da jornada de trabalho, em 02 (6%) acórdãos.

Observou-se a adoção do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da CF/88, em 04 (12%) acórdãos, como, por exemplo:

Leva-se em consideração a extensão, a potencialidade, a gravidade do dano extrapatrimonial coletivo e a capacidade econômica do ofensor, revelando-se satisfatório para demonstrar repúdio às condutas adotadas pela empresa, em particular, e sinalizar, para todo o seguimento econômico a que pertence, a reprovabilidade da adoção de medidas de gestão empresarial comprometedoras da higidez física e mental dos empregados, porquanto violadoras de direito fundamental e indisponível do trabalhador (arts. 1º, III, e 7º, XXII, da CF/88). (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1001787-68.2015.5.02.0316. Relator: Álvaro Alves Nôga. 17ª Turma. Julgamento: 17/05/2017. Publicação: 05/06/2017).

Verificou-se a adoção do artigo 71 da CLT, sobre intervalo intrajornada, como justificativa do reconhecimento da violação do direito à desconexão, em 03 (9%) julgados.

Os artigos 130, 134 e 137, todos da CLT, foram verificados em 02 (6%) acórdãos, cujos dispositivos versam sobre a concessão das férias. Neste sentido, tem-se o seguinte recorte extraído de um dos acórdãos que compõem a amostra analisada:

No caso, o fato da testemunha informar que o reclamante tinha que avisar antecipadamente a reclamada de que viajaria com a família não comprova o gozo dos trinta dias estabelecidos na legislação vigente (inciso I, do artigo 130 da CLT) e nem que a fruição se deu dentro do período concessivo (artigo 134 da CLT).

Aliás, o pagamento antecipado da remuneração das férias tem por escopo propiciar ao trabalhador o efetivo gozo do período de descanso e lazer. Se a remuneração é paga durante ou após o gozo do período de férias, resta frustrado o direito à desconexão do trabalhador, por não dispor o empregado dos recursos financeiros necessários para poder usufruir integralmente do descanso, razão pela qual, nestes casos, é devida a condenação do empregadora o pagamento em dobro pelas férias não gozadas no tempo e modo devidos, por interpretação analógica ao disposto no art. 137 da CLT, conforme vaticinado na Súmula nº 450 do C. TST. (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1001873-93.2017.5.02.0049. Relatora: Desembargadora Ivete Ribeiro. 4ª Turma. Julgamento: 27/08/2019. Publicação: 29/08/2019).

Adotou-se o art. 170 da CF/88, como fundamento, em 02 (6%) dos 33 acórdãos procedentes. Tal dispositivo estabelece que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” (BRASIL, 1988). Como exemplo, tem-se o seguinte recorte extraído da amostra analisada:

Ressalte-se não se discutir aqui a atuação do Estado na garantia desses direitos, mas, sim, a importância e a necessidade de desconexão do trabalho como forma de dar efetividade aos direitos sociais. E, sob essa ótica, a responsabilidade é também das empresas, que empregam e assalariam. Rememora-se, a propósito, o disposto no artigo 170, *caput*, da Constituição Federal, *in verbis*: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.” (TRT-2. Recurso Ordinário nº 10000244-43.2014.5.15.0614. Relator: Desembargador Davi F. Meirelles. 14ª Turma. Julgamento: 05/02/2015. Publicação: 12/02/2015).

Verificou-se a adoção do artigo 225 da CF/88, como fundamento, em apenas 02 (6%) acórdãos; e do artigo 200, da CF/88, em apenas 01 (3%) julgado. Os dois dispositivos constitucionais versam sobre o direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. Nesta perspectiva, tem-se o seguinte recorte extraído da amostra analisada:

Ademais, a um só tempo, conspurca o valor social do trabalho (art. 1º, IV e 170, *caput*, da CRFB) e esvazia o conteúdo da função social da empresa (artigos 5º, XXIII, e 170, III, da CRFB, e artigo 421 do CC/02) e, por fim, torna ineficazes os direitos fundamentais do meio ambiente do trabalho equilibrado (arts. 6º, 196, 220, VII, e 225, *caput*, da CRFB) e da redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXVII). (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1000053-07.2016.5.02.0362. Relatora: Desembargadora Maria Isabel Cueva Moraes. 4ª Turma. Julgamento: 24/08/2017. Publicação: 26/08/2017).

Ademais, 02 (6%) acórdãos, dentre os que reconheceram a violação do direito à desconexão, fundamentaram a decisão no artigo 186 do Código Civil de 2002 (CC/2002); 02 (6%) deles adotaram o artigo 187 do CC/2002; e 02 (31%), o artigo 927 do CC/2002. Em alguns, foram combinados mais de um desses dispositivos quanto à pretensão indenizatória. Outros dispositivos foram adotados, como fundamento, em apenas 01 (3%) julgado: artigo 5º, incisos V e X da CF/88; artigo 7º, incisos XXII e XXVII, da CF/88; artigo 196 da CF/88; artigo 59 da CLT; artigos 944 e 950 do CC/2002; e, por fim, as Súmulas nº 81 e 450 do TST.

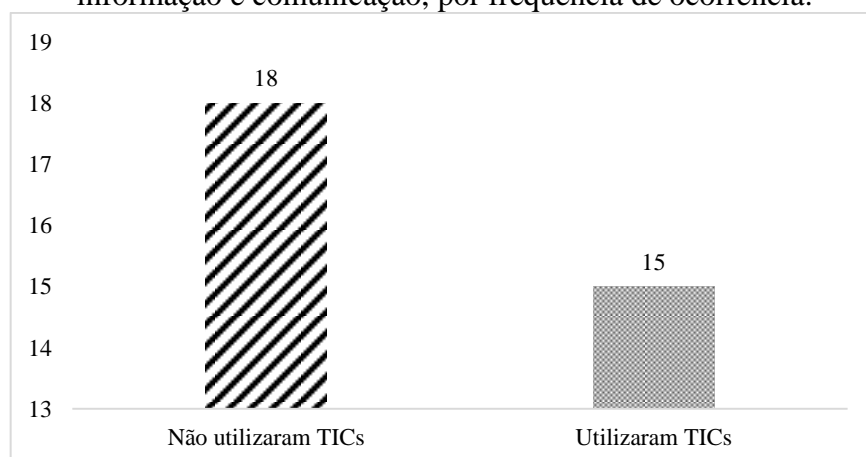
No tocante ao pedido expresso de direito à desconexão, reconheceu-se tal pretensão em relação às seguintes causas de pedir: indenização por danos morais; indenização por danos existenciais; intervalo intrajornada; sobreaviso; e férias.

Verificou-se o reconhecimento da violação do direito à desconexão do trabalho no pedido de indenização por danos morais em 13 (40%) acórdãos; e, no pedido de indenização por danos existenciais, em 01 (3%) acórdão. Assim, totalizam 14 (43%) os acórdãos nos quais se pleiteou indenização em razão da violação do direito à desconexão.

Sustentando o sobreaviso como causa de pedir, verificou-se o reconhecimento da violação do direito à desconexão do trabalho em 09 (27%) dos 33 acórdãos procedentes; já nos acórdãos cuja causa de pedir sustentada era o instituto das “férias”, verificou-se o reconhecimento da pretensão indenizatória decorrente de violação de direito à desconexão em 07 (21%) acórdãos; e, em 03 (9%), a causa de pedir era “intervalo intrajornada”.

A Figura 9, a seguir exposta, versa sobre o reconhecimento da violação do direito à desconexão pela utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, a partir dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2:

Figura 9 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais reconheceu a violação do direito à desconexão decorrente e não decorrente da utilização de tecnologias de informação e comunicação, por frequência de ocorrência.

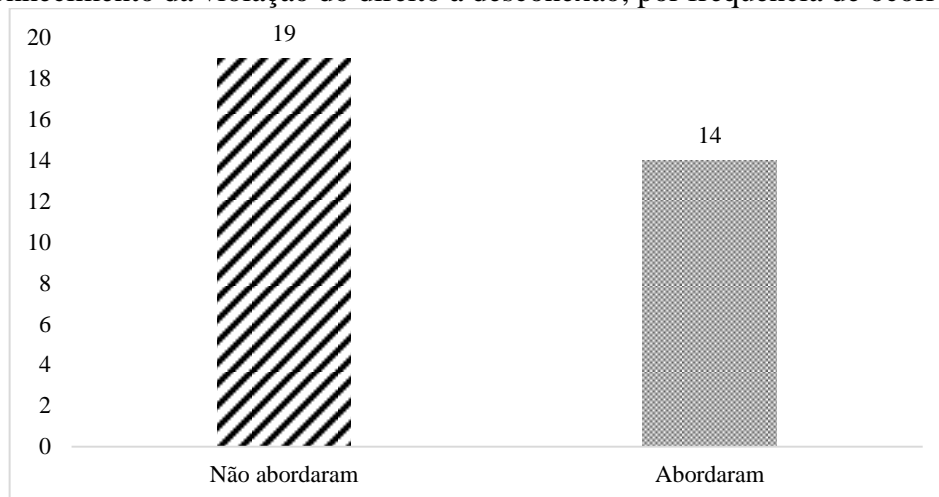


Fonte: elaborada pela autora.

Em relação à análise quantitativa dos acórdãos que reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho mediante a utilização de tecnologia da informação e comunicação, dos 33 procedentes à violação do direito à desconexão, 15 (45%) indicaram a utilização de equipamentos telemáticos, quais sejam, celular (e aplicativos de *smartphones*, como *whatsapp*) e e-mails; e 18 (55%) dos julgados favoráveis não citaram expressamente a utilização de tecnologias de informação e comunicação nas atividades laborativas dos trabalhadores de forma a impedir a sua desconexão.

A Figura 10, a seguir exposta, versa sobre os impactos da violação do direito à desconexão no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador, considerados em 49 (44%) dos 112 acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2:

Figura 10 – Quantidade de acórdãos procedentes, prolatados pelo TRT-2, a abordarem e a não abordarem a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Dos 33 acórdãos procedentes quanto ao reconhecimento da violação do direito à desconexão do trabalho, 19 (58%) discutiram questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho e à saúde psicofísica do trabalhador. Já dos 33 acórdãos procedentes, 14 (42%) não discutiram, explicitamente, sobre a saúde do trabalhador e o equilíbrio-labor ambiental.

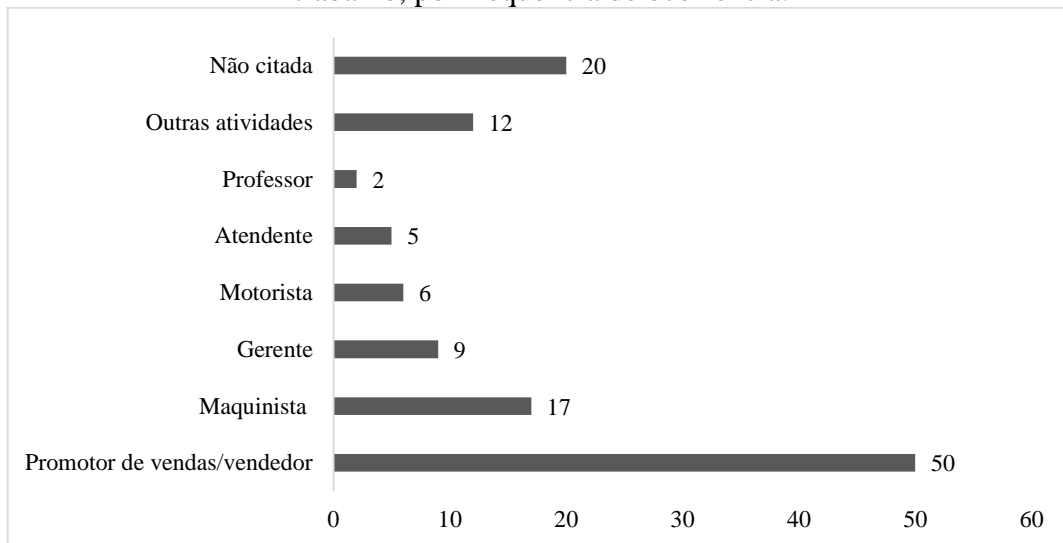
5.1.1.2 Análise quantitativa dos acórdãos que não reconheceram a violação do direito à desconexão

Apresenta-se, a seguir, a análise quantitativa dos acórdãos que não reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho, cujos dados também servem para se compreender como o tema vem sendo tratado pela jurisprudência nacional.

Como mencionado, dos 154 acórdãos efetivamente analisados, em 121 (78,5%) não se reconheceu o pedido relacionado à violação do direito à desconexão do trabalho.

A Figura 11, a seguir exposta, versa sobre a profissão dos trabalhadores demandantes nos processos dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais não se reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho:

Figura 11 – Atividade dos demandantes nos processos relacionados aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, nos quais não se reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Quanto à atividade dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos que não reconheceram a violação do direito à desconexão, tem-se: 50 (41%) promotor de vendas/vendedor; 17 (14%) maquinista; 09 (7,5%) gerente; 06 (5%) motorista; 05 (4%) atendente; 02 (2%) professor; 12 (10%) exercem outras atividades, como, por exemplo, construtor de pneu, supervisor, comprador, diversas profissões (ação coletiva), encarregado, cargo de confiança, carreteiro, diretor contábil, geólogo, trabalhador portuário, oficial, e ajudante de entrega. Por fim, 20 (16,5%) acórdãos não citaram a atividade dos trabalhadores demandantes.

Ademais, não se reconheceu a violação do direito à desconexão quando as causas de pedir sustentadas diziam respeito a danos morais, danos existenciais, danos morais/existenciais, do direito à desconexão, sobreaviso e horas extraordinárias.

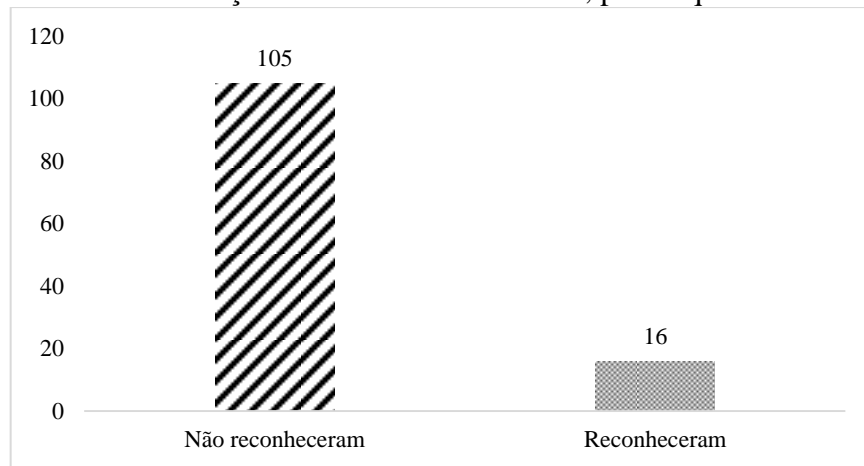
Quanto à causa de pedir dos 121 acórdãos improcedentes, 99 (81%) pleitearam indenização por danos morais; 07 (6%) deles pleitearam indenização por danos existenciais. Verificou-se, também, o pedido de indenização por violação do direito à desconexão em 04

(3%); e por fim, em 01 (1%) acórdão a violação do “direito à desconexão” é causa do pedido de danos morais/existenciais. Assim, em 111 (91%) acórdãos pleiteou-se indenização por violação do direito à desconexão.

Por conseguinte, dos julgados que não reconheceram a violação do direito à desconexão, 06 (5%) versam acerca de “sobreaviso”; 02 (2%) sobre “horas extraordinárias”; e, por fim, 02 (2%) sobre “férias”.

A Figura 12, a seguir exposta, versa sobre a abordagem e a não abordagem da utilização de tecnologias da informação e comunicação quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, a partir dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2:

Figura 12 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a utilização de tecnologias da informação e comunicação quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.

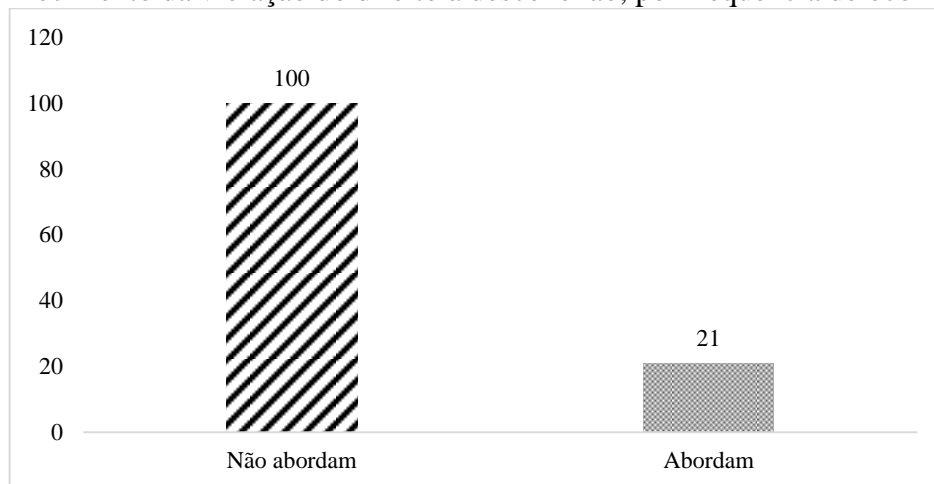


Fonte: elaborada pela autora.

Quanto à utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, 16 (14%) dos 121 acórdãos analisados, que não reconheceram a violação do direito à desconexão, citaram a utilização de alguma espécie de tecnologia. Portanto, 105 (86%) acórdãos não citaram a utilização de quaisquer meios telemáticos.

A Figura 13, a seguir apresentada, exhibe a quantidade de acórdãos analisados que abordam e não abordam a temática “meio ambiente de trabalho e saúde do trabalhador”, quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, a partir dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2:

Figura 13 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2, que abordaram e não abordaram a temática “meio ambiente de trabalho e saúde do trabalhador” quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Por fim, apenas 21 (17%) julgados, que não reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho, abordaram questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador. No entanto, 100 (83%) dos 121 julgados que não reconheceram a violação deste direito, não abordaram as consequências da violação do direito à desconexão do trabalho ao equilíbrio labor-ambiental, bem como à saúde psicofísica dos trabalhadores.

5.2.2 Análise qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2)

A partir da análise dos acórdãos prolatados pelo TRT-2, observa-se haver resistência de tal tribunal quanto ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, uma vez que 79% dos pedidos analisados foram julgados improcedentes.

Verifica-se que, na maioria dos casos analisados, vinculou-se o direito à desconexão ao dano existencial, pois os julgadores condicionaram o reconhecimento do direito à desconexão à comprovação da frustração do projeto de vida do trabalhador e do comprometimento do convívio social e familiar, ou seja, dos dois elementos caracterizadores do instituto do dano existencial. Nesse sentido, cita-se, como exemplo, o seguinte fragmento de um dos acórdãos analisados: “Ainda que estivesse comprovado o cumprimento de jornada excessiva, o que não é o caso, não acarretaria automaticamente o direito de receber indenização por direito à desconexão. É preciso comprovação de que houve, efetivamente, o comprometimento de suas relações sociais, do seu projeto de vida.” (TRT-2. Recurso

Ordinário nº 1001234-64.2019.5.02.0612. Relator: Jomar Luz de Vassimon Freitas. 5ª Turma. Julgamento: 06/10/2020. Publicação: 19/10/2020).

Assim, apesar de uma das consequências da violação do direito à desconexão ser o dano existencial, ele não é a única. Podem-se aventar outras consequências, como, por exemplo, impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde psicofísica dos trabalhadores, que nem sempre são relacionados (ou não diretamente relacionados) com o projeto de vida e o convívio social e familiar do trabalhador.

No entanto, constatou-se ter o direito à desconexão aparecido em pedidos relacionados à duração do trabalho e a períodos de descanso, como, por exemplo, indenização por danos morais, existenciais e violação do direito à desconexão em razão de jornadas extensas; sobreaviso, férias, intervalo intrajornada e horas extraordinárias.

Ademais, verificou-se que as profissões dos trabalhadores demandantes que ajuizaram reclamações trabalhistas perante o TRT-2, pleiteando reparação em razão da violação de seu direito à desconexão, são variadas e exigem diversos graus de instrução.

No entanto, observou-se haver predomínio da atividade de promotor de vendas/vendedores (55 | 36%), cujos trabalhadores, em regra, exercem suas atividades laborativas fora das dependências do estabelecimento do empregador.

Destes acórdãos (totalizando 55), 51 (93%) mencionaram expressamente o artigo 62, inciso I, da CLT, ou seja, a exclusão de trabalhadores externos de controle de jornada, em razão de incontestável impossibilidade de controlar a jornada. No entanto, somente em 04 deles se reconheceu o enquadramento dos trabalhadores na categoria de trabalhador externo, não concedendo, ainda, pagamento de indenização por danos materiais (como horas extraordinárias, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e férias) e, tampouco, indenização por danos morais em razão da violação do direito à desconexão.

Por outro lado, 49 (89%) julgados concederam pagamento de indenização por danos materiais, sendo que 47 deles citaram expressamente a tentativa de enquadramento dos trabalhadores ao artigo 62, inciso I, da CLT; segundo os acórdãos, não basta a configuração de trabalho externo, sendo essencial a prova da impossibilidade do controle de jornada.

Assim, nestes casos, concedeu-se o pagamento de indenização por danos materiais, compreendendo o pagamento de horas extraordinárias, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, sobreaviso e férias. No entanto, somente 06 destes acórdãos foram procedentes quanto à pretensão da reparação da violação do direito à desconexão; nos demais casos, afirmou-se que o pagamento dos danos materiais seria suficiente para reparar os danos causados pelas jornadas excessivas, como se observa a seguir:

No entanto, a tese assim erigida não produz o efeito almejado. Por dano de natureza moral se deve entender o flagelo da alma, a dor razoavelmente presumível como resultante de acometimento subjetivo capaz de desestruturar o equilíbrio psíquico-emocional do ofendido. Não cuidou a autora de desvendar qual o dano efetivamente experimentado, sendo que o labor frequente em horas extras, por si só, não teria o condão de caracterizar qualquer espécie de violação aos direitos ou valores da personalidade, tampouco se traduz em injuridicidade apta a gerar o de verde reparação. De outro lado, ainda que se admita que a falta de tempo para a realização de atividades da sua vida pessoal ocasione transtornos e dissabores à demandante, salienta-se que os efeitos produzidos pela imposição de horas extras pelo empregador são objeto de reparação no campo estritamente material, vez que assim disciplina a legislação aplicável à espécie. (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1000408-08.2014.5.02.0614. Relatora: Juíza Cynthia Gomes Rosa. 7ª Turma. Julgamento: 12/01/2015. Publicação: 13/01/2015).

Quanto à causa de pedir “sobreaviso”, observou-se uma nova interpretação do artigo 244, parágrafo 2º, da CLT, consubstanciada na necessidade de adaptação da realidade à organização do trabalho no século XXI, caracterizado pela inserção demasiada das tecnologias de informação e comunicação:

Entendo que não se pode dar ao disposto no § 2º do art. 244 da CLT interpretação literal, desconsiderando-se as diferenças entre a época em que foi editado, nos idos de 1943 - quando o sobreaviso demandava, efetivamente, a permanência do trabalhador em sua residência, visto que somente poderia ser contatado por telefone fixo ou por telegrama - e a atual, sobretudo as decorrentes do grande avanço tecnológico dos modernos meios de comunicação (*iPhones, smartphones, iPads, e-mails, whatsapp, notebooks, Internet* etc., para citar apenas alguns poucos exemplos).

De outro lado, é cediço que a edição das leis não logra acompanhar a celeridade das mudanças sociais e, menos ainda, da evolução tecnológica, que transformam nosso mundo diuturnamente.

Embora o vetusto art. 244, § 2º, da CLT vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica. Assim, cabe ao intérprete da lei, à doutrina e, sobretudo, à jurisprudência “atualizar o Direito”, tal como o faziam os antigos pretores romanos, dando aos dispositivos legais interpretação sistemática e teleológica, conferindo-lhes *aggiornamento*, com o fim de alcançar seu escopo social.

Nessa era de conexão total (*internet* etc.), com os trabalhado respondendo ser facilmente localizados e acionados a qualquer tempo e de qualquer lugar, pelo empregador, sendo efetivamente demandados além do horário do expediente, fala-se, não por acaso, em “direito à desconexão do trabalho”. Ou seja, o direito do trabalhador de se desligar por completo de seus afazeres e responsabilidades, durante seu período de repouso.

Assim, muitos trabalhadores têm sido vítimas, em razão dos avanços tecnológicos dos meios de comunicação e dos meios telemáticos de controle patronal (CLT, parágrafo único do art. 6º), de jornadas de trabalho excessivas, permanecendo conectados ao trabalho 24 horas por dia, 7 dias por semana, mediante a utilização dos meios hodiernos de comunicação: celular (*Smartphones, iPhones*), *e-mail*, *whatsapp*, *Ipads*, *notebook*,

computador etc.), tornando mais fácil o controle do empregado pelo empregador e cada vez mais difícil daquele não permanecer sob a ingerência e solicitação deste, ou em contato com seu trabalho, permanentemente. (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1000776-69.2017.5.02.0013. Relatora: Juíza Maria de Fátima da Silva. 17ª Turma. Julgamento: 15/08/2020. Publicação: 19/08/2019).

Ademais, ressalta-se que, apesar do direito à desconexão ser associado a ideia de utilização de tecnologias de informação e comunicação, somente 33 (21%) citam expressamente a utilização de alguma tecnologia na execução das atividades laborativas que eventualmente violaram o direito à desconexão do trabalho.

Portanto, verifica-se que a expressão “direito à desconexão” é comumente utilizada para fazer alusão a outros institutos, como, por exemplo, controle de jornada e fruição dos períodos de descanso (férias, intervalo intrajornada e interjornada).

Isso se dá em razão da atual organização do trabalho imposta pelo sistema vigente, calcada na pressão para o cumprimento de metas e produção a todo o tempo, ou seja, na ideia de “presenteísmo”, mesmo que seja uma presença improdutiva. Assim, Hyeda e Handar (2011) abordam o presenteísmo como sendo um fenômeno no qual o empregado está fisicamente presente no serviço, no entanto, tem seu desempenho reduzido por não se encontrar física e psicologicamente saudável, tendo como consequências a perda de produtividade, a criação de grupos de trabalhadores desmotivados e aumento de custos. Neste sentido:

Há muito tempo sabemos que o presenteísmo é problemático — pode custar dezenas de bilhões de dólares à economia de uma nação quando pessoas doentes vão ao escritório e infectam outras; e gera ambientes tóxicos que levam ao excesso de trabalho, à medida que as pessoas que trabalham muitas horas pressionam as demais a fazerem o mesmo. (LUFKIN, 2021)

Ressalta-se, ainda, que, apesar de ser uma importante consequência da violação do direito à desconexão do trabalho, somente 35 (23%) dos acórdãos analisaram os impactos da violação deste direito no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. Cita-se como exemplo desta análise:

O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas normas internacionais de garantia dos direitos humanos, eis que a constante disponibilização para o labor com poucas horas de descanso, implica em malferir o direito fundamental ao lazer, ao convívio social e familiar do trabalhador. (TRT-2. Recurso Ordinário nº 1001175-

62.2018.5.02.0046. Relatora: Desembargadora Maria Cristina Xavier Ramos di Lascio. 8ª Turma. Julgamento: 08/10/2020. Publicação: 10/08/2020).

Portanto, verifica-se que o direito à desconexão é descrito como um direito fundamental, cuja natureza relevante é apontada em diversos acórdãos analisados.

Todavia, há divergências quanto aos requisitos caracterizadores da violação do direito à desconexão. Dois julgados distintos, nos quais dois trabalhadores, com igual função, jornada de trabalho e empregador, registraram decisões diversas: em um, julgou-se procedente a pretensão indenizatória por danos morais em razão de extensas e abusivas jornadas de trabalho, como causa de violação do direito à desconexão do trabalho; e em outro, julgou-se improcedente tal pretensão indenizatória.

Assim, apesar de a legislação trabalhista brasileira ser vasta e suficiente, possuindo diversos dispositivos protetivos aos trabalhadores contra a violação do direito à desconexão, observou-se ainda existir insegurança jurídica quanto aos requisitos necessários para a sua configuração.

5.2 Análise quantitativa e qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15)

A partir dos recortes jurisprudenciais supramencionados, foram encontrados 161 acórdãos no repositório eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região que abordam o direito à desconexão em seus textos. Deste total, 49 (30,5%) julgados não enfrentaram o mérito da questão (6 Embargos de Declaração e 43 Recursos Ordinários).

Assim, para a presente pesquisa, foram analisados 112 julgados, ou seja, 69,5% dos acórdãos encontrados.

5.2.1 Análise quantitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15)

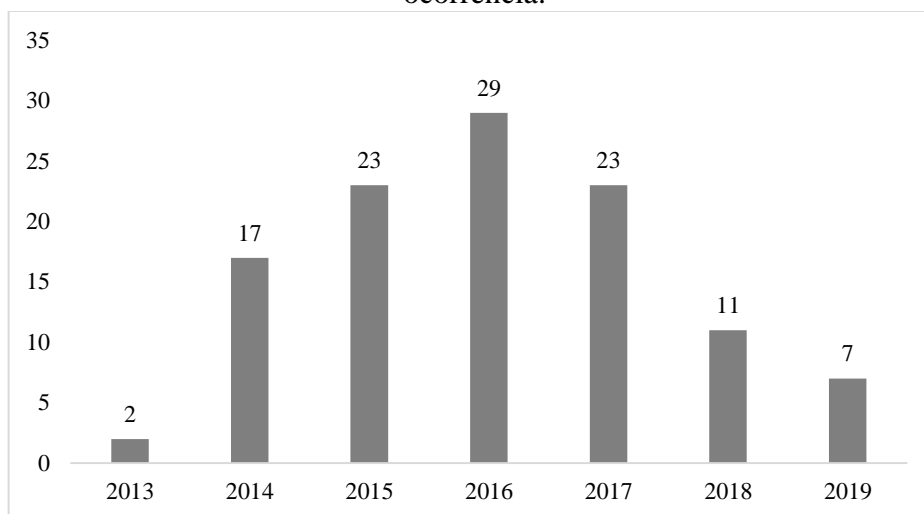
Os acórdãos levantados junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) foram analisados de acordo com os seguintes parâmetros: ano de ajuizamento da ação; o reconhecimento ou não da violação do direito à desconexão; profissão dos reclamantes (trabalhadores); causa de pedir dos acórdãos relacionados ao “direito à desconexão”; os dispositivos adotados como fundamento para o reconhecimento da violação do direito à

desconexão; utilização ou não de tecnologia de informação e comunicação nas atividades laborativas; e a análise dos impactos da violação do direito à desconexão no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador.

Apesar de a pesquisa ter abrangido julgados desde 1988, os primeiros processos a tratarem do direito à desconexão, de acordo com a amostra analisada, foram ajuizados no ano de 2013 (totalizando 2), sendo possível observar um aumento progressivo da quantidade de julgados com o passar dos anos: 2014 (totalizando 17); 2015 (totalizando 23); 2016 (totalizando 29).

Inicialmente, verificou-se a quantidade de ações ajuizadas perante o TRT-15, por ano, no período de 2013 a 2019, contendo pretensões relacionadas à violação do direito à desconexão, conforme se observa na Figura 14, a seguir:

Figura 14 – Quantidade de ações ajuizadas perante o TRT-15, por ano, de 2013 a 2019, contendo pretensões relacionadas à violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

A partir de 2017, observou-se a redução da quantidade de acórdãos: 2017 (23); 2018 (11); e 2019 (07). Uma possível razão para isto é a vigência da reforma trabalhista brasileira (Lei nº 13.467/2017), em 11 de novembro de 2017. De acordo com dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a partir de dezembro de 2017, observou-se uma queda na quantidade de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho (TST, 2018). Assim, “Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas” (TST, 2018).

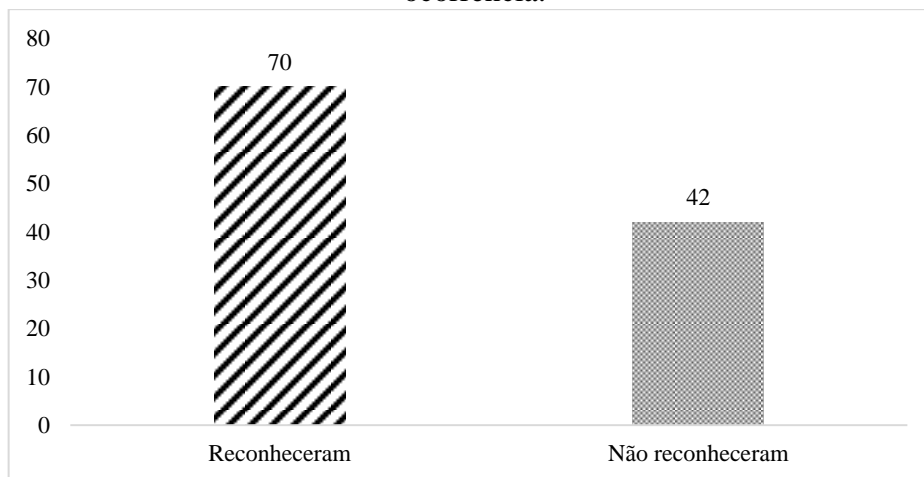
Nesta tendência, o número de ações trabalhistas protocolizadas nos anos de 2019 e 2020 (GOMES, 2020; LORRAN; SCHUQUEL, 2020) também foram menores do que nos anos anteriores à reforma trabalhista brasileira.

Quanto ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, verificou-se a predominância do reconhecimento da violação em ambas as instâncias (50 | 45%), em detrimento do não reconhecimento em ambas as instâncias (35 | 31%).

Dentre os processos que sofreram reformas na segunda instância (relativas ao reconhecimento da violação ou não do direito à desconexão do trabalho), verificou-se a predominância de reformas favoráveis aos trabalhadores (20 | 18%), passando a reconhecer a violação do direito à desconexão do trabalho. Já as reformas desfavoráveis (7 | 6%), ou seja, desconsiderando a violação do direito à desconexão, ocorreram com menor frequência nos acórdãos analisados.

Verificou-se, assim, a quantidade de acórdãos prolatados pelo TRT-15, favoráveis ou não ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, conforme consta da Figura 15:

Figura 15 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, favoráveis e não favoráveis ao reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.

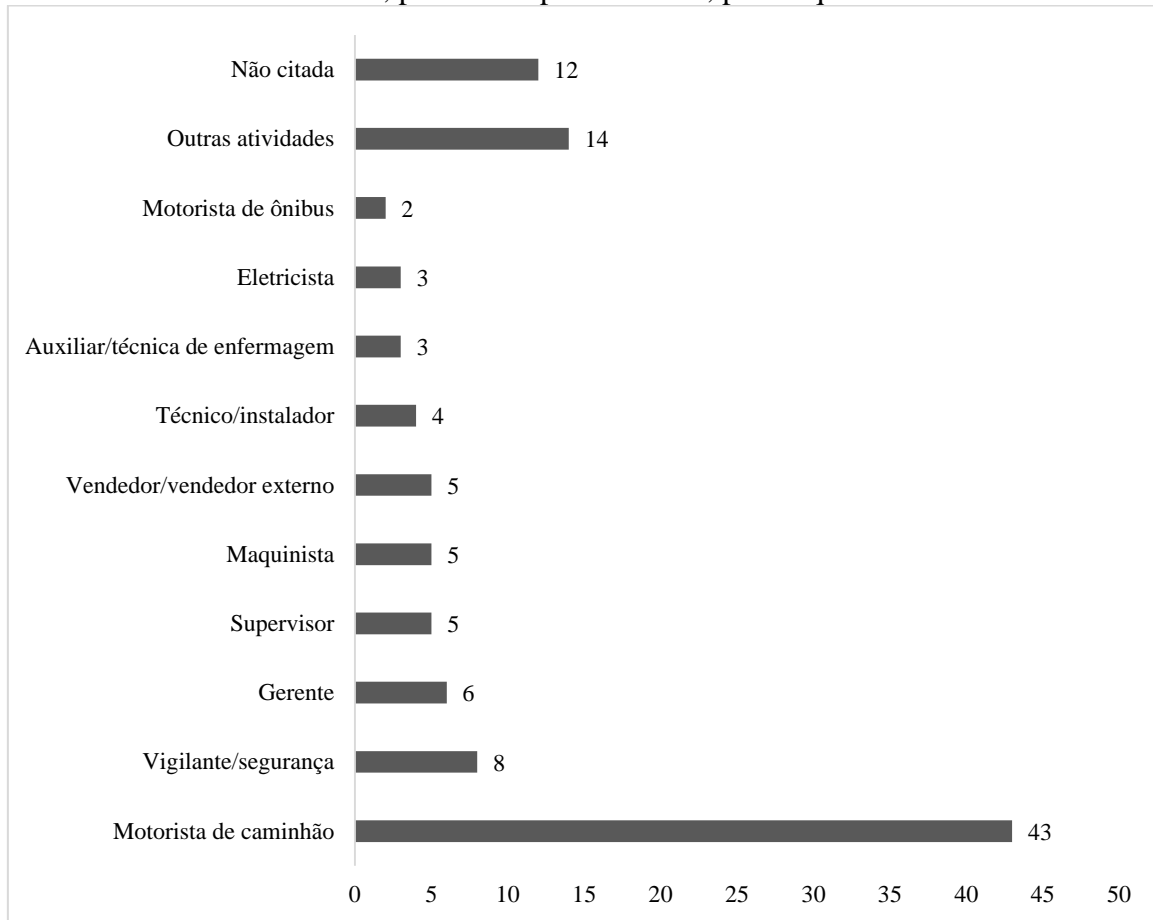


Fonte: elaborada pela autora.

Portanto, 70 (62,5%) acórdãos reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho e 42 (37,5%) não reconheceram a violação deste direito.

A Figura 16, a seguir apresentada, exhibe as atividades dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15:

Figura 16 – Atividades dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência.



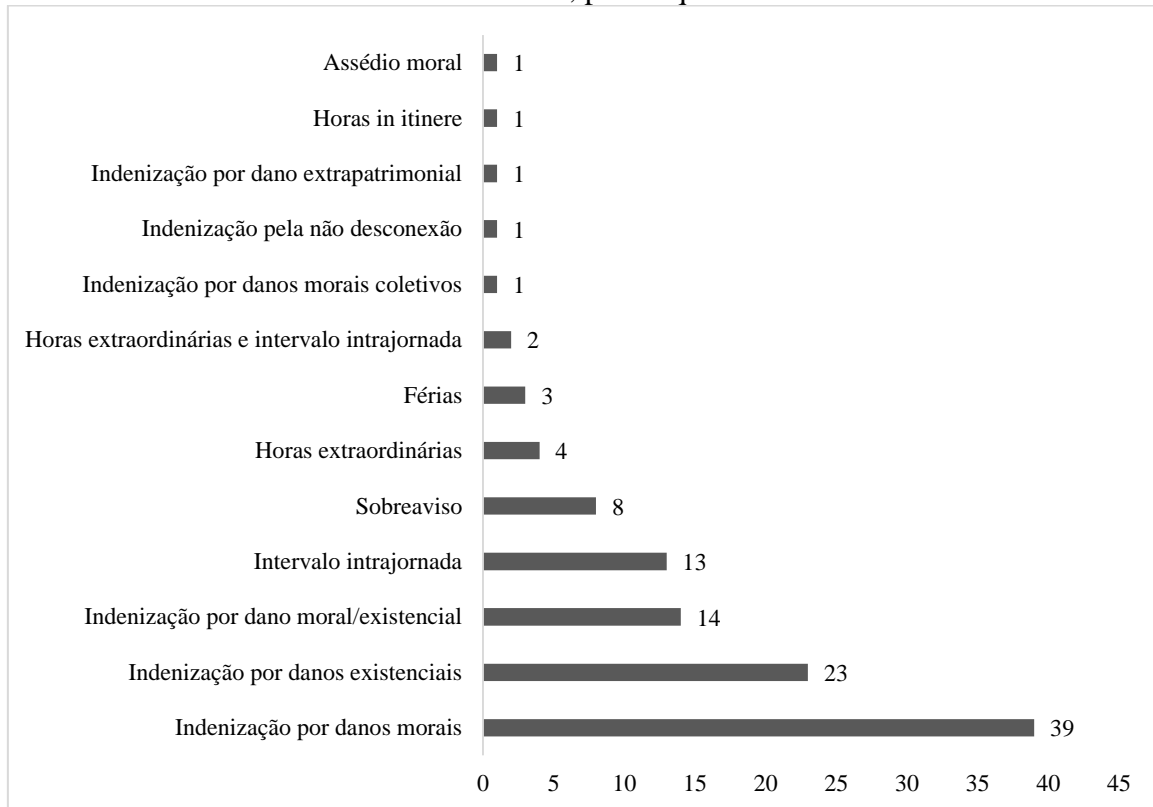
Fonte: elaborada pela autora.

Assim, quanto à atividade dos trabalhadores demandantes junto ao TRT-15, alegando violação ao direito à desconexão, verificou-se: motorista de caminhão (43 | 38%); vigilante/segurança (08 | 7%); gerente (06 | 5%); vendedor/vendedor externo (05 | 4,5%); maquinistas (05 | 4,5%); supervisor (05 | 4,5%); técnico/instalador (04 | 3,5%); eletricista (03 | 2,5%); técnico/auxiliar de enfermagem (03 | 2,5%); motorista de ônibus (02 | 2%); professor (02 | 2%); e “outros”, englobando porteiro, operador de caixa, auxiliar administrativo, carpinteiro, etc. (14 | 13%).

Em 12 (11%) acórdãos não há indicação da atividade dos trabalhadores reclamantes.

A Figura 17, a seguir apresentada, exhibe a quantidade de acórdãos prolatados pelo TRT-15, por causa de pedir da violação do direito à desconexão:

Figura 17 – Quantidade de acórdãos prolatados pelo TRT-15, por causa de pedir da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.



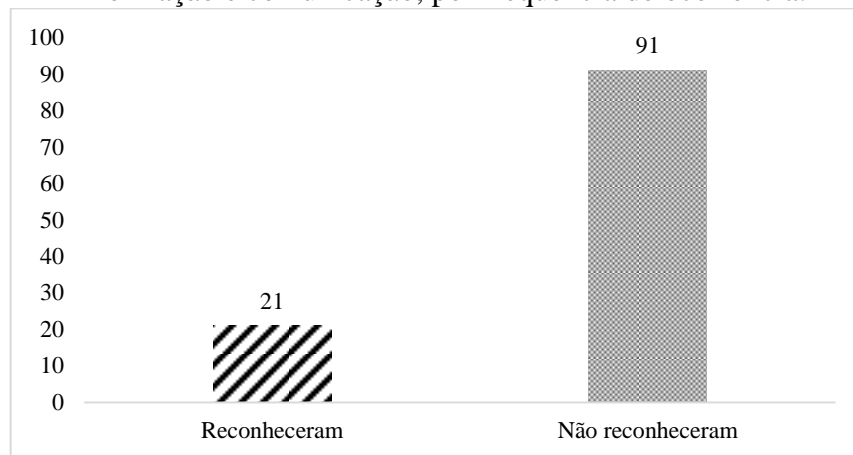
Fonte: elaborada pela autora.

Observa-se o direito à desconexão em diferentes pedidos nos acórdãos analisados. Dos 112 acórdãos considerados para a presente análise, 81 (72%) pleiteiam o pagamento de indenização por danos, sendo utilizadas diferentes denominações (danos morais, danos existenciais, pela não desconexão, danos morais existenciais, dano extrapatrimonial); em 01 deles pleiteia-se indenização por dano moral coletivo.

Em 12 (11%) acórdãos, o direito à desconexão tem como causa de pedir a supressão do intervalo intrajornada; em 08 (7%) acórdãos, a causa de pedir é o trabalho em sobreaviso; em 04 acórdãos (3,5%), a causa de pedir é o labor extraordinário; em 03 (2,5%), férias; em 02 (2%) acórdãos, são causas de pedir horas extraordinárias e supressão de intervalo intrajornada; em 01 (1%) acórdão, a causa de pedir se refere a assédio moral; e em 01 (1%), a causa de pedir diz respeito a horas “*in itinere*”.

A Figura 18, a seguir apresentada, exhibe a quantidade de julgados analisados, prolatados pelo TRT-15, que reconheceram e não reconheceram a violação do direito à desconexão mediante a utilização de tecnologia de informação e comunicação:

Figura 18 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, que reconheceram e não reconheceram a violação do direito à desconexão mediante a utilização de tecnologia de informação e comunicação, por frequência de ocorrência.

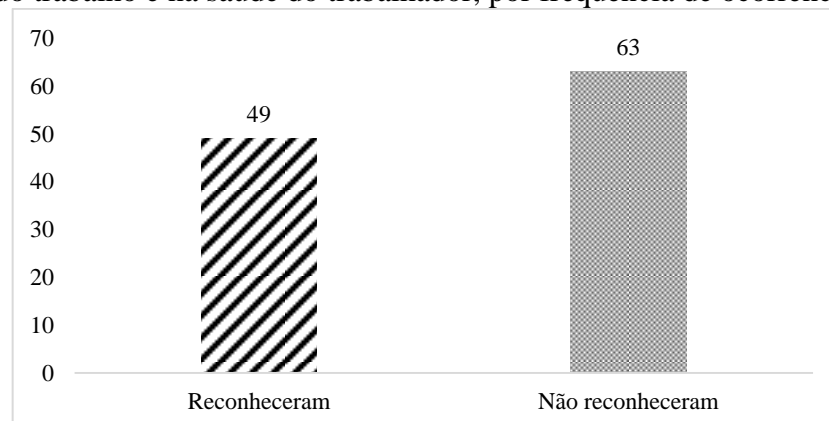


Fonte: elaborada pela autora.

Dos 112 acórdãos que enfrentaram o mérito do direito à desconexão, apenas 21 (19%) pleitearam a violação do direito à desconexão pela utilização de tecnologias de informação e comunicação (*smartphones*, e-mails, mensagens de *Whatsapp*, etc.); neste sentido, desses 21 acórdãos, 11 (52%) reconheceram a violação do direito à desconexão e 10 (48%) julgaram o pedido improcedente. Já os demais, 91 (81%) julgados, tratavam de questões como extensas jornadas de trabalho, supressão do intervalo intrajornada, horas *in itinere*, indenização por danos existenciais, entre outros. E, deste total, 59 (65%) foram procedentes; os demais 32 (35%) acórdãos não reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho.

A Figura 19, a seguir apresentada, contempla a quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, que contemplaram e não contemplaram os impactos da violação do direito à desconexão do trabalho no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador:

Figura 19 – Quantidade de acórdãos, prolatados pelo TRT-15, que reconheceram e não reconheceram os impactos da violação do direito à desconexão do trabalho no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

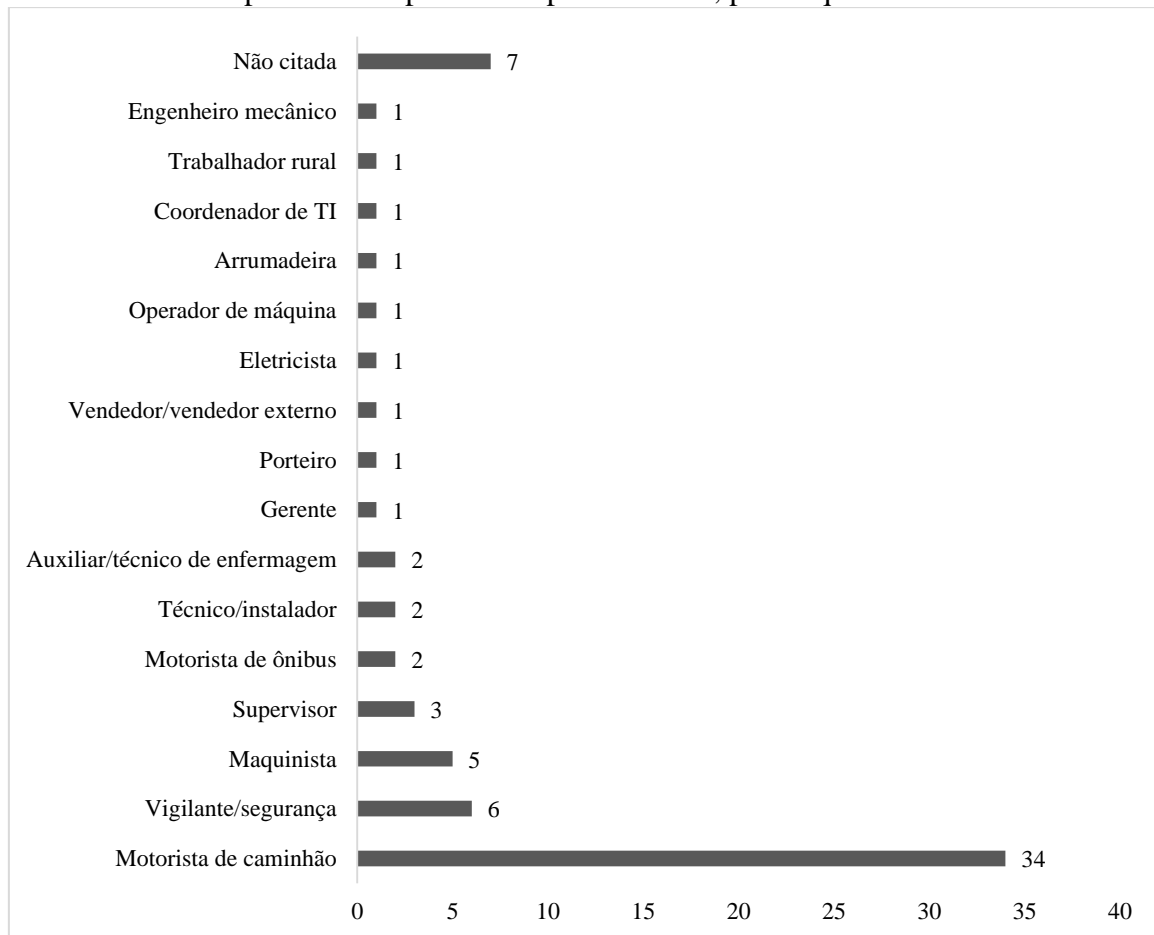
Dos 112 acórdãos analisados, 49 julgados (44%) reconheceram os impactos da violação do direito à desconexão no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador (física e psicológica); e 63 (56%) julgados não reconheceram tal impacto quando da violação do direito à desconexão.

Diante do panorama anteriormente apresentado, propõe-se a análise das particularidades dos acórdãos que reconheceram ou não a violação do direito à desconexão, conforme se demonstra a seguir.

2.2.1.1 Análise quantitativa dos acórdãos que reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho

A Figura 20, a seguir exposta, exhibe a atividade dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos procedentes prolatados pelo TRT-15:

Figura 20 – Atividade dos trabalhadores demandantes nos processos relacionados aos acórdãos procedentes prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Conforme demonstrado, 70 (62,5%) acórdãos prolatados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho. Destes, 34 (48,5%) são motoristas de caminhão; 06 (8,5%) vigilantes/seguranças; 05 (7%) são maquinistas; 03 (5%) supervisores; 02 (2,5%) motoristas de ônibus; 02 (2,5%) são técnicos/instaladores; 02 (2,5%) auxiliares/técnicos de enfermagem; outras profissões apareceram em apenas 01 (1,5%) acórdão, como, por exemplo, gerente, porteiro, vendedor externo, eletricista, operador de máquina, arrumadeira, coordenador de TI, trabalhador rural e engenheiro mecânico. Por fim, 07 (10%) acórdãos não citavam a profissão ou função exercida pelo trabalhador.

Quanto aos dispositivos legais adotados para a fundamentação do reconhecimento da violação ao direito à desconexão, a maioria dos acórdãos prolatados pelo TRT-15 contém mais de um dispositivo com essa finalidade. Primeiramente, dos 70 acórdãos que reconhecem a violação deste direito, 19 (27%) não citam de maneira explícita dispositivos do ordenamento jurídico pátrio dentro do pedido em que aparece o termo “direito à desconexão”, apenas fazendo referência aos fatos trazidos ao longo de todo o processo.

Assim, 51 acórdãos (73%) citam, ao menos, um dispositivo do ordenamento jurídico nacional ou internacional, sendo o mais comum a combinação de mais de um dispositivo, como artigos da CF/88, da CLT, Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Tratados e Convenções Internacionais, entre outros.

Dos 70 acórdãos que reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho, 31 (44%) fundamentaram a decisão no art. 6º da Constituição Federal de 1988, que estabelece o direito ao lazer como um direito social, conforme se observa a seguir:

Ocorre que o lazer é direito social (e, portanto, fundamental) constitucionalmente assegurado a todos (CRFB, art. 6º); aos trabalhadores, até com mais razão.

A supressão do lazer, por força do trabalho, sobretudo prolongada no tempo, fatalmente afeta a saúde e o bem-estar físico e psíquico do indivíduo. Pode, ainda, desequilibrar seus relacionamentos afetivos e sua conduta social. Produz o que alguns chamam de “dano existencial”. Outros veem simplesmente a violação ao “direito ao lazer” ou “direito à desconexão com o trabalho.” (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010947-69.2014.5.15.0038. Relator: Desembargador José Carlos Abile. 2ª Turma. Julgamento: 19/04/2016. Publicação: 20/04/2016).

Adotou-se o art. 1º, inciso IV, da CF/88 em 08 acórdãos (11%) para justificar o reconhecimento da violação do direito à desconexão. Este dispositivo estabelece, como

fundamentos do Estado Democrático de Direito, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, conforme se demonstra a seguir:

Destarte, é certo que a jornada cumprida pelo reclamante violou sua existência, vez que não pode desenvolver atividades humanas e pessoais fora do trabalho. Ressalto que o trabalho é fundamento da ordem econômica, mas que deve ser pautado na valorização social do trabalhador (arts. 1º, IV, e 170 da Constituição da República). O trabalho não constitui um fim em si mesmo, mas tem finalidade instrumental de inclusão social e realização do trabalhador como ser humano. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0011806-13.2016.5.15.0104. Relatora: Desembargadora Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla. 2ª Turma. Julgamento: 28/08/2018. Publicação: 28/08/2018).

Somente 03 acórdãos (3%) fundamentaram o reconhecimento da violação do direito à desconexão no art. 1º, inciso III, da CF/88, ou seja, no princípio da dignidade da pessoa humana:

Além da jornada semanal de 50 horas, nos documentos juntados com a defesa (relatórios de viagem) verifica-se, por amostragem, labor por incríveis 35h00 seguidas!!!, desde as 6h00 do dia 20 até as 23h00 do dia 21 de abril de 2011 (ID 357fd4e). E, com certeza, como ressaltou a origem, a extrapolação excessiva da jornada era fato comum.

Portanto, a situação extrapolou os limites da razoabilidade e do juízo de proporcionalidade, configurando ofensa à dignidade da pessoa humana, erigida a princípio fundamental da República Federativa do Brasil no art. 1º, III, da CF/88, e desrespeito às normas que tratam do direito à saúde, ao trabalho, ao lazer (art. 6º da CF), a limitação da jornada, os descansos semanais e anuais remunerados (art. 7º, XIII, XIV, XV e XVII da CF/88). (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010266-14.2015.5.150055. Relator: Desembargador Fábio Allegretti Cooper. 3ª Turma. Julgamento: 30/05/2017. Publicação: 09/06/2017).

Os incisos V e X do art. 5º, da CF/88, foram citados, como fundamentos do reconhecimento do direito à desconexão do trabalho, em 05 acórdãos (7%). Cita-se como exemplo:

A reparação decorrente do dano moral encontra fundamento nas disposições contidas no art. 5º, incisos V e X, da Constituição da República, bem como nos artigos 186, 187 e 944 do Código Civil, sendo o dano moral aquele proveniente da violação dos direitos individuais de cada cidadão relativamente à sua intimidade, privacidade, honra e imagem. E, para a configuração do dano moral no âmbito do Direito do Trabalho, faz-se necessária a ocorrência de violação à honra pessoal do trabalhador, proveniente de situações vexatórias e humilhantes, em decorrência da prestação de serviços.

No caso, exigir o labor em jornada extenuante (16 horas em três dias da semana) causa evidente perturbação de ordem pessoal que atinge a intimidade e a vida pessoal do trabalhador, em flagrante desrespeito ao

direito à desconexão, suficiente para dar ensejo à reparação por dano moral. O valor arbitrado na origem observa os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0012102-10.2014.5.15.0135. Relatora Juíza Substituta Ana Paula Alvarenga Martins. 5ª Turma. Julgamento: 05/11/2019. Publicação: 09/11/2019).

Além disso, 26 (37%) dos 70 acórdãos fundamentaram, de forma explícita, o reconhecimento da violação do direito à desconexão do trabalho no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, ou seja, a limitação da duração do trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme a seguir se demonstra:

Vale destacar que no caso em apreço não se trata de mero descumprimento das obrigações contratuais e legais, mas a jornada cumprida pelo trabalhador era sobremaneira superior aos limites de estabelecidos no art. 7, XIII, da Constituição da República, o que, indubitavelmente, prejudicou seu direito à desconexão, violando sua própria existência. O dano, no caso, é presumido (“in re ipsa”), vez que não se tem como comprovar qual projeto de vida deixou de realizar quando nem sequer havia desconexão para se pensar nisso. TRT-15. Recurso Ordinário nº 0011561-22.2018.5.15.0010. Relatora: Juíza Adriene Sidnei de Moura David. 3ª Turma. Julgamento: 10/08/2020. Publicação: 20/08/2020).

Neste sentido, 17 (24%) acórdãos adotaram o art. 59 da CLT, como fundamento jurídico, cujo dispositivo estabelece a limitação de duas horas extraordinárias por dia. Ressalta-se a adoção desse dispositivo sempre em conjunto com o art. 7º, inciso XIII, da CF/88, evidenciando-se, ainda mais, a importância de se respeitar a limitação da jornada imposta pelo ordenamento jurídico brasileiro. Assim:

A jornada reconhecida é excessiva, por ultrapassar os limites constitucionais (art. 7º, XIII, da CF), legais (art. 59 da CLT) e, porque não, os limites do bom-senso. Assim, não é difícil identificar a prática de ato ilícito pelo empregador que ordena ou simplesmente tolera o seu cumprimento (art. 187 do CC). Evidente que o trabalho subtraiu do trabalhador o tempo que devia dedicar ao lazer, nele compreendido o convívio familiar e social, bem como a atividade ou inatividade por escolha própria. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0012224-10.2015.5.15.0128. Relator: Desembargador José Carlos Abile. 2ª Turma. Julgamento: 05/06/2018. Publicação: 07/06/2018).

Adotou-se o art. 170 da CF/88, como fundamento, em 06 (9%) dos 70 acórdãos. Tal dispositivo estabelece que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” (BRASIL, 1988). À guisa de exemplo, tem-se o seguinte recorte extraído da amostra analisada:

Destarte, é certo que a jornada cumprida pelo reclamante violou sua existência, vez que não pode desenvolver atividades humanas e pessoais fora do trabalho. Ressalto que o trabalho é fundamento da ordem econômica, mas que deve ser pautado na valorização social do trabalhador (arts. 1º, IV, e 170 da Constituição da República). O trabalho não constitui um fim em si mesmo, mas tem finalidade instrumental de inclusão social e realização do trabalhador como ser humano. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010896-34.2015.5.15.0067. Relatora Desembargadora Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla. 2ª Turma. Julgamento: 13/11/2019. Publicação: 21/11/2019).

Os artigos 200, inciso VIII, e 225 da CF/88 são citados em apenas 02 acórdãos (3%), cujos dispositivos versam sobre o direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. Nesta perspectiva:

A referida diretriz busca viabilizar o direito ao lazer do trabalhador (artigo 6º da CF/88) e seu direito à desconexão para que possa realizar seus projetos de vida, viabilizar sua convivência social e familiar, praticar esportes, estudar, frequentar cultos, entre outras atividades. O controle da jornada dentro dos parâmetros constitucionais reduz o número de acidentes do trabalho e propicia um meio ambiente laboral sadio e seguro, direto humano de terceira geração e difuso que guarda proteção internacional, constitucional e infralegal (Convenção 155 da OIT, Declaração de Estocolmo de 1972, Declaração do Rio de Janeiro de Meio ambiente e Desenvolvimento de 1992, artigos 7º, inciso XIV, 200, inciso VIII e 225 da CF/88, 157 e seguintes da CLT). (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010658-61.2017.5.15.0029. Relator Juiz Cleber Antonio Grava Pinto. 1ª Turma. Julgamento: 11/02/2020. Publicação: 12/02/2020)

Por sua vez, o art. 71 da CLT foi apontado em 06 (9%) dos 70 acórdãos, referente ao intervalo intrajornada, nos seguintes termos:

O direito à desconexão é a garantia que o trabalhador tem de não trabalhar no período destinado ao descanso, o que não foi observado durante a contratualidade.

Assim, no tocante ao intervalo intrajornada, os controles de jornada não podem ser considerados.

A supressão do intervalo intrajornada viola a norma contida no art. 71 da CLT, cujo objetivo é a preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010142-60.2017.5.15.0055. Relatora Desembargadora Maria da Graça Bonança Barbosa. 1ª Turma. Julgamento: 29/05/2020. Publicação: 15/06/2020)

Além disso, 25 (36%) acórdãos, dentre os que reconheceram a violação do direito à desconexão, fundamentaram a decisão no artigo 187 do Código Civil de 2002 (CC/2002); 16 (23%) adotaram o artigo 186 do CC/2002; e 22 (31%), o artigo 927 do CC/2002. Ressalta-se que, em alguns acórdãos, foram combinados mais de um desses dispositivos no tocante à

pretensão indenizatória. Neste sentido, “A eficácia destes dispositivos (arts. 186 e 187) é determinada pelos artigos 927 e seguintes, que cuidam da responsabilidade civil, ou até melhor, da obrigação de indenizar que tomba sobre aqueles que cometem o ato ilícito” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 308).

Por fim, outros 22 dispositivos relacionados à matéria deste trabalho, dentre artigos da CLT, Súmulas do TST e dispositivos de Convenções Internacionais foram citados em 10 acórdãos (14%), sendo eles: art. 7º, incisos XXII, XIV, XV, XVII, da CF/88; art. 196 da CF/88; artigos 4º, 66, 74, 137, 223-A a 223-G e 244 da CLT; Súmulas nº 90, nº 118, nº 428 e nº 437 do TST; art. 3º, alínea “c”, da Convenção nº 155 da OIT. Por terem sido apontados com expressiva menor frequência, tais dispositivos não serão abordados com profundidade na presente investigação.

No tocante ao pedido expresso de direito à desconexão, tal pretensão foi reconhecida em relação às seguintes causas de pedir: indenização; horas extraordinárias; intervalo intrajornada; horas extraordinárias e intervalo intrajornada; sobreaviso; férias; e horas *in itinere*.

Há o reconhecimento da violação do direito à desconexão do trabalho no pedido de “indenização” (por danos morais, danos existenciais ou danos morais/existenciais) em 45 (64%) dos 70 acórdãos procedentes.

Ainda, ressalta-se que 81 (72%) dos 112 acórdãos analisados trouxeram o direito à desconexão do trabalho na causa de pedir “indenização”; desses, 55% foram procedentes.

A pretensão versada na violação do direito à desconexão do trabalho foi procedente em todos os 04 (6%) acórdãos com causa de pedir “horas extraordinárias”; e em todos os 12 (17%) com causa de pedir “intervalo intrajornada”. Além disso, o pedido de violação do direito à desconexão foi procedente nos 02 (3%) acórdãos nos quais a causa de pedir era “horas extraordinárias e intervalo intrajornada”.

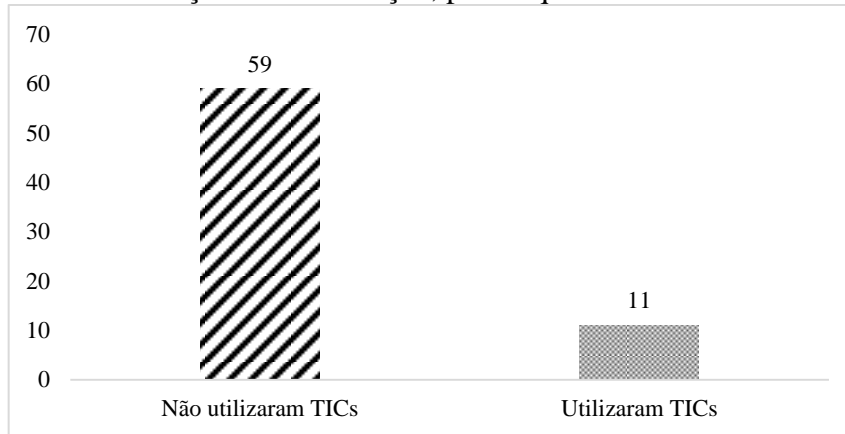
Nos acórdãos os quais a causa de pedir era “férias”, a pretensão indenizatória decorrente de violação de direito à desconexão foi procedente em 03 (4%) acórdãos; com causa de pedir “sobreaviso”, a violação do direito à desconexão do trabalho foi procedente em 03 (4%) dos 70 acórdãos; tal causa de pedir aparece em 08 (7%) dos 112 acórdãos analisados; portanto, 37,5% dos acórdãos relacionados à causa de pedir “sobreaviso” foram procedentes.

Por fim, apenas 01 (2%) acórdão com a causa de pedir “horas *in itinere*” foi procedente.

Analisaram-se, também, os acórdãos prolatados pelo TRT-15 versados na violação do direito à desconexão do trabalho em decorrência ou não da utilização de tecnologias de

informação ou comunicação no desenvolvimento das atividades laborativas, conforme se observa na Figura 21:

Figura 21 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, nos quais reconheceu a violação do direito à desconexão decorrente ou não da utilização de tecnologias de informação e comunicação, por frequência de ocorrência.

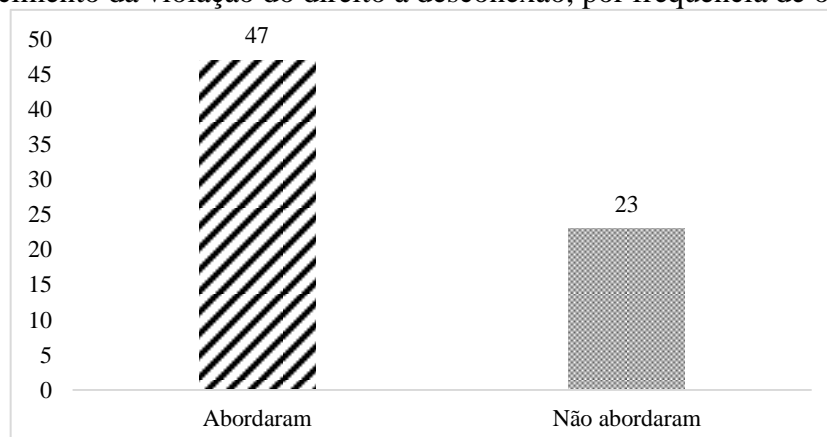


Fonte: elaborada pela autora.

Em relação à análise quantitativa dos acórdãos que reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho diante da utilização de tecnologia da informação e comunicação, dos 70 procedentes, 11 (15%) indicaram a utilização de alguma espécie de equipamento telemático, como celular, computador e rádio. Neste sentido, 59 (85%) dos acórdãos não citaram expressamente a utilização de tecnologia na execução das atividades laborativas.

Verificaram-se, também, os impactos da violação do direito à desconexão no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador, cuja análise pode ser verificada, a seguir, na Figura 22:

Figura 22 – Quantidade de acórdãos procedentes, prolatados pelo TRT-15, a abordarem e a não abordarem a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

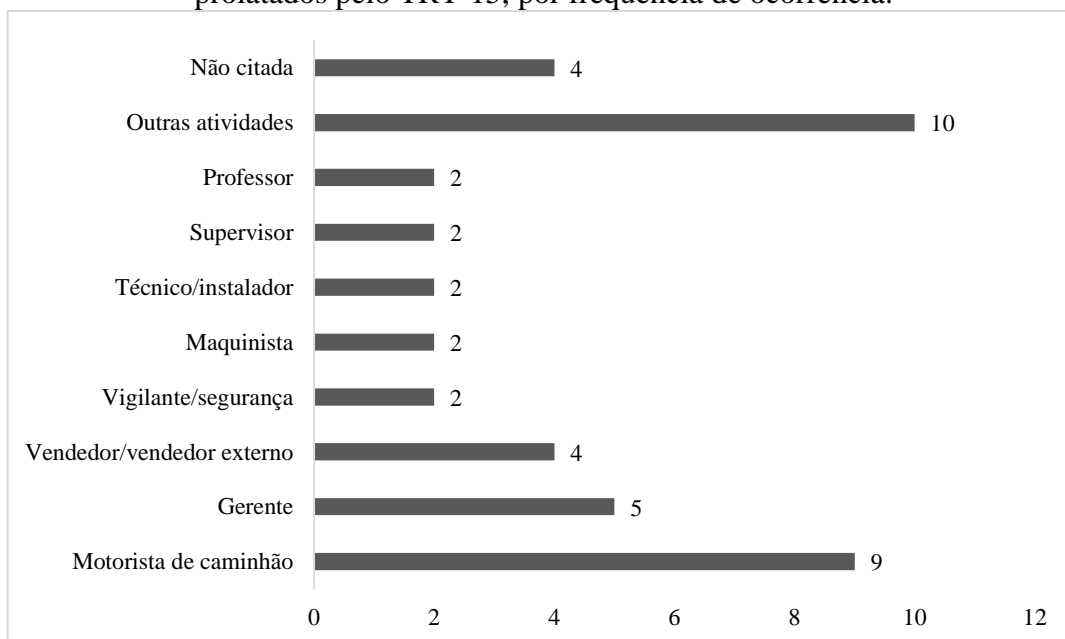
Assim, dos 70 acórdãos procedentes ao pedido do direito à desconexão do trabalho, 47 (67%) discutiram questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho e à saúde psicofísica do trabalhador; por outro lado, 23 (33%) não discutiram tal matéria.

2.2.1.2 Análise quantitativa dos acórdãos que não reconheceram a violação do direito à desconexão

Considera-se importante analisar quantitativamente os acórdãos que não reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho, os quais também oferecem informações relevantes a este estudo. Como mencionado, dos 112 acórdãos que enfrentaram o mérito do direito à desconexão do trabalho, 42 (37,5%) não foram procedentes.

Os acórdãos do TRT-15 a não reconhecerem a violação do direito à desconexão do trabalho podem ser analisados de acordo com a profissão dos trabalhadores que ajuizaram as reclamações trabalhistas, conforme se observa na Figura 23:

Figura 23 – Atividade dos trabalhadores, a partir dos acórdãos improcedentes analisados, prolatados pelo TRT-15, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Quanto à atividade dos trabalhadores que não tiveram o direito à desconexão reconhecido, foram obtidos os seguintes dados: 09 (21,5%) motorista de caminhão; 05 (12%) gerente; 04 (9,5%) vendedor/vendedor externo; 02 (5%) vigilante/segurança; 02 (5%) maquinista; 02 (5%) técnico/instalador; 02 (5%) supervisor; 02 (5%) professor; outras profissões apareceram em apenas 01 (2,5%) acórdão, como, por exemplo, motorista de

ambulância, trabalhador remoto, trabalhador em câmara frigorífica, trabalhador volante, auxiliar/técnico de enfermagem, carpinteiro, ajudante geral, operadora de caixa, analista, auxiliar administrativo. E 04 (9,5%) acórdãos não citaram a ocupação dos trabalhadores.

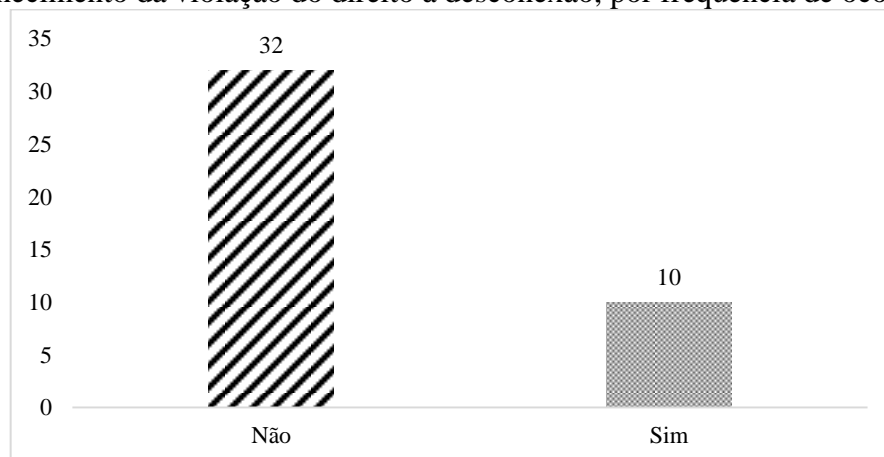
Ademais, não houve o reconhecimento da violação do direito à desconexão nas seguintes causas de pedir: indenização (por danos morais, existenciais, extrapatrimoniais, morais/existenciais e pela não desconexão); sobreaviso e assédio moral.

Dentre os pedidos que pleiteavam o pagamento de indenização em razão da violação do direito à desconexão, 36 (86%) foram improcedentes. Destaca-se também que, destes acórdãos, 27 (75%) concederam apenas o pagamento por danos materiais (como horas extraordinárias, intervalo intrajornada e interjornada), uma vez que, apesar de reconhecida a ocorrência de jornadas extensas, muitas vezes chegando e/ou ultrapassando 12 horas diárias, tal fato não foi considerado suficiente para condenar as empregadoras ao pagamento de indenização; ademais, 10 (28%) destes acórdãos improcedentes quanto ao pedido de indenização ainda afirmaram a necessidade de comprovação do efetivo dano à esfera extrapatrimonial dos trabalhadores, ou seja, de que houve uma lesão à convivência familiar e social, bem como ao seu projeto de vida e aos direitos de personalidade.

Além disto, 05 (12%) acórdãos dentre aqueles que não identificaram a ofensa ao direito à desconexão versam sobre o “sobreaviso”. E, por fim, em 01 (2%) julgado, o direito à desconexão é arrolado na causa de pedir “assédio moral”.

A Figura 24, a seguir exposta, versa sobre os acórdãos que não reconheceram a violação do direito à desconexão mediante a utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, a partir dos acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-2:

Figura 24 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, que abordaram e não abordaram a utilização de tecnologias da informação e comunicação quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.

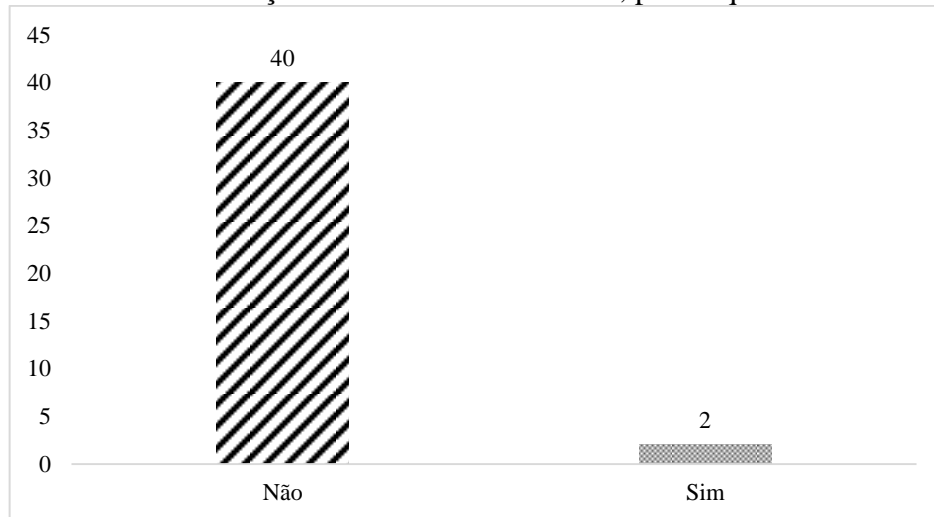


Fonte: elaborada pela autora.

Quanto à utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, 10 (24%) dos 42 acórdãos que não reconheceram a violação do direito à desconexão citaram a utilização de alguma espécie de tecnologia. Portanto, 32 (76%) acórdãos não citaram a utilização de quaisquer meios telemáticos como justificativa do pedido de violação do direito à desconexão.

A Figura 25, a seguir apresentada, exhibe os acórdãos improcedentes prolatados pelo TRT-15, relacionados à violação do direito à desconexão do trabalho em decorrência de aspectos relacionados ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador:

Figura 25 – Quantidade de acórdãos analisados, prolatados pelo TRT-15, que abordaram ou não abordaram a temática “meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador” quando do não reconhecimento da violação do direito à desconexão, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Por fim, apenas 02 (5%) julgados, que não reconheceram a violação do direito à desconexão do trabalho, abordaram questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador. No entanto, 40 (95%) dos 42 julgados, que não reconheceram a violação deste direito, não abordaram as consequências ao equilíbrio labor-ambiental, bem como à saúde psicofísica dos trabalhadores.

5.2.2 Análise qualitativa dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15)

Apesar de se observar uma ampla aceitação da violação do direito à desconexão pelo Tribunal ora analisado, é possível constatar diversas divergências quanto à justificativa para o reconhecimento ou não deste direito.

Primeiramente, ressalta-se que ainda existe desconhecimento por parte da jurisprudência nacional sobre o conceito de direito à desconexão do trabalho. Em diversos acórdãos observou-se a confusão deste direito com outros direitos e institutos, como, por exemplo, direito ao lazer e dano existencial. Por exemplo:

A supressão do lazer, por força do trabalho, sobretudo prolongada no tempo, fatalmente afeta a saúde e o bem-estar físico e psíquico do indivíduo. Pode, ainda, desequilibrar seus relacionamentos afetivos e sua conduta social. Produz o que alguns chamam de “dano existencial”. Outros veem simplesmente a violação ao “direito ao lazer” ou “direito à desconexão com o trabalho”. Trata-se, na verdade, de uma mesma problemática enfrentada sob mais de uma perspectiva, mas com uma conclusão convergente: o abuso do direito do empregador de exigir a prestação de serviços provoca a eliminação irrecuperável das horas de “não-trabalho” que ao empregado cabe gozar como bem entender. O dano decorrente pertence à esfera extrapatrimonial do indivíduo. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010947-69.2014.5.15.0038. Relator: Desembargador José Carlos Abile. 2ª Turma. Julgamento: 19/04/2016. Publicação: 20/04/2016).

Neste mesmo sentido, essa confusão também pode ser observada no seguinte trecho: “Em casos tais, o entendimento dessa C. Câmara é no sentido de que não há o que se falar em jornada extenuante, apta a autorizar o deferimento de indenização por danos morais (dano existencial ou violação do “direito à desconexão”).” (TRT-15. Recurso Ordinário nº c. Relatora: Desembargadora Márcia Cristina Sampaio Mendes. 3ª Turma. Julgamento: 26/11/2019. Publicação: 08/12/2019).

Isso evidentemente não implica na impossibilidade da violação do direito à desconexão macular outros direitos, como, por exemplo, o direito ao lazer, o direito ao descanso, o direito ao convívio social e familiar, bem como frustrar o projeto de vida do indivíduo (configurando dano existencial). O que se quer dizer é que esses conceitos não se confundem.

Além disto, outra confusão verificada nos acórdãos diz respeito aos conceitos de dano existencial e dano moral. Inclusive, em alguns dos acórdãos utilizou-se a denominação “dano moral existencial”. No entanto, Colnago (2013, p. 57) ensina que: “O dano existencial distingue-se do dano moral na medida em que atinge um aspecto público do indivíduo, ou seja, sua relação com outros seres, com o mundo social, enquanto o dano moral consiste na lesão ao patrimônio imaterial interno da pessoa”.

Todavia, a violação do direito à desconexão pode ocorrer sem que se verifique a configuração do dano existencial ou violação do direito ao lazer. Um exemplo disto é a violação do direito à desconexão decorrente da não concessão do intervalo intrajornada, da

forma como prevista em lei, e que permita ao trabalhador se recuperar física e mentalmente, nos termos verificados no seguinte acórdão:

Por tais razões, em face da comprovação de que o recorrido não usufruía integralmente do intervalo intrajornada, e que não tinha direito à desconexão com o trabalho, porquanto realizava a refeição no próprio local de labor, correta a decisão de origem que condenou ao pagamento de 1 hora extraordinária, bem como reflexos, em razão da irregularidade na concessão do referido intervalo. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010287-90.2014.5.15.0130. Relatora: Desembargadora Maria Inês Corrêa de Cerqueira Cesar Targa. Julgamento: 21/10/2014. Publicação: 29/10/2014).

Observa-se que os acórdãos a abordarem o direito à desconexão do trabalho tratam, sobretudo, das jornadas de trabalho diárias extensas e extenuantes. A limitação da jornada de trabalho tem sido objeto de luta pelos trabalhadores há décadas, sendo a limitação constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais uma conquista árdua. No entanto, esse direito vem sendo constantemente violado, como é possível auferir da análise dos acórdãos.

Verifica-se, ainda, a predominância de motoristas de caminhão (43 | 38%) como demandantes em reclamações trabalhistas com pedido reparatório em decorrência de violação do direito à desconexão.

Interessante observar que, pela própria natureza da atividade dos motoristas de caminhão, a violação do direito à desconexão não decorreu da utilização das tecnologias de informação e comunicação. Portanto, nesses casos, o direito à desconexão ocorreu em decorrência do cumprimento de jornadas extensas, violando a limitação constitucional, cujo tema não é novidade na seara juslaboral (inclusive, a Convenção nº 1 da OIT, de 1919, já tratava da questão da limitação da jornada de trabalho).

Além disto, ressalta-se que, no tópico anterior, observou-se uma vinculação entre direito à desconexão do trabalho e tecnologias de informação e comunicação, no entanto, essa tendência não se manteve na análise dos julgados. Portanto, é possível questionar porque esses trabalhadores (ou seja, aqueles que exercem suas funções mediante a utilização de tecnologias) não acionaram a justiça, aduzindo suposta violação do direito à desconexão do trabalho. Todavia, o presente trabalho não visa esgotar esta temática.

Ainda assim, é possível levantar algumas hipóteses. Uma delas é que, como muitas vezes recebem salários mais elevados, tais trabalhadores acreditam que “devem” cumprir longas jornadas, ou seja, que a carga de trabalho, inclusive a horária, é inerente a sua função. Além disto, pode-se supor, também, incidir no contexto examinado o temor do desemprego por parte desses trabalhadores.

Em 19 (17%) acórdãos, a palavra-chave “direito à desconexão” é exibida nas causas de pedir “intervalo intrajornada” e/ou “horas extraordinárias”. Além disso, 76 (94%) dos 81 acórdãos que pleiteiam indenizações por danos extrapatrimoniais versam sobre a duração do trabalho (os demais versam sobre férias, não concessão de folgas e sobreaviso), em razão de jornadas extensas, exaustivas e de violação da concessão do intervalo intrajornada e interjornada.

No entanto, é possível observar dissensos na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, principalmente com relação à caracterização do dano existencial em decorrência da frustração do projeto de vida e do convívio social e familiar em razão da duração da jornada de trabalho. Tais divergências podem ser observadas nos acórdãos a seguir:

Conforme decidido alhures, a jornada exaustiva do reclamante excedeu, em muito, os limites constitucionais, seja pela jornada em si, de aproximadamente 12 horas/diárias, seja pelo gravame da não fruição do intervalo legal para refeição e descanso a 20 minutos, o que caracteriza jornada excessiva, privando o trabalhador de outras ocupações de interações sociais e familiares, que não o trabalho.

O dano, no caso, se dá *in re ipsa*, prescindindo de provas. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0011388-10.2016.5.15.0061. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. 4ª Turma. Julgamento: 03/04/2018. Publicação: 05/04/2018).

Na r. sentença, o Juízo afastou a aplicação do art. 62, II, da CLT e fixou a jornada do reclamante como sendo de segunda à sexta-feira, das 15:00 às 01:48 hora, sendo que 10 (dez) vezes por mês a jornada se estendida até as 05:48 horas e, 3 (três) sábados por mês 31.10.2017, das 15:00 às 04:00 horas, sempre com 01:00 hora de intervalo para refeição e descanso.

[...]

Porém, entendo que o dano existencial se afigura patente em casos extremos, como o de trabalhadores submetidos a jornadas de cerca de 16, 20 horas por longos períodos, o exemplo do que se dá em alguns casos de motoristas de caminhões pesados.

Considerando que a jornada reconhecida em Juízo não ultrapassava 12 horas diárias (o que ocorria somente em algumas oportunidades), o entendimento dessa C. Câmara é no sentido de que não há o que se falar em jornada extenuante, apta a autorizar o deferimento de indenização por danos morais (dano existencial ou violação do “direito a desconexão”). (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010947-69.2014.5.15.0038. Relatora: Desembargadora Márcia Cristina Sampaio Mendes. 3ª Turma. Julgamento: 16/09/2020. Publicação: 20/04/2016).

A legislação trabalhista brasileira não traz parâmetros objetivos para a configuração ou não da violação do direito à desconexão referente à duração das jornadas, estando, assim, ao encargo do judiciário definir em quais casos é devido o pagamento de indenização. No

entanto, a CLT aponta a limitação de duas horas extras diárias, nos casos acima, não observada.

Assim, no primeiro julgado, a jornada, de aproximadamente 12 horas diárias, com violação da concessão de intervalo intrajornada, é considerada uma violação do direito à desconexão, passível de condenação à indenização por danos extrapatrimoniais. Já no segundo acórdão, não há o reconhecimento da violação do direito à desconexão do trabalho, pois a jornada não alcançou 12 horas diárias habitualmente, não sendo possível, assim, falar em jornada extenuante. Neste caso, deferiu-se, apenas, o pagamento das horas extraordinárias.

Dos três acórdãos em que o direito à desconexão apareceu no pedido de pagamento de férias, é possível observar algumas consonâncias entre os casos, sendo concedido em todos os três julgados.

Nos três casos, os trabalhadores eram, de alguma forma, acionados durante suas férias anuais, período esse em que deveriam desligar-se completamente das suas atividades laborais, visando a sua recomposição psicofísica. Neste sentido, de acordo com Cassar (2015), o instituto das férias tem o objetivo de eliminar as toxinas originadas pela fadiga provocada pelo trabalho e que não foram eliminadas somente com os repousos semanais e com os intervalos intrajornada e interjornada.

Este período de descanso é de tamanha importância que a própria CLT impede que o empregado, durante a concessão de suas férias, preste serviços para outro empregador, exceto se o contrato de trabalho já existisse antes da concessão das férias. (CASSAR, 2015)

Portanto, a prestação de serviços durante o período de férias é um desvirtuamento deste instituto, que tem como função principal possibilitar que o trabalhador descanse para iniciar um novo ciclo de trabalho, podendo ser considerado uma violação do direito à desconexão do trabalho.

O acórdão prolatado no Processo nº 001085218.2015.5.15.006, decidiu da seguinte forma:

Ora, o simples fato de ser incomodado nesse período já significa violação ao preceito legal, pois prejudica o direito à desconexão do trabalho, privando o trabalhador de seu convívio familiar e social.

Aliás, o direito a férias, esculpido como direito fundamental pelo artigo 7º, inciso XVII da Carta Política, está inserido no contexto das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, evitando a estafa e o excessivo estresse decorrentes do trabalho.

Logo, provado que o autor recebia telefonemas profissionais e era instado a prestar informações ou trabalho remoto durante seu período de descanso, considero nulos os documentos que consignam a fruição das férias, com fulcro no artigo 9º consolidado, o que atrai a aplicação do artigo 137 do

referido diploma legal, que garante o pagamento em dobro nos períodos de 2011/2012 e de 2012/2013. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010852-18.2015.5.15.0066. Relatora: Desembargadora Maria Madalena de Oliveira. 3ª Turma. Julgamento: 26/09/2017. Publicação: 28/09/2017).

Neste mesmo sentido, o acórdão prolatado no Processo nº 0011929-28.2016.5.15.0066 também reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho, em razão dos seguintes motivos:

Ocorre que de fato o reclamante comprovou ter trabalhado no período reservado para gozo de férias, em prejuízo do seu direito à desconexão com o trabalho. Exemplos desse trabalho podem ser percebidos no próprio dia 18 de fevereiro, início das férias, quando ele teve que responder e-mail da empresa (ID. E662c60), no dia 19, quando ele também teve que resolver outro assunto de informática (id. 1497e6d) e, ainda, no dia 20, data em que a supervisora enviou-lhe e-mail perguntando assunto de trabalho (id. 10a5f24) e o reclamante respondeu um outro e-mail (id. 33e9d46).

Portanto, por comprovado o prejuízo ao devido gozo das férias, fica a reclamada condenada a pagar em dobro, ou seja, pagar mais uma vez, sempre com o terço constitucional, a remuneração das férias referentes ao período aquisitivo 2014/2015. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0011929-28.2016.5.15.0066. Relator: Juiz Sérgio Milito Barêa. Julgamento: 22/10/2019. Publicação: 23/10/2019).

Ainda, o acórdão prolatado no Processo nº 0012199-88.2016.5.15.0151 estabeleceu que:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. 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 ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa negação plena do descanso.

O trabalho em dia destinado às férias, ainda que realizado por período exíguo de tempo, na hipótese dos autos, correspondente ao envio dos referidos e-mails, desnatura o instituto das férias, cuja finalidade reside, justamente, na possibilidade de total afastamento do empregado para descanso, recomposição da integridade física e psíquica e desconexão do trabalho.

Ora, não há como negar que ser consultado frequentemente acerca da rotina de trabalho por telefone e e-mail, e acessar o sistema remotamente, descaracteriza a natureza de INTERRUPÇÃO contratual das férias. Diante disso, os dias trabalhados durante as férias consideram-se não concedidos, motivo pelo qual devem ser remunerados em dobro, consoante art. 137 da CLT. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0012199-88.2016.5.15.0151. Relatora: Juíza Ana Paula Alvarenga Martins. Julgamento: 06/02/2020. Publicação: 12/02/2020).

Assim, observa-se que a tecnologia de informação e comunicação, neste caso, tem influenciado negativamente no pleno gozo das férias de alguns trabalhadores, uma vez que, muitas vezes, são forçados a responder e-mails e ligações, desvirtuando a função principal deste instituto.

Levando-se em consideração a profissão dos trabalhadores que pleitearam a violação do seu direito à desconexão, observa-se que 38% eram motoristas de caminhão. Esse elevado número justifica-se porque, durante muito tempo, imaginava-se que os motoristas, sobretudo os de carga, não eram submetidos a controle de jornada, por serem considerados trabalhadores externos (na forma do art. 62, inciso I, da CLT). Neste sentido, tornou-se necessária a aprovação da Lei nº 13.103/2015, conhecida como Lei do Motorista (revogando a Lei nº 12.619/2012), cuja legislação estabelece expressamente a limitação da jornada dos motoristas a 8 (oito) horas diárias, admitindo a prorrogação por até duas horas extraordinárias (art. 235-C da CLT). Ademais, mesmo antes da vigência desta Lei, Souto Maior (2003, p. 305) já ensinava que:

Baseado na ideia equivocada de que estes trabalhadores não estão sujeitos a limite de jornada, tem-se estabelecido a sua remuneração em conformidade com os quilômetros rodados, e os motoristas, para receberem uma remuneração maior, acabam trabalhando dias e noites inteiros, sob o efeito de drogas para não dormir. Com isso, no entanto, põem em risco não só a sua vida como a de todos que trafegam nas rodovias.

Para correção dessa situação, de interesse público, há de se pensar no direito que todos nós temos de que esses empregados trabalhem menos. Neste sentido, o passo jurídico a ser dado é o de excluí-los da excepcionalidade prevista no inciso I, do art. 62, atribuindo ao empregador a obrigação de possuir controles efetivos das suas jornadas de trabalho, atribuindo-lhe, ainda, o encargo de juntar tais controles em juízo, quando a questão for debatida judicialmente, sob pena de se considerar verdadeira a versão declinada pelo reclamante.

No entanto, mesmo diante da legislação vigente, a maioria dos empregadores ainda justificam as jornadas extensas de trabalho dos caminhoneiros em razão da impossibilidade de realizar o controle da jornada desses trabalhadores, justificativa não mais aceita pelo TRT-15 diante dos avanços tecnológicos dos tempos atuais. No entanto, ainda existe a tentativa patronal de enquadrar os motoristas de caminhão no art. 62, inciso I, da CLT.

Além disto, mesmo dentre os acórdãos que não reconheceram a violação do direito à desconexão, sobretudo no tocante ao pedido de indenização, há o reconhecimento do

pagamento de horas extraordinárias (com exceção de um acórdão, em que não houve a comprovação da jornada excessiva).

Importante também destacar a situação daqueles que possuem cargos denominados “gerentes”. Conforme se verificou nos julgados analisados, as empregadoras utilizaram ocupações com esta denominação, buscando enquadrar o trabalhador na exceção prevista no art. 62, inciso II, da CLT, com o seguinte teor: “[...] os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial” (BRASIL, 1943) não são submetidos a controle de jornada.

No entanto, em alguns casos, esses empregados não possuem todas as prerrogativas necessárias para o enquadramento nesta hipótese, como o acréscimo salarial de 40% (art. 62, parágrafo único, da CLT) e maior autonomia de atuação.

Neste mesmo sentido, a CLT traz disposições específicas para os bancários, inclusive no que diz respeito a cargos de confiança, dispondo não haver controle de jornada e aumento salarial de 1/3 sobre o salário do cargo efetivo (art. 224, parágrafo 2º, da CLT):

Conforme se infere do depoimento do preposto do reclamado, as funções exercidas pela reclamante não se inserem na exceção contida no § 2º do artigo 224 da CLT, eis que ficavam circunscritas àquelas típicas do bancário comum. Acresça-se, ainda que a alçada que a reclamante possuía para liberação de crédito ficava restrita àquele limite pré-aprovado pelo sistema, necessitando a submissão de liberação dos valores aprovados pelo comitê da agência de aceitação pela instância superior.

[...]

Neste cenário e, de acordo com as provas produzidas nos autos, observa-se que a reclamante desempenhava função típica de bancário e que os cargos atribuídos a ela tinham como finalidade apenas atender os interesses do reclamado em manter a empregada por mais tempo à sua disposição, restando, portanto, desvirtuada a função. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010908-47.2016.5.15.0056. Relator: Juiz Desembargador Gerson Lacerda Pistori. 5ª Turma. Julgamento: 27/08/2019. Publicação: 06/09/2019).

Diante desta realidade, Souto Maior (2003, p. 301) afirma que:

[...] os altos empregados estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo, negativamente em sua vida privada. Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua

saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego.

Além disso, é possível observar, através dos dados quantitativos, que a violação do direito à desconexão ocorre em diversas ocupações, independentemente de o trabalho desenvolvido ser intelectual, técnico ou manual.

Quanto à utilização de tecnologias, observa-se ainda haver divergências acerca do reconhecimento ou não da violação do direito à desconexão do trabalho quando se observa, por exemplo, a necessidade de manter o celular ligado ou responder a e-mails durante os períodos de descanso, uma vez que dos 21 (19%) acórdãos que relatam a utilização de meios telemáticos, apenas 11 (10%) foram favoráveis ao trabalhador.

A principal objeção dos trabalhadores nas reclamações trabalhistas diz respeito à necessidade de manutenção dos celulares ligados, bem como de responder e-mails e outros tipos de mensagens fora da jornada de trabalho. Cita-se como exemplo:

Extrai-se da prova oral que o Autor era impelido pela empresa a permanecer com o celular ligado durante os intervalos para refeição, devido ao cargo que exercia.

Tal exigência, por si só, não configuraria a supressão intervalar, contudo, restou provado que de 3 a 4 vezes na semana o Autor interrompia o horário de intervalo para atender as chamadas por celular. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0012996-74.2017.5.15.0007. Relator: Juiz Sérgio Milito Barêa. 5ª Turma. Julgamento: 30/04/2020. Publicação: 02/05/2019).

No entanto, além de o avanço tecnológico ter “escravizado” os trabalhadores que se ativam na modalidade presencial, obrigando-os a se manterem conectados ao trabalho mesmo fora do estabelecimento do empregador, também o fez em relação aos teletrabalhadores (trabalhadores remotos ou à distância), uma vez que a reforma trabalhista brasileira (Lei nº 13.467/2017) previu o inciso III do art. 62 da CLT, cujo dispositivo os excluiu do controle de jornada.

Diante da atualidade da reforma trabalhista, inexistente jurisprudência acerca dos impactos desta mudança legislativa na desconexão do trabalho, conforme evidenciam os acórdãos analisados.

Quanto aos acórdãos versados na discussão sobre meio ambiente de trabalho e saúde do trabalhador, observa-se uma crescente preocupação com a temática, apesar de ainda não representar a maioria dos acórdãos. Isso porque 49 (44%) acórdãos abordaram essas questões

(sendo que 47 [42%] reconheceram a violação do direito à desconexão), enquanto 63 (56%) não trataram da matéria da saúde psicofísica do trabalhador e do equilíbrio labor-ambiental (e destes, apenas 23 [20%] são procedentes ao direito à desconexão do trabalho).

A seguir, apresentam-se exemplos sobre como essa questão é abordada nos acórdãos:

O empregador, ao empreender uma atividade econômica, tem a obrigação de manter ambiente de trabalho seguro e digno, garantindo a seus empregados as condições mínimas de higiene e segurança, a fim de implementar as garantias fundamentais insculpidas no artigo 1º, incisos III e IV da CF.

[...]

Quanto à extensa jornada, é certo que a carga horária reconhecida revela a extrapolação excessiva da jornada de trabalho, no exercício das funções de maquinista, atividade de risco, interferindo diretamente no convívio familiar e social, atentando contra a dignidade da pessoa humana, caracterizando, inclusive, assédio moral, justificador do apenamento a título de indenização por dano moral. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0010968-13.2017.5.15.0047. Relator: Desembargador Luiz Antônio Lazarim. 5ª Turma. Julgamento: 10/10/2019. Publicação: 11/10/2019).

Neste sentido, outro acórdão dispõe que:

Ora, manter o empregado à sua disposição por dias, mesmo que não represente, em concreto, efetiva prestação de serviços, trata-se, inegavelmente, de uma vinculação ao trabalho, ainda que meramente psíquica. Sob fundamento do que acima se disse, assiste ao trabalhador o direito a uma indenização (por dano pessoal, fixada por arbitramento ou por aplicação analógica do art. 244, §2º da CLT) pelo fato de lhe ter tolhido o legítimo e humano direito ao descanso, ou nos termos em que se preconiza neste estudo, o direito a se desconectar do trabalho. (TRT-15. Recurso Ordinário nº 0011155-51.2017.5.15.0037. Relator: Desembargador Jorge Luiz Souto Maior. 4ª Turma. Julgamento: 22/02/2019. Publicação: 01/04/2019).

Discutir a relação entre o direito à desconexão do trabalho e o direito à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado dentro dos Tribunais é um considerável avanço para a efetivação não apenas desses direitos fundamentais, mas, também, de outros, como, por exemplo, o direito ao lazer, ao ócio e à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

6 OS REFLEXOS DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO E FORMAS DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Visa o presente tópico analisar, a partir da verificação dos dados apresentados nos dois tópicos anteriores, os impactos dos avanços tecnológicos nas relações de trabalho, principalmente no tocante à efetivação do direito à desconexão do trabalho. Visa, também, analisar as consequências da pandemia COVID-19 para a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho, principalmente pela violação do direito à desconexão do trabalho, a partir da análise do questionário aplicado entre os dias 26 de janeiro a 02 de agosto de 2021.

Reconhecem-se os limites para a generalização destes dados, tendo em vista a inexistência de homogeneidade quanto às localidades onde os respondentes trabalham, haja vista se tratar de um país com dimensões continentais e culturalmente diversificado; e a variedade dos meios adotados para convidar possíveis interessados em participar desta pesquisa. Todavia, trata-se de uma abordagem exploratória, ideal para coletar dados sobre um fenômeno recente e ainda pouco explorado, como os decorrentes da pandemia COVID-19 que; segundo Gil (2014, p. 27), “Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado [...]”. Assim sendo, consideram-se úteis os dados a seguir apresentados para contribuir com novas perspectivas e noções sobre o fenômeno explorado.

Assim, o terceiro tópico subdivide-se em dois subtópicos: o primeiro visa analisar os impactos das tecnologias da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho, bem como verificar as consequências da pandemia COVID-19 na efetivação desse direito, a partir da análise dos dados coletados por meio de questionário; o segundo subtópico busca analisar o papel dos atores sociais (Estado, cidadãos, empresas, entre outros) na proteção e manutenção equilíbrio labor-ambiental e da saúde do trabalhador, a partir da efetivação do direito à desconexão do trabalho.

6.1 Avanços tecnológicos, pandemia COVID-19 e direito à desconexão do trabalho

A incorporação das tecnologias de informação e comunicação na execução das atividades laborativas modificou significativamente a forma como o trabalho é realizado e supervisionado, bem como impactou na própria organização do trabalho. Nesse sentido:

A sociedade pós-industrial fomenta novas adversidades ao trabalhador, diversas dos tempos industriais, mas intrínsecas a ele. Afinal, a partir da Revolução Industrial inaugurou-se uma nova fonte econômica, uma nova concepção de trabalho e instituiu-se o capital, sendo que as modificações pelas quais esses fatores passaram são exclusivamente voltadas para fins de perpetuação.

Com isso, o trabalhador contemporâneo tem que lidar com a volatilidade do mercado econômico de forma antes inimaginável, devido à Globalização do capital, com a inserção maciça de tecnologia e, conseqüentemente, com um novo modo de vida. (SILVA, 2019, p. 38)

Nas décadas de 1980 e 1990, a difusão de tecnologias em diversos setores da economia (como fábricas, escritórios e serviços) reacendeu o debate sobre o fim do trabalho e o temor dos trabalhadores de serem substituídos por máquinas e excluídos da lógica produtivista. (CASTELLS, 2002)

No entanto, atualmente, o trabalho ainda é parte central da vida dos indivíduos, que passam a viver para trabalhar (e não mais trabalhar para viver), em uma sociedade que exige cada vez mais produtividade, muitas vezes em detrimento da saúde do trabalhador e do equilíbrio laboral. Assim:

Por meio da eletrônica e da informática atingiu-se os mais diversos campos da vida humana, entre eles o trabalho, surgindo uma enorme gama de novos serviços com, até então inédita, possibilidades de interagir à distância e em tempo real. A presença de computadores em escritórios e casas agilizou um posicionamento radicalmente novo para duas categorias da vida racional: tempo e espaço. (SILVA, 2019, p. 43)

Neste mesmo sentido, é possível afirmar que:

As novas tecnologias, sozinhas, não teriam mudado o mundo se os organizadores não lhes tivessem aproveitado oportunamente a potencialidade, não as tivessem introduzido oportunamente nos sistemas produtivos, nas burocracias e nos serviços, não tivessem preparado as estratégias, os homens, os procedimentos, os locais adequados para exaltar as vantagens e reduzir os perigos. (MASI, 2014, p. 185)

Diante da nova organização do trabalho e da relação tempo e espaço, observa-se que, se antes da difusão das tecnologias da informação e comunicação nos meios produtivos, bastava o trabalhador comparecer fisicamente no seu local de trabalho para comprovar que estava trabalhando e cumprindo sua jornada diária de trabalho, mesmo que nada estivesse produzindo (LUFKIN, 2021). Essa é a lógica do presenteísmo, ou seja, “[...] estar fisicamente

sentado no local de trabalho, apenas para parecer dedicado, não importa o quão produtivo seja [...]” (LUFKIN, 2021). Neste sentido:

A agregação da tecnologia no trabalho, ao invés de proporcionar ao ser humano maior tempo para o ócio, sociabilidade, capacitação, educação e convivência familiar, potencializou o ritmo de trabalho e reduziu o tempo livre. As novas tecnologias criaram mais trabalho para quem tem emprego e um terrível tipo de ócio para um número crescente de desempregados. (PINTO, 2019, p. 69)

No entanto, hodiernamente, com a possibilidade da realização do trabalho à distância e sem a supervisão direta do empregador, é necessário demonstrar, de fato, a produção e o cumprimento de metas, o que faz com que trabalhadores realizem jornadas abusivas e exaustivas para adequarem-se à atual “sociedade do desempenho” (HAN, 2017). Assim:

A tecnologia, na visão de Bauman, permitiu uma fluidificação do espaço, visto que por meio da *internet*, do *e-mail*, do *whatsapp*, das teleconferências e do comércio eletrônico há uma mudança no comportamento das empresas e dos trabalhadores. Existe uma flexibilização no modo de trabalhar, mais isso não quer dizer menor quantidade de trabalho, mas sim uma facilitação na transposição de limites, tanto para o bem, quanto para o mau. (SILVA, 2019, p. 47).

Ainda que algumas funções, em razão de sua natureza, não possam ser realizadas exclusivamente mediante dispositivos telemáticos, como algumas das profissões encontradas nos acórdãos do tópico anterior (motoristas, maquinistas, atendentes de loja, vigilantes, porteiros, técnicos de enfermagem, entre outros), a lógica produtiva da sociedade capitalista atual também é aplicada a esses trabalhadores, que passam a realizar jornadas extensas e exaustivas.

De acordo com Han (2017), isso ocorre porque, para elevar a produtividade, tornou-se necessário romper com o paradigma da negatividade da sociedade disciplinar (típica do modelo fordista), emergindo o paradigma da positividade da sociedade do desempenho, ou seja, “No lugar de proibição, mandato ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação” (HAN, 2017, p. 24). Assim, o paradigma da sociedade do desempenho penetra a sociedade como um todo, e não somente a seara tecnológica.

Portanto, mesmo que a maioria da literatura nacional vincule o conceito de “direito à desconexão” à utilização das tecnologias de informação e comunicação, também é possível afirmar que esses trabalhadores fazem jus à plena efetivação deste direito, ainda que suas

atividades não sejam exercidas mediante a utilização destas tecnologias, em virtude da atual organização do trabalho e das demandas do atual capitalismo global.

Obviamente, as tecnologias também impactaram positivamente o contexto laboral, uma vez que permitiram a realização de diversas tarefas simultaneamente, de forma mais rápida, eficiente e com qualidade. Inclusive, as referidas tecnologias foram fundamentais para que diversas atividades laborativas fossem exercidas durante o contexto da pandemia COVID-19, posto que o distanciamento social foi necessário para evitar o contágio pandêmico. Neste sentido:

O teletrabalho e o *home office* mostram-se como modalidades que terão significativo crescimento na fase pós-pandemia, em praticamente *todos os ramos* em que puderem ser implementados. Do ponto de vista empresarial, as vantagens são evidentes: mais *individualização* do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho (onde floresce a *consciência das reais condições de trabalho*); distanciamento da organização sindical; tendência crescente à eliminação dos direitos (como já conhecemos nos *pejotizados* e outras formas assemelhadas, como o pequeno *empreendedorismo*); fim da separação entre *tempo de trabalho e tempo de vida* (visto que as nefastas *metas* ou são preestabelecidas ou se encontram *interiorizadas* nas subjetividades que trabalham) [...]. (ANTUNES, 2020b, p. 28)

Portanto, considera-se importante analisar os impactos da pandemia COVID-19 no contexto do trabalho e se essa nova tendência da ampla adoção do teletrabalho e *home office* pode ser benéfica ou não para os trabalhadores no contexto pós-pandemia.

6.1.1 Análise quantitativa e qualitativa do questionário

No primeiro tópico, observaram-se as noções doutrinárias do direito à desconexão do trabalho, bem como as consequências de sua violação, como a violação de outros direitos fundamentais e impactos na saúde do trabalhador e no meio ambiente do trabalho.

No segundo tópico, apresentou-se a análise de acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões, verificando-se como a matéria está sendo abordada pela jurisprudência nacional, por não se tratar de um direito expresso no ordenamento jurídico brasileiro.

No presente tópico, busca-se analisar, concreta e empiricamente, os impactos da pandemia COVID-19 no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, bem como na efetivação (ou não) do direito à desconexão.

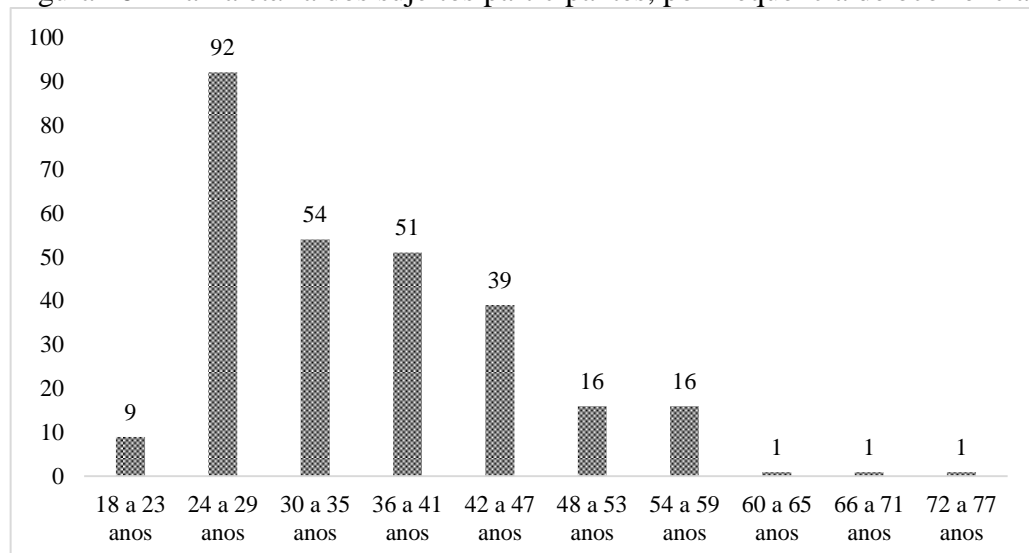
No total, 293 sujeitos acessaram o questionário. No entanto, 03 (1%) não concordaram com a participação na pesquisa, nos termos previstos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Portanto, foram coletadas as respostas de 290 (99%) sujeitos.

Conforme já elucidado, reconhecem-se os limites para a generalização destes dados, tendo em vista a inexistência de homogeneidade quanto às localidades onde os respondentes trabalham, bem como a variedade dos meios adotados para convidar possíveis interessados em participar desta pesquisa. No entanto, trata-se de uma abordagem exploratória, visando coletar dados sobre um fenômeno recente e ainda pouco explorado.

Os dados coletados por meio de questionário dizem respeito aos seguintes aspectos: faixa etária; profissão; se houve (ou não) mudança de local de trabalho; se houve (ou não) aumento da carga de trabalho; se houve (ou não) aumento de cobrança por parte do empregador; e impactos na saúde mental e física dos trabalhadores. O questionário é composto por questões abertas e fechadas. As questões abertas foram analisadas mediante o emprego, como método de abordagem, da técnica de análise de conteúdo de Bardin (1977).

Primeiramente, apresenta-se o perfil dos sujeitos da pesquisa quanto à faixa etária e à profissão. Quanto à faixa etária, tem-se a Figura 26, a seguir:

Figura 26 – Faixa etária dos sujeitos participantes, por frequência de ocorrência.



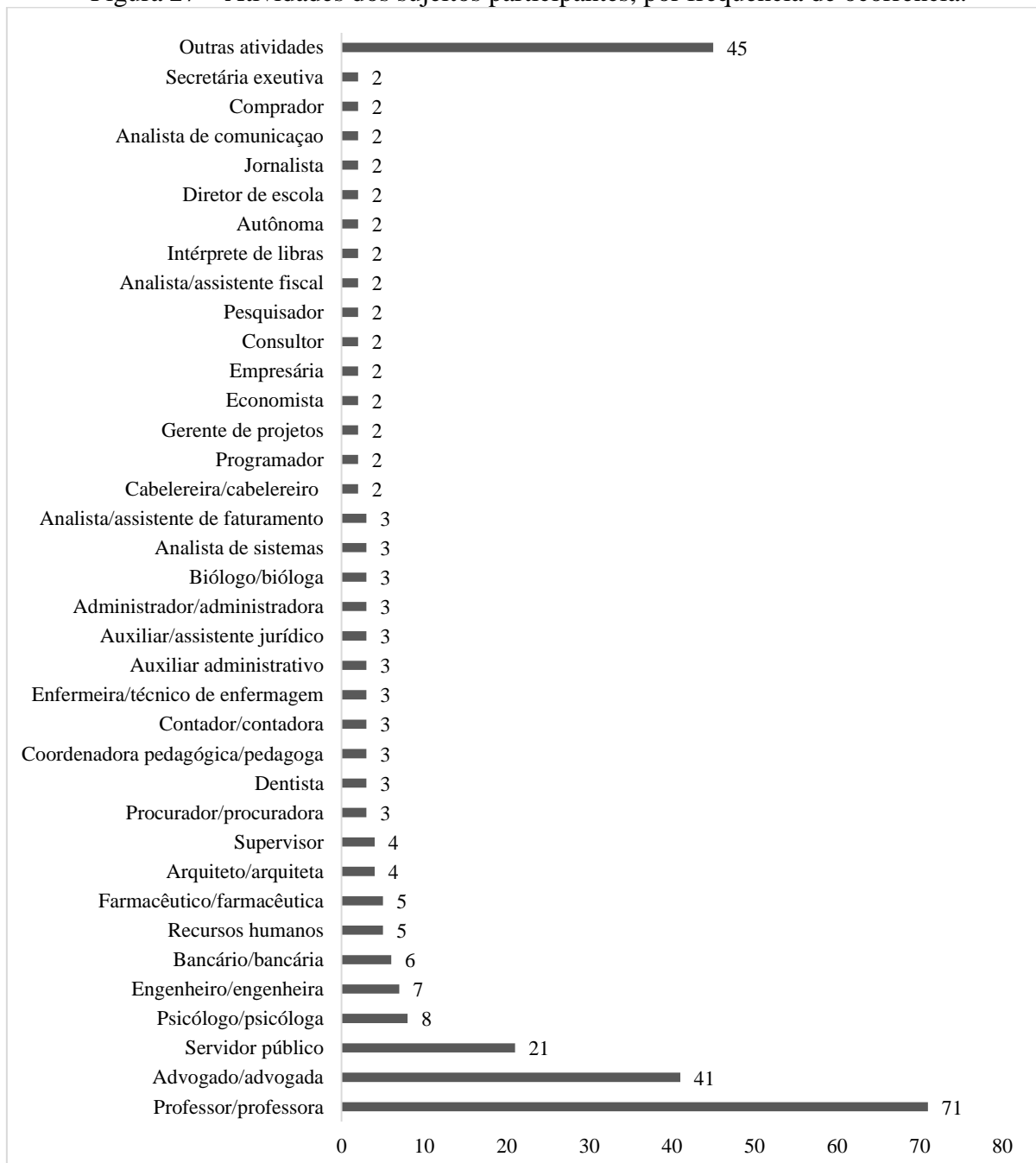
Fonte: elaborada pela autora.

Neste sentido, verificou-se: 09 (3%) de 18 a 23 anos; 92 (32%) de 24 a 29 anos; 54 (19%) de 30 a 35 anos; 51 (18%) de 36 a 41 anos; 39 (13%) de 42 a 47 anos; 16 (5%) de 48 a 53 anos; 16 (5%) de 54 a 59 anos; 01 (0,5%) de 60 a 65 anos; 01 (0,5%) de 66 a 71 anos; e, por fim, 01 (0,5%) de 72 a 77 anos. Ademais, 10 (3,5%) sujeitos equivocaram-se ao preencher a data de nascimento, assinalando o ano de 2021.

Ressalta-se que o questionário tinha como público-alvo qualquer pessoa que tivesse realizado suas atividades laborativas durante a pandemia COVID-19. Assim, não se consideraram 09 (3%) estudantes e 02 (1%) desempregados, apesar de serem grupos que foram sobremaneira impactados pelo contexto pandêmico. Portanto, analisaram-se as respostas de 279 sujeitos que se enquadram no público-alvo do presente questionário.

A Figura 27, a seguir exposta, apresenta a quantidade de sujeitos participantes de acordo com a atividade que exercem:

Figura 27 – Atividades dos sujeitos participantes, por frequência de ocorrência.



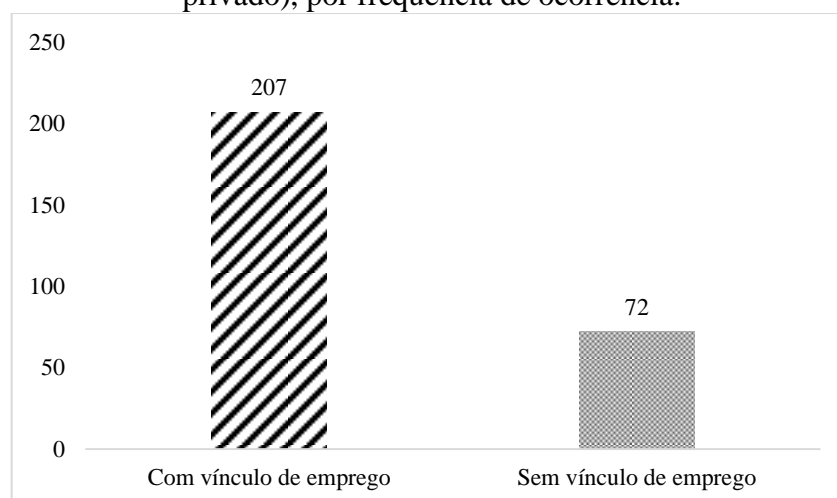
Fonte: elaborada pela autora.

Portanto, quanto à atividade dos sujeitos respondentes, verifica-se: 71 (25%) professor/professora; 41 (15%) advogados/advogadas; 21 (7,5%) servidor público; 08 (3%) psicólogo/psicóloga; 07 (2,5%) engenheiro/engenheira; 06 (2%) bancário/bancária; 05 (2%) pessoas que trabalham na área de recursos humanos (RH); 05 (2%) farmacêutico/farmacêutica; 04 (1,5%) arquiteto/arquiteta; 04 (1,5%) supervisor; 03 (1%) procurador/procuradora; 03 (1%) dentistas; 03 (1%) coordenadora pedagógica/pedagoga; 03 (1%) contador/contadora; 03 (1%) enfermeira/técnico de enfermagem; 03 (1%) auxiliar administrativo; 03 (1%) auxiliar/assistente jurídico; 03 (1%) administrador/administradora; 03 (1%) biólogo/bióloga; 03 (1%) analista de sistemas; 03 (1%) analista/assistente de faturamento; 02 (0,5%) cabelereira/cabelereiro; 02 (0,5%) programador; 02 (0,5%) gerente de projetos; 02 (0,5%) economista; 02 (0,5%) empresária; 02 (0,5%) consultor/consultora; 02 (0,5%) pesquisador/pesquisadora; 02 (0,5%) analista/assistente fiscal; 02 (0,5%) intérprete de libras; 02 (0,5%) autônoma; 02 (0,5%) diretor de escola; 02 (0,5%) jornalista; 02 (0,5%) analista de comunicação; 02 (0,5%) comprador; 02 (0,5%) secretária/secretário executivo. Por fim, 45 (16%) enquadram-se como “outros”, uma vez que apareceram somente uma vez.

Verifica-se que os sujeitos da presente pesquisa exercem atividades laborativas muito distintas (manuais, técnicas e intelectuais), em áreas de conhecimento muito diversas e com diferentes níveis de qualificação.

A Figura 28, a seguir apresentada, exhibe a quantidade de sujeitos participantes com e sem vínculo de emprego (público ou privado):

Figura 28 – Quantidade de sujeitos participantes com e sem vínculo de emprego (público ou privado), por frequência de ocorrência.

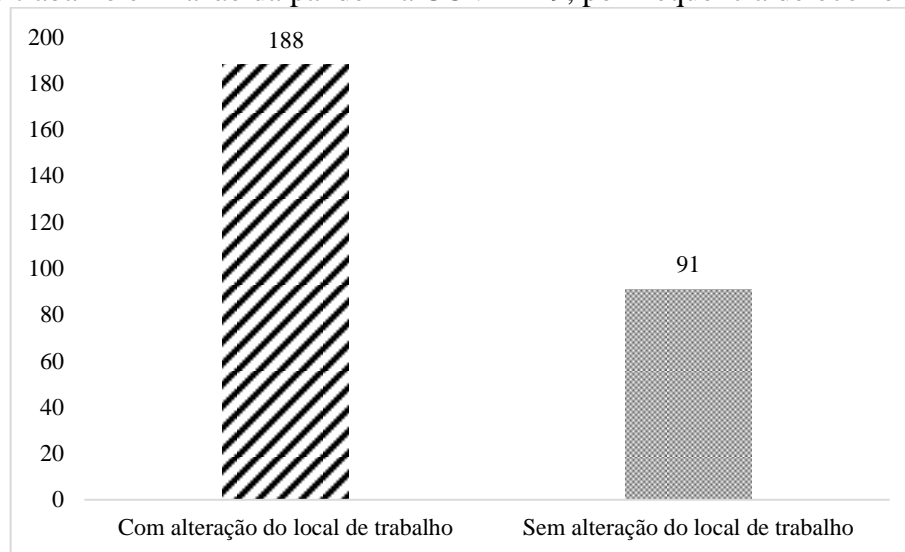


Fonte: elaborada pela autora.

Dos 279 sujeitos participantes, 72 (25%) responderam não possuírem vínculo de emprego; desses, 35 (12%) responderam que não possuíam empregador ou superior hierárquico. Nesse sentido, 207 (75%) possuem vínculo de emprego, sendo 91 (33%) no setor privado e 116 (42%) no setor público.

A Figura 29, a seguir apresentada, indica a quantidade de trabalhadores participantes que mudaram e não mudaram de local de trabalho em razão da pandemia COVID-19:

Figura 29 – Quantidade de trabalhadores participantes com alteração e sem alteração do local de trabalho em razão da pandemia COVID-19, por frequência de ocorrência.



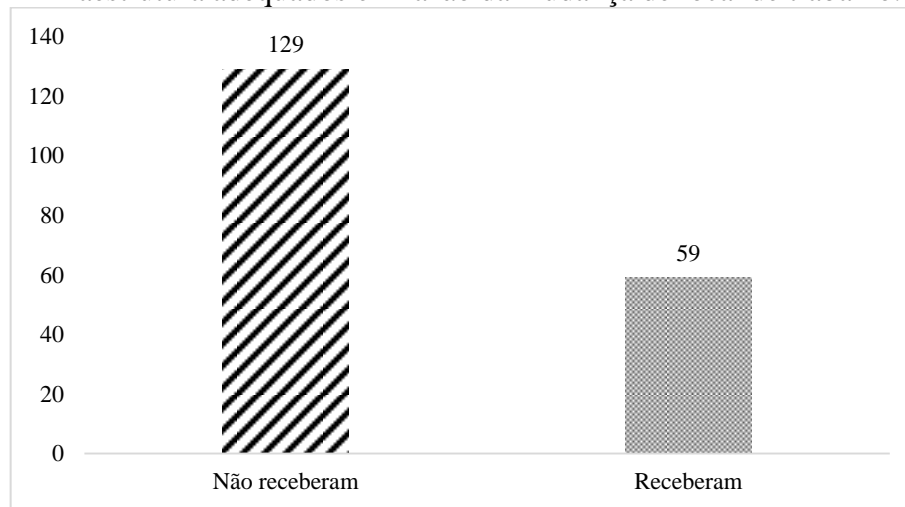
Fonte: elaborada pela autora.

Dos 279 sujeitos participantes, 91 (33%) informaram que, após o início da pandemia, não tiveram seu local de trabalho alterado (no entanto, 03 informaram que já laboravam em suas residências antes da pandemia).

Portanto, 188 (67%) dos respondentes tiveram seu local de trabalho alterado em razão da pandemia COVID-19, realizando suas atividades à distância, mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

Quando da mudança de local de trabalho, em alguns casos são necessários equipamentos e infraestrutura adequados para as atividades laborativas. A Figura 30, a seguir apresentada, aborda o fornecimento e o não das condições adequadas para o trabalho:

Figura 30 – Quantidade de trabalhadores que receberam e não receberam equipamentos ou infraestrutura adequados em razão da mudança de local de trabalho.



Fonte: elaborada pela autora.

Dos 188 respondentes que tiveram seu local de trabalho alterado em razão da pandemia COVID-19, verificou-se que 59 (21%) receberam equipamentos e infraestrutura necessários para a realização do trabalho à distância, ou seja, somente 21% dos 188 trabalhadores e trabalhadoras que mudaram seu local de trabalho tiveram alguma espécie de auxílio de suas organizações empresariais para a realização de suas atividades laborativas à distância. Portanto, 129 (69%) dos trabalhadores e trabalhadoras que mudaram seu local de trabalho em virtude da pandemia COVID-19 não receberam equipamentos e infraestrutura necessários para a realização do trabalho.

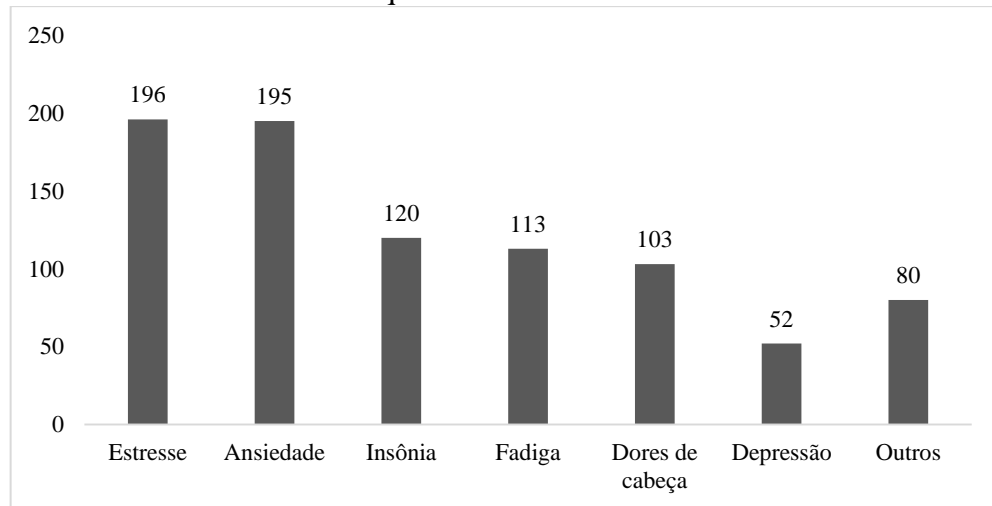
Além disso, considerando as 279 respostas analisadas, 204 (86%) trabalhadores afirmaram terem notado aumento na carga de trabalho durante a pandemia COVID-19.

Quanto à sensação de cobrança por parte do empregador (seja pessoalmente ou por meios telemáticos), 39 (14%) pessoas responderam não possuir empregador; 95 (34%) informaram que não houve aumento nas cobranças por parte do empregador; por fim, 145 (52%) afirmaram que se sentiram mais cobrados durante a pandemia COVID-19.

Observou-se que, no período da realização da pesquisa, somente 40 (21%) trabalhadores retornaram a laborar conforme anteriormente, ou seja, no estabelecimento do empregador. E, dos 148 (79%) empregados que ainda não haviam retornado ao ambiente laboral anterior à pandemia COVID-19, somente 27 (18%) possuíam previsão de retorno, enquanto 121 (82%) ainda não possuíam previsão para voltar às atividades da forma como eram exercidas antes da pandemia COVID-19.

A Figura 31, a seguir exposta, aborda os impactos da pandemia COVID-19 na saúde do trabalhador:

Figura 31 – Impactos na saúde psicofísica indicados pelos trabalhadores participantes, por frequência de ocorrência.



Fonte: elaborada pela autora.

Dos 279 sujeitos participantes, 238 (85%) pessoas sentiram algum impacto na sua saúde física e mental, indicando os seguintes sintomas: 196 (70%) estresse; 195 (69%) ansiedade; 120 (43%) insônia; 113 (40%) fadiga; 103 (37%) dores de cabeça; 52 (19%) depressão; e 80 (29%) outros.

Dentre os “outros” sintomas relatados pelos sujeitos respondentes, verificou-se que cada trabalhador foi afetado de maneira diferente pela pandemia COVID-19.

Assim, 18 (6,5%) descreveram sintomas físicos (como dores nas costas, ombros e mãos) causados pela falta de ergonomia, locais, equipamentos e infraestrutura adequadas para realizar as atividades laborativas no local de trabalho, ou, principalmente, na residência dos trabalhadores, uma vez que somente 21% dos trabalhadores relataram o recebimento de equipamentos; 07 (2,5%) pessoas relataram ganho de peso durante a pandemia COVID-19; 05 (2%) passaram a sofrer com sedentarismo e falta de tempo para realizar atividades físicas; 03 (1,5%) pessoas relataram problemas de visão por permanecerem muito tempo em frente a computadores e smartphones; dentre outros sintomas físicos, podem-se citar: queda de cabelos, tremores, cansaço, queda de pressão, labirintite, palpitação, fraqueza

Quanto aos sintomas psicológicos: 05 (2%) sujeitos respondentes relataram terem medo desse novo cenário; 05 (2%) apresentaram cansaço / desgaste / esgotamento emocional; 05 (2%) afirmaram desmotivação, desânimo e desvalorização no ambiente de trabalho

(levando a um estado de desânimo e procrastinação); 04 (1,5%) informaram pressão no ambiente de trabalho, inclusive para cumprimento de prazos; 04 (1,5%) descreveram possuir distúrbios alimentares (aumento ou diminuição de apetite); 02 (1%) afirmaram apresentar síndrome de *burnout*; 02 (1%) indicaram irritabilidade; 02 (1%) apresentaram preocupação constante com a família e amigos; e outros sintomas psicológicos também foram indicados, incluindo frustração, mau humor, sono desregulado, síndrome do pânico, perda de foco.

Logo, observa-se que, em razão da realização do trabalho no contexto da pandemia COVID-19, a maioria dos trabalhadores indicou ter sentido impactos negativos em sua saúde psicofísica, bem como no meio ambiente do trabalho. Nesse sentido:

Ao manter o trabalhador laborando, põe-se de lado a sua saúde, facilita-se o acontecimento de acidentes de trabalho, visto que quando as pessoas estão cansadas ficam mais desatentas. Além disso, priva-se o trabalhador do convívio em sociedade, da vida provada, da família e da sua individualidade. (SILVA, 2019, p. 65)

Ainda, 06 (2,5%) pessoas relataram dificuldade em se desconectarem do trabalho e aumento da carga laboral. Por fim, 02 (1%) trabalhadores alegaram sentirem consequências negativas em sua saúde mental em razão da falta de contato com amigos, familiares e colegas de trabalho, bem como falta de privacidade, uma vez que as tecnologias de informação e comunicação misturam os ambientes de trabalho e familiar.

Por fim, 62 (22%) sujeitos respondentes realizaram alguma espécie de consideração/retificação/acréscimo. A partir da análise das respostas, observou-se que os impactos da pandemia COVID-19 no meio ambiente de trabalho e na saúde do trabalhador foram sentidos de maneiras muito diferentes entre os sujeitos respondentes do questionário.

Neste sentido, 18 (29%) sujeitos respondentes informaram terem sentido aumento na carga de trabalho, bem como dificuldade em se desconectarem do trabalho, ou seja, violação do direito à desconexão, uma vez que passaram a não mais registrar suas respectivas jornadas, além do aumento da cobrança por parte do empregador. Neste sentido, seguem algumas respostas:

Para o empregador é muito vantajoso o home office no curto prazo pois reduz drasticamente seu custo. No médio/longo prazo entretanto haverá enfraquecimento das equipes devido à dispersão geográfica, falta de interação, falta de compartilhamento de ideias e sinergia. Para o empregado: a) há aumento de custo para adequação de seu espaço de trabalho b) é mais conveniente quando se trata de deslocamento casa-trabalho c) é mais estressante pois são muitas demandas vindas de vários

canais: celular (chamada de voz, mensagem de texto, WhatsApp, Telegram), sistema de conferência (Skype, Teams) e e-mail, algumas vezes redundantes d) falta integração com os colegas. (Participante nº 110)

Não houve mudança no ritmo de cobrança na universidade, a pós-graduação, em especial, não considera a mudança no ritmo de produção. Isso é mais cruel entre as mulheres, em geral cuidadoras. Em razão do problema histórico da distribuição do trabalho, são elas as mais prejudicadas - precisam acompanhar filhos nas atividades online, cuidar da casa, alimentação etc. Observo colegas nessa situação muito mais cansadas e frustradas por não responderem ao ritmo desejado. A lógica da produtividade não considera o impacto da pandemia na vida das pessoas. (Participante nº 210)

No meu caso, função totalmente administrativa, senti o impacto de cobranças adicionais por parte dos gestores e mais dificuldade em acompanhar a equipe de forma remota. Por estar em casa e querer entregar as demandas, acabo trabalhando mais do que o habitual. Na verdade, desde março/2020, trabalhar cerca de 15 horas por dia se tornou "normal". (Participante nº 21)

No começo, o que mais me prejudicava era não ter a “virada de chave”. Aquele momento de sair do trabalho e ir pra casa. Então eu sempre fazia algo como tomar banho e ver um vídeo. Mas isso deixou de ser o suficiente e parece que estou conectada a todo momento. Ultimamente tenho sonhado com trabalho, com a execução dele ou até que tinha pedido afastamento/demissão. Foi durante a pandemia que tive que começar a tomar remédio para ansiedade e melhorou bastante, mas segue sendo muito difícil desligar do trabalho após o expediente. Agora que mudei de função e não bato mais ponto, as jornadas nunca são só de 8h por dia, então fica ainda mais difícil. Parece que a todo momento tenho que estar trabalhando, por estar "de boeira em casa" e pela pressão para bater as metas (que aumentaram de um ano para o outro mesmo com a crise econômica do Brasil e ainda mais no setor educacional). (Participante nº 27)

Ademais, 04 (6%) sujeitos descreveram dificuldades na realização do trabalho à distância em razão da falta de preparo, como desconhecimento na utilização de ferramentas tecnológicas para a realização das atividades laborativas. Ainda, 04 (6%) trabalhadores sentiram-se prejudicados pela falta de adaptação das cobranças por parte dos superiores hierárquicos ao novo contexto pandêmico, sem considerar os impactos psicofísicos inerentes do atual cenário. Neste sentido:

Nossa jornada de trabalho foi reduzida, muitas pessoas foram demitidas, os salários foram reduzidos e a pressão por produtividade aumentou, querem que dois funcionários façam em seis horas o mesmo que cinco funcionários fazia em oito horas de trabalho. E a pressão psicológica, com afirmações do tipo “considere-se feliz por ainda ter esse trabalho, lá fora

está pior” tornaram-se a bandeira dos chefes para justificar suas ações. (Participante nº 172)

Não há mais horário de expediente, sempre temos que estar disponíveis. Antes “batia o ponto” e saía do escritório, se o congresso ainda estivesse em sessão, só veria o resultado no dia seguinte e informaria aos meus superiores. Hoje se há sessão se estende, tenho que acompanhar a votação até terminar, pois fico recebendo mensagens dos meus chefes pedindo atualização. As reuniões não são mais agendadas com antecedência, são sempre em cima da hora, então não há mais programação da rotina de trabalho. (Participação nº 281)

Destarte, 03 (4%) dos sujeitos respondentes relataram dificuldade em conseguir organizar as demais atividades diárias (lazer, convivência familiar, descanso, entre outros) com o trabalho, diante da confusão entre o ambiente de trabalho e o ambiente de convívio familiar e social imposta pela alteração abrupta do local de prestação laboral imposta pela pandemia COVID-19.

A falta de interação com outros trabalhadores e membros da equipe foi citada por 03 (5%) trabalhadores como um dos impactos provocados pela pandemia COVID-19. Ou seja, o afastamento dos trabalhadores do local de trabalho e, conseqüentemente, dos demais empregados, dissolvendo a sensação de “pertencimento” a uma categoria profissional, conforme elucida Silva (2019, p. 82):

Vale ressaltar que, além da necessidade que o ser humano possui de ter relações pessoais, a coletividade e companheirismo no trabalho trazem benefícios para além da interação social. Afinal, foi a partir do agrupamento das fábricas que os trabalhadores passaram a se reunir com a finalidade de reivindicar melhores condições de trabalho.

Outros impactos negativos citados por 05 (8%) trabalhadores no questionário foram: aumento dos custos sem reembolso por parte do empregador; diminuição dos salários (em virtude das Medidas Provisórias editadas durante o contexto de crise atual); medo do desemprego; queda na produtividade; e desvalorização profissional.

Além disso, 04 (6%) sujeitos respondentes relataram que, apesar das dificuldades encontradas na realização do trabalho à distância, também observaram algumas vantagens, como economia de tempo no deslocamento, menos distrações, aumento da convivência familiar e aumento da flexibilidade no horário de trabalho. Nesse sentido, observam-se os seguintes relatos:

Pessoalmente, me agradou muito o sistema de *home office*, possibilitou uma melhoria do tempo livre, com economia de tempo e recursos. Senti falta apenas do fornecimento da estrutura adequada para o trabalho, como equipamentos de informática e reembolso de custos extras, porém, mesmo assim, prefiro o sistema de *home office* ao trabalho presencial tradicional. (Participante nº 58)

Ainda que a mudança para o *home office* tenha alterado a dinâmica das relações no trabalho e eu seja mais demandada fora do horário de trabalho, tornando mais difícil me desconectar do trabalho, eu me sinto mais em controle da organização da minha agenda de trabalho, tenho menos interrupções e as coisas que demandam maior concentração fluem bem melhor nesse formato. Com adaptações, é um formato que eu gostaria de continuar. (Participante nº 63)

Assim, 08 (13%) sujeitos respondentes à última questão indicaram sentirem-se mais estressados e ansiosos não em virtude do trabalho, mas, principalmente, pelo contexto da pandemia COVID-19 (ou seja, medo de contrair a doença e preocupação com a saúde de amigos e familiares). Neste sentido:

Estar no ambiente de trabalho correndo o risco de adoecer de COVID -19 e não saber como o vírus vai se comportar no meu organismo me deixou com muito medo da morte. Ter que trabalhar durante a pandemia está sendo muito difícil. Tomei a primeira dose da vacina dia 22.07.2021 e pensava a todo momento que não daria tempo de tomar a vacina e que eu morreria. O meu ambiente de trabalho no município que desempenho minhas funções é muito pequeno e sempre cheio de gente. Minha avó morreu de COVID, meu pai e meu irmão tiveram COVID pesada e sempre achei que se pegasse não conseguiria resistir. Trabalhei alguns dias em casa, cerca de 15 dias, mas isso não foi suficiente para não ter risco de adoecer, pois já estamos com mais de 1 ano e seis meses de pandemia, comparando-se o período, os 15 dias é muito pouco. Tive medo de levar a doença para minha mãe e meu avô que moram conosco. Tive que sair de casa, eu e meu pai, para evitar que minha mãe e meu avô adoecessem. Ainda hoje estamos em outra casa e minha mãe está isolada com meu avô em outra casa onde ninguém entra. Meu pai sai muito de casa, então ele é um risco para minha mãe e meu avô. Eu saio pra trabalhar, também sou um risco. Então, decidimos sair de casa. Meu irmão é médico e faz residência em Belém (PA), quando vem para nossa cidade fica comigo e com meu pai, sem chegar perto de minha mãe. É uma situação que até hoje vivenciamos e acredito que só com a declaração do fim da pandemia é que voltaremos a residir em casa, juntos. O trabalho ainda me assusta muito, pois eu sei que não saio de casa a não para trabalhar, mas eu sei que meus colegas saem de casa para todos os lugares, inclusive para viagens a passeio, então é muito difícil para mim, pois eu sei que me preservo, mas meus colegas de trabalho não, eles estão em todos os lugares a todo o momento. (Participante nº 287)

Por outro lado, 07 (11%) sujeitos respondentes adaptaram-se ao trabalho à distância, preferindo esta forma de trabalho em detrimento ao trabalho presencial, em razão da possibilidade de melhor gerir, flexibilizar e organizar a própria atividade, da diminuição das distrações e da melhoria no ambiente do trabalho. Um dos sujeitos respondentes descreveu sua experiência da seguinte forma: “Para mim o *home office* trouxe inúmeras vantagens frente ao trabalho presencial. Inúmeros benefícios como maior flexibilidade de horários, economia de tempo e esforço.” (Participante nº 252)

Além disto:

Trabalho na área de TI, com desenvolvimento de sistemas. Então a mudança permitiu uma melhor rotina pessoal e no trabalho, refletindo positivamente na minha saúde e na qualidade de vida do próprio trabalho. Acrescento que adaptei minha moradia para ter uma rotina de trabalho em paz mesmo em casa e que já usava os meios remotos para estudo anteriormente. (Participante nº 243)

Por fim, 04 (6%) sujeitos respondentes relataram que perderam seus empregados durante a pandemia COVID-19, em virtude de corte de gastos, bem como fechamento de estabelecimentos. Neste sentido: “Eu fui demitida por conta da pandemia, trabalhei até o início desse ano. Durante esse período eu permaneci no estabelecimento e houve uma grande carga de trabalho para mim, mas o meu chefe não conseguiu manter a loja e fui demitida” (Participante nº 263).

Observa-se, então, que, ao invés de romper com a lógica do presenteísmo, paradoxalmente, os trabalhadores tiveram que “se fazer presentes” mesmo à distância. Assim, aumentou-se a jornada e a carga de trabalho. Inclusive, um dos sujeitos da pesquisa apresentou o seguinte relato: “Durante o trabalho remoto, me senti muito mais pressionado pois não tinha alguém me vigiando, então na minha cabeça eu precisava entregar muito mais para meus superiores verem que eu estou trabalhando.” (Participante nº 33)

Ainda, neste espeque:

Sabemos que a pandemia forçou a reorganização laboral sem que houvesse a devida preparação ou programação para tanto. No contexto do trabalho, ainda que empiricamente, pudemos notar o estresse constante em relação à manutenção dos postos de emprego, dos salários ao fim do mês, da continuação da prestação de serviços para que a renda empresarial se mantivesse ativa. As medidas governamentais tardaram a propor soluções, o que provocou mais estresse aos empregados, já que muitos foram demitidos já no princípio da pandemia. Aos que seguiram trabalhando, a hiperconexão logo começou a apresentar consequências, visto que a

imersão nos aparatos tecnológicos gerou a constante conexão com o trabalho. As jornadas acabaram sendo flexibilizadas, pois perdeu-se a forma de medi-las e, por consequência, de controlar seus excessos, além de que parcela dos empregados tiveram redução dos salários (com redução de jornada, que só se efetivou para o trabalho totalmente presencial, pois o teletrabalho acabou por estendê-la). Os tema e objeto de pesquisa são excelentes e mais do que necessários nos tempos atuais. (Participante nº 61)

Diante da análise do questionário, conclui-se que os impactos da pandemia COVID-19 foram sentidos de forma distinta pelos sujeitos da pesquisa. No entanto, verificou-se a predominância dos impactos negativos do atual contexto no mundo do trabalho, sobretudo considerando o elevado número de pessoas que sentiram impactos na sua saúde psicofísica e no equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, é necessário analisar o meio ambiente do trabalho sob a ótica da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental (ALMEIDA, 2013), cuja matriz teórica estabelece ser o meio ambiente do trabalho composto tanto por fatores ambientais (aspectos geográficos, arquiteturais-tecnológicos, organizacionais e socioculturais) como por fatores pessoais (aspectos psicológicos, comportamentais e biogenéticos), sofrendo, ainda, influências dos atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos inerentes ao sistema no qual ele se encontra (ALMEIDA, 2019).

O meio ambiente do trabalho, portanto, é um microssistema, ou seja, um complexo de relações entre o trabalhador e o contexto imediato de trabalho. Tal microssistema encontra-se imerso em um macrossistema, entendido como protótipos gerais de uma cultura, de natureza social, jurídica, econômica e política, a estabelecerem o padrão a ser observado pelas estruturas e atividades no nível concreto (ALMEIDA, 2013).

Assim, a pandemia COVID-19 impacta diversos atributos do macrossistema, como, por exemplo, econômico, aprofundando a crise socioeconômica brasileira em decorrência da paralisação das atividades, incluindo a produção de insumos; social, aumentando os índices de desemprego; e jurídico, em razão da edição das Medidas Provisórias trabalhistas (MP nº 927/2020; MP nº 936/2020; MP nº 1.045/2021; e MP nº 1.046/2021). Almeida (2013), inclusive, elucida tal interdependência entre o microssistema “meio ambiente do trabalho” e o macrossistema no qual ele se encontra imerso:

[...] uma epidemia que atinge uma determinada região onde se encontra instalada uma empresa que emprega trabalhadores regionais, inevitavelmente repercutirá na qualidade de vida dessas pessoas, dentro e fora dos muros da empresa. A situação econômica de certa região, estado ou

país pode ser um outro exemplo da interdependência entre contextos ambientais, haja vista que as dificuldades econômicas empresariais certamente influenciarão na produção, na quantidade de postos de trabalho, na remuneração e na satisfação com o trabalho, balizada pelo temor do desemprego. (ALMEIDA, 2013, p. 67)

Ademais, quanto aos aspectos constituintes do microsistema meio ambiente de trabalho, ressaltam-se dois: os aspectos organizacionais (fator ambiental) e psicológicos (fatores pessoais). Os aspectos organizacionais englobam:

[...] recursos alocados pela e na organização, a serviço dos objetivos institucionais, tendentes a influenciar a satisfação individual e coletiva dos trabalhadores, como, por exemplo, a estrutura organizacional (procedimentos); o regulamento da empresa; a estrutura hierárquica; a jornada de trabalho, os intervalos, as pausas e descansos; os instrumentos de avaliação; entre outros. (ALMEIDA, 2019, p. 217)

Portanto, durante a pandemia COVID-19, conforme observado na análise do questionário, foram indicados diversos aspectos organizacionais a impactarem no equilíbrio do meio ambiente do trabalho, sobretudo porque muitos trabalhadores passaram a realizar suas atividades laborativas em suas residências, sem qualquer infraestrutura adequada. Tais aspectos não impactam apenas no equilíbrio labor-ambiental, mas, também, no trabalhador, consoante ao prelecionado pelos Princípios da Bidirecionalidade e da Ausência de Neutralidade dos contextos ambientais, ambos enunciados pela Teoria da Perspectiva Labor-ambiental:

Esses pressupostos podem inclusive contribuir para a análise do impacto do meio ambiente do trabalho na saúde do trabalhador, tanto em abordagens científicas como no trabalho pericial realizado por profissionais da Previdência Social ou habilitados na Justiça do Trabalho, sobretudo em caso de doenças cuja relação com o trabalho ainda é pouco conhecida (por exemplo, doenças psicológicas). (ALMEIDA, 2013, p. 87)

O primado da Bidirecionalidade da relação trabalhador-ambiente evidencia ser o trabalhador parte intrínseca e inseparável do ambiente do trabalho, não existindo um sem o outro (ALMEIDA, 2013). Não bastasse, de acordo com Princípio da Ausência de Neutralidade ambiental, nenhum ambiente é neutro, incluindo o do trabalho, cuja manifestação ambiental é influenciada pelos trabalhadores que ela compõem. Assim, “[...] pode-se inferir que os aspectos sociais, econômicos, culturais e jurídicos condicionam os papéis, as expectativas, percepções, sentimentos e ações das pessoas (trabalhadores,

empregadores, etc.) que se encontram no meio ambiente do trabalho” (ALMEIDA, 2013, p. 89).

Ambos os primados supramencionados são essenciais para se compreender como a violação do direito à desconexão do trabalho, além de provocar o desenvolvimento ou agravamento de doenças psicofísicas (como estresse, ansiedade, síndrome de *burnout*, síndrome do pânico, depressão, entre outras), também impacta no contexto labor-ambiental. Isso porque o meio ambiente do trabalho não é um sistema hermético, capaz de isolar-se completamente das influências externas; e muito menos o indivíduo é capaz de despir-se de todas as suas crenças, experiências, vivências, limitações e preocupações para assumir seu papel de trabalhador, única e exclusivamente, visto que os aspectos psicológicos e comportamentais dos trabalhadores também são elementos constituintes do meio ambiente do trabalho.

Além disto, analisar o meio ambiente do trabalho à luz da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental também é essencial para se compreender como a pandemia COVID-19 impactou sobremaneira a saúde psicofísica do trabalhador, e, conseqüentemente, provocou desequilíbrio labor-ambiental, como observado na análise pretérita do questionário.

Pode-se citar, como exemplo, a influência do sistema econômico no contexto laboral, visto que o temor do desemprego, no atual contexto de crise socioeconômica, força as pessoas a trabalharem cada vez mais, em detrimento do necessário direito à desconexão.

Outro exemplo é a influência do sistema jurídico no meio ambiente do trabalho, neste caso representado pela publicação das Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 1.046/2021, cujos regramentos flexibilizaram a legislação vigente sobre o teletrabalho, bem como permitiram a mudança abrupta do local de trabalho, do estabelecimento do empregador para a residência do empregado, sem qualquer adaptação na forma como o trabalho é realizado (aspectos geográfico e organizacional) e sem fornecimento de equipamentos e infraestruturas necessários e suficientes (aspecto arquitetúrais-tecnológicos).

Assim, na medida em que o contexto pandêmico desencadeou a larga utilização de tecnologias de informação e comunicação para o desenvolvimento das atividades laborativas, impedindo que trabalhadores se desconectassem totalmente do trabalho, descortinaram-se diversos impactos na saúde psicofísica dos trabalhadores e no equilíbrio do meio ambiente de trabalho. E a situação torna-se ainda pior ao se recordar que, no atual contexto pandêmico, muitas vezes o meio ambiente de trabalho é, também, a própria residência do trabalhador, cuja situação desvela a invasão, pelo trabalho, do contexto e da intimidade familiar do trabalhador,

tornando-se ainda mais difícil a desconexão, e, conseqüentemente, a efetivação dos direitos ao lazer, ao descanso e ao convívio social e familiar (intimidade e privacidade).

Portanto, observou-se que, apesar da utilização das tecnologias de informação e comunicação ter sido essencial para a manutenção de milhares de empregado, uma vez que os trabalhadores puderam realizar suas funções a distância, essas mesmas tecnologias foram responsáveis pelo aumento na carga de trabalho, cobranças excessivas e impossibilidade de desligar completamente do trabalho, violando o direito à desconexão, bem como o direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

6.2 O papel do Estado e dos cidadãos na proteção da saúde do trabalhador e manutenção do equilíbrio labor-ambiental mediante a efetivação do direito à desconexão do trabalho

Conforme observado nos tópicos anteriores, a legislação juslaboral brasileira garante a proteção dos trabalhadores contra a violação do direito à desconexão do trabalho, abrigando direitos e princípios constitucionais como, por exemplo: o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF/88); o direito à saúde (art. 196, da CF/88); o direito ao lazer (art. 6º da CF/88); o direito ao convívio familiar e social; o direito a um meio ambiente de trabalho sadio (art. 200, inciso VIII, e art. 225, *caput*, ambos da CF/88); a limitação constitucional de jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais (art. 7º, inciso XIII, da CF/88); e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII, da CF/88); entre outros.

No entanto, mesmo diante de todo o arcabouço legal existente, o direito à desconexão do trabalho continua sendo constantemente violado, ressaltando-se o atual cenário, uma vez que os trabalhadores encontram-se ameaçados pelo desemprego, bem como indicaram se sentirem obrigados a mostrar cada vez mais produtividade diante da falta da presença física no estabelecimento do empregador.

Ressalta-se, ainda, que a jurisprudência nacional, até o presente momento, não uniformizou o seu posicionamento com relação às hipóteses e características de enquadramento do direito à desconexão do trabalho. Assim, a falta de parâmetros objetivos provoca insegurança jurídica e decisões divergentes.

Existem muitos desafios a serem enfrentados para garantir a efetivação do direito à desconexão ao trabalho, como a submissão de muitos trabalhadores a jornadas degradantes por medo do desemprego, bem como o discurso de impossibilidade de controle de jornada de

trabalhadores que laboram à distância, externamente ou em cargos de confiança. Neste sentido:

As horas extraordinárias, prestadas de forma ordinária, é outra preocupação do direito ao não-trabalho. Trata-se de uma esdrúxula prática que interfere, obviamente, na saúde dos trabalhadores e mesmo na ampliação do mercado de trabalho. Aliás, trata-se de uma grande contradição: no país do desemprego as empresas utilizarem-se, de forma habitual, da prática do trabalho em horas extras e pior, na maioria das vezes, sem o pagamento do adicional respectivo.

O ato de uma empresa que exige horas extras, sem o respectivo pagamento, aos seus empregados, em princípio é apenas uma agressão aos direitos individuais desses empregados, cuja satisfação, portanto deve ser buscada pelas vias normais da ação individual, ainda que em litisconsórcio ativo (dissídio plúrimo). Mas, se vista por outro lado, considerando a repercussão do custo da produção e a concorrência desleal que essa atitude provoca com relação a outras empresas do mesmo setor, que não se utilizam de tal prática em questão revela-se uma autêntica agressão consciente da ordem jurídica, surgindo o interesse social em inibi-la. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 397)

Souto Maior (2003) e Masi (2014) afirmam que as tecnologias de informação e comunicação poderiam aumentar a produtividade ao mesmo tempo em que diminuiriam as jornadas de trabalho e melhorariam a qualidade de vida dos trabalhadores, podendo ser, inclusive, uma solução para o desemprego, uma vez que, com jornadas menores, poderiam ser contratados mais trabalhadores. Igualmente neste mesmo sentido:

Nos dias atuais, essa formulação [redução da jornada diária] ganha ainda mais concretude, pois revela-se, *contingencialmente*, um mecanismo importante (ainda que, quando considerado isoladamente, bastante limitado) para tentar *minimizar* o desemprego estrutural que atinge um conjunto enorme de trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, ela *transcende* em muito essa esfera da *imediaticidade*, uma vez que a discussão da redução da jornada de trabalho configura-se como *um ponto de partida decisivo, ancorado no universo da vida cotidiana*, para, por um lado, permitir uma reflexão fundamental sobre o *tempo*, o *tempo de trabalho*, o *autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida*, e, por outro, para possibilitar o afloramento de uma vida *dotada de sentido fora do trabalho*. (ANTUNES, 2015, p. 131-132)

No entanto, a opção que tem sido amplamente adotada é a de obrigar os trabalhadores a realizarem jornadas diárias e semanais exaustivas, bem como a cobrança de metas abusivas (conforme observado na análise jurisprudencial do tópico 2), que poderiam ser realizados por dois ou mais trabalhadores. Isso ocorre porque “[...] as empresas estarão motivadas não pela

produtividade, e sim pela lucratividade e pelo aumento do valor de suas ações” (CASTELLS, 2002, p. 136).

A imposição de jornadas de trabalho extensas, contudo, pode provocar o efeito contrário, diminuindo a produtividade e a qualidade do trabalho realizado, desencadeando impactos negativos no meio ambiente de trabalho e na saúde psicofísica dos trabalhadores, nos termos apontados nos tópicos anteriores e na análise dos dados levantados por meio de questionário.

Inclusive, muitos países passaram a verificar os impactos da diminuição de jornadas de trabalho semanais, sem prejuízos ao salário, na produtividade das empresas, como Reino Unido, Japão, Islândia, Nova Zelândia e Espanha (LIMA, 2022).

A Islândia é o país que mais avançou na pauta de diminuição de jornada de trabalho, onde cerca de 86% dos trabalhadores realizam jornada de 4 dias por semana, laborando, em média, 36 horas semanais (HARALDSSON; KELLAM, 2021). Assim, em junho de 2021, foi publicado um relatório intitulado “*Going Public: Iceland’s journey to a shorter working week*”⁶, que demonstra os resultados de experimentos feitos na Islândia entre 2015 e 2021 e conclui que:

The Icelandic trials were a major success. Based on the analysis of a wide range of data, we can see that workers experienced significant increases in wellbeing and work-life balance — all while existing levels of service provision and productivity were at the very least maintained, and in some instances improved. Fears of overwork turned out to be ungrounded, as care was taken with the design of the trials. The trials have shown that shortening working hours can have a powerful positive effect on work-life balance. Given Iceland’s shortcomings in this area, as detailed in the initial section of this report, the positive changes identified by participants ought to place shorter working hours as a prime strategy for other governments looking to address work-life balance and wellbeing deficiency in their economies⁷. (HARALDSSON; KELLAM, 2021, p. 50)

⁶ “Tornando público: a jornada da Islândia para uma semana de trabalho reduzida” (HARALDSSON; KELLAM, 2021, tradução nossa).

⁷ “Os testes da Islândia foram um grande sucesso. Com base na análise de uma ampla gama de dados, podemos ver que os trabalhadores experimentaram aumentos significativos no bem-estar e no equilíbrio entre vida profissional e pessoal – enquanto os níveis existentes de prestação de serviços e produtividade foram, no mínimo, mantidos e, em alguns casos, melhorados. O medo do excesso de trabalho acabou sendo infundado, pois foi tomado cuidado com o design dos experimentos. Os testes demonstraram que a redução do horário de trabalho pode ter efeito positivo no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Dadas as deficiências da Islândia nessa área, conforme detalhado na seção inicial deste relatório, as mudanças positivas identificadas pelos participantes devem colocar as horas de trabalho mais curtas como uma estratégia principal para outros governos que buscam abordar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a deficiência de bem-estar em suas economias”. (HARALDSSON; KELLAM, 2021, p. 50, tradução nossa)

Assim, diante da atual realidade brasileira, o Estado poderia realizar experimentos de jornadas de trabalho reduzidas, tomando, como exemplo, as pesquisas já realizadas no âmbito internacional, oferecendo incentivos e benefícios para as empresas que eventualmente participassem.

A partir dos resultados, seria possível convencer os empregadores dos benefícios para a produtividade e lucratividade de jornadas mais curtas, que passariam a adotar esse modelo de maneira voluntária e, conseqüentemente, impactando positivamente os trabalhadores.

No entanto, adotada por poucos empregadores no Brasil, a semana de 4 (quatro) dias está longe de ser a realidade da maioria dos trabalhadores brasileiros, que diariamente enfrentam jornadas de trabalho que vão muito além do constitucionalmente previsto.

Apesar de os empregadores, muitas vezes, serem condenados judicialmente ao pagamento das jornadas extraordinárias, e, em algumas vezes, de danos extrapatrimoniais em razão da violação do direito à desconexão, tal punição não é suficiente para evitar que os direitos dos trabalhadores sejam constantemente violados, posto que a quantidade de ações sobre esse assunto ainda é expressiva.

Portanto, o Poder Judiciário é um importante ator para a efetivação do direito à desconexão do trabalho, principalmente em razão das perícias judiciais em reclamações trabalhistas que abordam o nexo causal entre trabalho e doença. Isso porque:

Os trabalhadores ainda são reféns de peritos despreparados e da escassez desses profissionais a serviço da Justiça do Trabalho. São raros os casos em que o magistrado, não convencido pelo laudo pericial inconclusivo ou inconsistente, revogam a habilitação e nomeiam um outro profissional. E são mais raros ainda os peritos que se dispõem a olhar além do nexo etiológico, lançando luzes para a complexidade do meio ambiente do trabalho e para a inter-relação pessoa-ambiente, considerando também os impactos da organização e das condições de trabalho na saúde do trabalhador, tanto para o desencadeamento como para o agravamento de doenças, preexistentes ou não. (ALMEIDA, 2013, p. 216-217)

Ainda nesse sentido:

As disputas na Justiça não param de aumentar: no primeiro semestre de 2019, antes da pandemia, 620.742 novos processos deram entrada nos fóruns do país. Em 2020, esse número subiu para 687.467 e chegou a 891.182 neste ano, mostra o levantamento.

A principal queixa é sobre recebimento de horas extras: 2 milhões de processos em andamento, que somam R\$ 225 bilhões. (LUCA, 2021, n. p.)

Ressalta-se, ainda, a afirmação de especialistas no sentido de que consequências da ampla adoção do teletrabalho e *home office* durante a pandemia COVID-19 ainda serão sentidas pelo Poder Judiciário nos próximos anos, com o aumento do ajuizamento de ações trabalhistas, principalmente em razão das falta de condições adequadas para a realização do trabalho a distância (LUCA, 2021), que impactam o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador.

Além disto, salienta-se ser direito de todos os trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, conforme disposto pelo artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988. Assim, é necessário que todas as medidas possíveis sejam adotadas para evitar a violação de direitos e eventuais danos e prejuízos aos trabalhadores.

Neste tocante, o empregador também possui um importante papel para a efetivação do direito à desconexão do trabalho e, conseqüentemente, do direito à saúde e do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Isso porque detém o empregador o poder de direção da atividade laboral, nele incluso a organização do trabalho. Para Almeida (2013, p. 205-206):

Deve o empregador abster-se da exigência de horas extraordinárias habituais, principalmente quando se tratar de atividades insalubres, perigosas e penosas, evitando a exposição demasiada de seus trabalhadores, incluindo os terceirizados, aos riscos inerentes ao trabalho e ao local de trabalho, sobretudo quando se tratar de trabalhadores ainda mais vulneráveis (por exemplo, gestantes, portadores ou predispostos a alguma doença). A prestação de serviço em sobrejornada tem sido fato muito corriqueiro no cenário laboral brasileiro, em detrimento da previsão celetista de que o labor extraordinário apenas poderia ser exigido excepcionalmente, extraordinariamente conforme mesmo apregoa a Consolidação das Leis do Trabalho.

[...]

Também deve o empregador abster-se da utilização de mecanismos de avaliação e monitoramento da produtividade que impliquem em aceleração do ritmo de trabalho ou pressão excessiva para o alcance de metas e resultados, que repercutam negativamente na saúde psicofísica dos trabalhadores. Isso porque tais práticas podem contribuir para o desencadeamento ou agravamento de diversas doenças, sobretudo mentais, como é o caso do estresse, depressão ou síndrome do esgotamento nervoso.

Portanto, é dever do empregador adotar todas as medidas necessárias e possíveis para garantir o direito à saúde e o direito ao equilíbrio labor-ambiental, bem como efetivar o direito à desconexão aos trabalhadores.

Outro ator importante na efetivação do direito à desconexão do trabalho é o Estado, que adotar medidas mais severas em face de empregadores que venham a violar o direito do

trabalhador ao não-trabalho, ao descanso, ao lazer, à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, fiscalizando e punindo empregadores com histórico de violação destes direitos.

Inclusive, ressalva-se um dos princípios do Direito Ambiental incidente no contexto labor-ambiental, o “Princípio da Obrigatoriedade de Intervenção Estatal”, cujo primado

[...] decorre do art. 200, *caput*, inciso VIII, da Constituição Federal, ao estabelecer que compete ao Sistema Único de Saúde (SUS), além de outras atribuições, colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho, nele compreendido o do trabalho, e do art. 225, parágrafo 1º, inciso V, que impõe ao Poder Público o controle da produção, da comercialização e do emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente. (ALMEIDA, 2013, p. 72)

Ademais, o artigo 196 da Constituição Federal determina que “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (BRASIL, 1988).

Portanto, considerando-se que a saúde do trabalhador e a efetivação do direito à desconexão do trabalho estão intrinsecamente relacionadas, é dever do Poder Público adotar todas as medidas possíveis (políticas públicas, administrativas, legislativas, entre outras) para garantir a observância deste direito. Assim sendo:

[...] o Estado não deve apenas se abster de práticas que atentem contra a saúde do trabalhador, mas também se engajar em ações preventivas e reativas necessárias à promoção, recuperação e habilitação do estado de saúde.

Em que pese a função legislativa, as legislações em vigor no Brasil ainda deixam muito a desejar. De acordo com a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego, o atual sistema de saúde e segurança do trabalhador carece de mecanismos adequados que estimulem a prevenção, o gerenciamento dos fatores de riscos ocupacionais, a responsabilização dos empregadores, o efetivo reconhecimento dos segurados e a diminuição de conflitos institucionais. (ALMEIDA, 2013, p. 212-213)

Ainda, auditores fiscais do Ministério Público do Trabalho e as Delegacias Regionais de Trabalho também possuem papel fundamental quanto à fiscalização do meio ambiente do trabalho. No entanto, o Brasil enfrenta um déficit de auditores fiscais do trabalho, com pouco mais de 2 mil servidores ativos para fiscalizar o país inteiro, o que representa cerca de 56% do total de vagas disponíveis para o cargo (SAKAMOTO, 2020).

Outro primado importante do Direito Ambiental é o “Princípio da Participação”, segundo o qual Estado e sociedade (trabalhadores, empregadores, sindicatos, entre outros) devem agir conjuntamente com o objetivo comum de proteger e preservar o meio ambiente (ALMEIDA, 2013). Neste tocante:

No âmbito laboral, o Princípio da Participação evidencia-se no dever do Estado, através do Ministério do Trabalho e Emprego, de elaborar normas de proteção e prevenção dos ambientes de trabalho (art. 156 CLT), de orientar trabalhadores e empregadores e de fiscalizar quanto ao cumprimento dessas normas, impingindo sanções pecuniárias (art. 201 CLT) e administrativas (art. 161 CLT) se verificado o descumprimento. Evidencia-se, ainda, no papel do SUS na execução de tarefas de vigilância sanitária e epidemiologia, inclusive no campo da saúde do trabalhador, colaborando para a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, conforme prevê o art. 200, inciso II e VII da Constituição Federal. E na esfera judicial, com a legitimação ativa solidária da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, do Ministério Público e das sociedades civis (por exemplo, sindicatos) na defesa do meio ambiente do trabalho.

A participação também inclui os sindicatos, nos termos do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria representada no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, tanto na seara judicial com na administrativa; e os trabalhadores, nas ações de prevenção de riscos ambientais junto à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), constituída em parte por representantes eleitos pelos próprios trabalhadores. (ALMEIDA, 2013, p. 75)

Destarte, além de medidas administrativas, de fiscalização, pesquisa e judicial, medidas de cunho legislativo também podem ser adotadas.

Pode-se citar, como exemplo, a exclusão ou restrição das hipóteses do artigo 62 da CLT, uma vez que tal dispositivo é utilizado de forma indiscriminada pelas empresas para justificar o não controle de jornada e a submissão dos trabalhadores a jornadas abusivas.

Isso porque o atual desenvolvimento tecnológico permite que o controle de jornada seja realizado mesmo em relação a trabalhadores que exercem suas funções externamente ou em teletrabalho. Além disso, o atual contexto de pandemia COVID-19, que provocou uma adoção massiva do *home office* e teletrabalho, demonstrou como as tecnologias de informação e comunicação podem ser utilizadas para controlar a jornada de trabalho, bem como fiscalizar o labor.

A adoção de cargos de confiança, nos termos previstos no inciso II, do artigo 62, da CLT, também não pode ser justificativa para violar o princípio da dignidade da pessoa humana e a premissa de trabalho decente estabelecido pela OIT, mediante a violação do direito à desconexão do trabalho desses trabalhadores.

Ressalta-se, ainda, que diversos ordenamentos jurídicos internacionais já aprovaram legislações específicas sobre o direito à desconexão como a França (2016), a Itália (2017), a Espanha (2018), a Bélgica (2018), o Chile (2020) e a Argentina (2020). (UNI GLOBAL UNION, p. 03)

A França foi a pioneira na criação do direito à desconexão como um direito expresso:

O direito à desconexão como um direito legal surgiu na França com a promulgação em 2016 de uma lei (a chamada lei El Khomri) que introduziu o direito à desconexão como uma pauta de negociação compulsória em empresas com mais de 50 funcionários. A lei teve como base uma decisão de 2001 da Suprema Corte da França que diz que “o funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar de seu domicílio ou de levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho”, e uma decisão de 2004 da mesma corte que estabelece que um funcionário não pode ser punido por estar inacessível fora do horário de trabalho. (UNI GLOBAL UNION, [S.d.], p. 03)

No contexto da América do Sul, citam-se as legislações chilena e argentina, que aprovaram a Lei nº 21.220 e Lei nº 27.555, respectivamente. Diferentemente do que foi observado na França, as leis do Chile e da Argentina aplicam-se somente aos teletrabalhadores, que não podem ser demandados pelo empregador fora da jornada de trabalho (UNI GLOBAL UNION, [S.d.]). No entanto, apesar de protegerem apenas uma parcela dos trabalhadores, as referidas legislações são um avanço se comparadas com a legislação brasileira que, contrariamente, retira a obrigatoriedade do controle de jornada dos teletrabalhadores.

A reforma trabalhista brasileira de 2017 poderia ter incluído o direito à desconexão do trabalho à legislação brasileira como um direito explícito, mas não o fez. No entanto, o “negociado sobre o legislado” passou a ser a essência da atual legislação trabalhista nacional.

Assim, os sindicatos passam a ter um papel muito importante na garantia de direitos aos trabalhadores, inclusive o direito à desconexão, que deve ser incluído nas negociações coletivas, principalmente no contexto do trabalho pós-pandemia.

Portanto, diante das constantes violações de direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como das divergências jurisprudenciais apresentadas neste estudo, acredita-se ser necessária, no atual contexto brasileiro, uma legislação específica para efetivar o direito à desconexão do trabalho ou a inserção de dispositivos com esta finalidade na CLT, como forma de estabelecer parâmetros objetivos, bem como as hipóteses de enquadramento do referido direito. Considera-se relevante tal proposta no atual cenário, em razão de diversas empresas pretenderam manter seus trabalhadores na modalidade laboral remota após a

pandemia COVID-19, inclusive algumas atuantes em segmentos que jamais aderiram àquela modalidade de trabalho, conforme atesta Mello (2020, n. p.):

Após das dificuldades, 50% das empresas disseram que a experiência com o teletrabalho superou as expectativas e 44% afirmam que o resultado ficou dentro do esperado. No entanto, pouco mais de um terço (36%) disse que não pretende manter o trabalho a distância após o fim da pandemia. Um percentual semelhante (34%) tem a intenção de continuar com o teletrabalho para até 25% do quadro. O restante (29%) quer manter o *home office* para pelo menos 50% do quadro ou até todos os funcionários.

E neste contexto desenvolveu-se o Projeto de Lei nº 4.044/2020, com o objetivo de incluir o direito à desconexão no trabalho no texto da CLT “A fim de proteger os trabalhadores brasileiros no novo contexto tecnológico [...]” (BRASIL, 2020). Atualmente, o Projeto de Lei encontra-se em tramitação no Plenário do Senado Federal, desde 09 de agosto de 2021.

Em seu artigo 1º, o Projeto de Lei nº 4.044/2020 conceitua o direito à desconexão como: “O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (BRASIL, 2020). Ademais, tal proposta visa acrescentar os seguintes dispositivos à CLT:

Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

Art. 244. [...]

§ 1º [...]

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

[...]

Por fim, o artigo 3º do Projeto de Lei nº 4.044/2020 propõe revogar o artigo 62, inciso III, da CLT, ou seja, retirar os teletrabalhadores do rol de excluídos do controle de jornada, imposto pela reforma trabalhista brasileira de 2017.

Considera-se, assim, importante a aprovação deste Projeto de Lei para promover a adequação da norma trabalhista brasileira à realidade contemporânea, com a regulamentação suficiente do trabalho remoto e com a inclusão do direito à desconexão ao rol de direitos expressos, de modo a desencorajar as violações e reduzir as divergências jurisprudenciais constatadas neste estudo, bem como efetivar os direitos à saúde e ao meio ambiente do trabalho equilibrado previstos na Constituição Federal de 1988 (artigos 7º, inciso XXII; 196; 225 c/c 200, inciso VIII).

Portanto, observa-se que a doutrina e a jurisprudência concordam quanto à existência e a importância do direito à desconexão do trabalho; contudo, observaram-se divergências quanto às hipóteses de seu reconhecimento, uma vez que a doutrina vincula o direito à desconexão à tecnologia de informação e comunicação, enquanto a jurisprudência demonstra que o referido direito é, em geral, pleiteado por trabalhadores que exercem funções que, por sua natureza, não utilizam tecnologias para a sua execução.

Não bastasse, a doutrina confirma ser o direito à desconexão do trabalho um direito fundamental, posto ser sua efetivação essencial para que se garantam outros direitos fundamentais, como direito à saúde dos trabalhadores e direito ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. Todavia, a análise demonstra que, no caso concreto, não é dada a devida importância aos impactos na saúde do trabalhador e no meio ambiente do trabalho.

Por fim, a análise do questionário demonstra os impactos da pandemia COVID-19 no aumento da violação do direito à desconexão do trabalho, bem como no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador.

7 CONCLUSÃO

O direito à desconexão do trabalho não é expressamente previsto no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, no entanto, há um extenso arcabouço legal a resguardar direitos e garantias fundamentais a todos os trabalhadores, incluindo o princípio da dignidade da pessoa humana, o direito à saúde, o direito ao equilíbrio-labor ambiental, o direito à limitação de jornada diária e semanal, o direito ao lazer e o direito ao descanso, entre outros. Além da legislação nacional, também há uma robusta legislação trabalhista internacional, incluindo as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, no tocante à limitação da jornada de trabalho e à promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Diante disto, verifica-se ser o direito à desconexão do trabalho um direito fundamental de todos os trabalhadores, na medida em que a sua concretização é essencial para que outros direitos fundamentais sejam efetivados.

Destarte, a violação do direito à desconexão também pode provocar danos extrapatrimoniais, incluindo o dano existencial, contribuindo, assim, para o desenvolvimento de diversas doenças psicossociais, como depressão, síndrome de *burnout*, ansiedade, entre outras; ou seja, as extensas jornadas violam o convívio social, familiar e frustram o projeto de vida dos trabalhadores, impactando na sua individualidade, na sua saúde psicofísica e no equilíbrio labor ambiental.

A imprevisão legislativa do direito à desconexão do trabalho encaminha a satisfação desse direito para a apreciação do Poder Judiciário, tornando relevante conhecer como o direito à desconexão tem sido abordado pelos tribunais brasileiros. Sendo este uma das propostas do presente estudo, verificou-se, a partir da análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, o reconhecimento do direito à desconexão do trabalho pela jurisprudência, apesar de existir divergências quanto às características e as hipóteses de aplicação e reconhecimento da violação (ou não) deste direito.

No entanto, observou-se o reconhecimento da violação do direito à desconexão em diversas causas de pedir, predominantemente em pedidos de indenização por danos extrapatrimoniais e em pedidos relacionados à duração do trabalho e períodos de descanso (como horas extraordinárias, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias, sobreaviso, entre outros).

Além disto, verificou-se que os trabalhadores que pleitearam reparações em decorrência da violação do direito à desconexão exerciam as mais diversas funções, dentre

trabalhadores intelectuais, técnicos e manuais. Inclusive, algumas das atividades identificadas na amostra analisada, por sua natureza, não utilizam tecnologias de informação e comunicação. No entanto, a atual sociedade do desempenho e organização do trabalho, tendo como uma de suas características a incorporação das tecnologias, faz com que o direito à desconexão estenda-se aos trabalhadores que não se mantenham diretamente conectados pelas tecnologias.

As tecnologias de informação e comunicação promoveram diversas vantagens ao mundo do trabalho. Todavia, também permitiram que trabalhadores fossem levados à exaustão em decorrência da realização de diversas tarefas simultaneamente, bem como permitiram a constante conexão do trabalhador com o contexto do trabalho, sobretudo em se tratando de trabalho a distância, inclusive no contexto da pandemia COVID-19. Assim, tais situações podem fragilizar o direito à desconexão e impactar negativamente no equilíbrio do meio ambiente de trabalho e na saúde psicofísica dos trabalhadores.

Sob a ótica da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, isso ocorre porque o meio ambiente de trabalho é constituído tanto por fatores ambientais (aspectos geográficos, arquiteturais-tecnológicos, organizacionais e socioculturais) como por fatores pessoais (aspectos psicológicos, comportamentais e biogenéticos), cujos fatores se influenciam mutuamente e a todo instante; e, não bastasse, também sofrem influências dos atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos do sistema no qual o meio ambiente do trabalho se encontra imerso.

Ademais, verificou-se que a pandemia COVID-19 lançou novas luzes a essa temática, principalmente em razão da ampla adoção do teletrabalho e *home office*, bem como do aumento da carga de trabalho e de cobranças, conforme indicado pelos trabalhadores participantes deste estudo.

Assim, evidencia-se a necessidade de adoção de medidas mais rigorosas pelo Poder Público, como edição de regramento específico sobre o tema, fiscalização efetiva e punição severa, com o intuito de criar parâmetros objetivos para a caracterização da violação do direito à desconexão e, assim, reduzir divergências jurisprudenciais e, sobretudo, práticas violadoras deste direito, visando à segurança jurídica e à efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores à saúde, ao trabalho adequado, ao meio ambiente do trabalho equilibrado, ao descanso e ao lazer.

REFERÊNCIAS

ABREU, Victor Nobrega; ALMEIDA, Victor Hugo. Trabalho, tempo livre, lazer e ócio: da antiguidade aos tempos atuais. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, n. 167, p. 121-132, dez. 2016.

AGUIAR, Maria de Fátima. Lazer e Produtividade no Trabalho. **Turismo em Análise**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 111-124, nov. 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rta/article/view/63522/66265>. Acesso em: 23 jun. 2021.

ALMEIDA, Victor Hugo de; SOUZA, André Evangelista de. Direito à saúde na perspectiva labor-ambiental. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014. p. 149-165.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador sob a perspectiva labor-ambiental. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Org.). **Saúde Mental**. São Paulo: CREMESP, 2016, p. 111-122.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021

ALMEIDA, Victor Hugo de. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiente. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, v. 23, n. 37, p. 213-237, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998>. Acesso em: 22 fev. 2022.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: proteção à saúde do trabalhador: meio ambiente do trabalho. **TRT-PR**, Curitiba, v. 2, n. 23, p. 42-66, out. 2013. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=23&edicao=2372>. Acesso em: 13 jan. 2020.

ALVES, Giovanni. Trabalho Flexível, Vida Reduzida e Precarização do Homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global do século XXI. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana (Org.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTr, 2011. p. 39-55.

ANTUNES, Ricardo. O século XX e a era da degradação do trabalho. In: SILVA, Josué Pereira da. **Por uma Sociologia do Século XX**. São Paulo: Annablume, 2007, p. 21-35
Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=RUq4erndjqwC&pg=PA21&lpg=PA21&dq=o+s%C3%A9culo+XX+e+a+era+de+degrada%C3%A7%C3%A3o+do+trabalho+por+uma+sociologia+do+s%C3%A9culo+XX&source=bl&ots=vmJBbAn3aa&sig=ACfU3U1BA9Sn9jGtxMylDr y423GoOtuOQQ&hl=pt->

BR&sa=X&ved=2ahUKEwjprWemqbuAhWAJrkGHeVKD0sQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=o%20s%C3%A9culo%20XX%20e%20a%20era%20de%20degrada%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20por%20uma%20sociologia%20do%20s%C3%A9culo%20XX&f=false. Acesso em: 18 jan. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo: **Coronavírus:** O trabalho sob o fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020b. *E-book*.

AQUINO, Cássio Adriano Braz; MARTINS, José Clerton de Oliveira. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. VII, n. 2, p. 479-500, set. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v7n2/13.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2021.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** Traduzido por Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Ed. 70, 1977.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 de jul. 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 22 dez. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4044, de 2020. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. **Senado Federal**, Brasília, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 14 fev. 2021.

CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer.** Rio de Janeiro: Labor, 2010. *E-book*.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** Tradução de Roneide Venâncio Majer. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial e a jornada de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 52-61,

set. 2013. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95573/2013_colnago_lorena_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 jan. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números: ano-base 2020*. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2022.

COSTA, Aline Moraes; ALMEIDA, Victor Hugo. Meio Ambiente do Trabalho: uma abordagem propedêutica. *In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. (Coord.). Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2017, p. 49-63. v. 3.

COUTINHO, Sayonara Grillo; SILVA, Leonardo da. Instituições Trabalhistas, Discurso e Direito: o papel do (de um) jurista na renovação da jurisprudência brasileira. *In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. (Coord.). Trabalho e Justiça Social: um tributo a Maurício Godinho Delgado*. São Paulo: LTr, 2013. p. 19-29.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

DUARTE, Bernardo Augusto Ferreira. Levando o direito ao lazer a sério. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 73, n. 4, ano XXVII, out./dez. 2009, p. 75-98. Disponível em: <http://revista1.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/638.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021.

ESTADOS UNIDOS. **Lochner vs. New York**. 1905. Disponível em: <https://tile.loc.gov/storage-services/service/ll/usrep/usrep198/usrep198045/usrep198045.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Metodologia em Direito – Técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

FERREIRA, Antônio Casimiro. **Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de exceção**. Porto: Vida Econômica, 2012.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O Direito à Desconexão e o Dano Existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, Bebedouro, v. 8, n. 2, 2020. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 13 fev. 2021

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Thiago. Após queda com a reforma, ações trabalhistas voltam a crescer. **Correio do Estado**, [S.l.], 16 fev. 2020. Disponível em: <https://correiodoestado.com.br/cidades/apos-queda-com-a-reforma-acoes-trabalhistas-voltam-a-crescer/368084>. Acesso em: 16 ago. 2021.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

HARALDSSON, Guðmundur D.; KELLAN, Jack. **Going Public**: Iceland's journey to a shorter working week. [S.l.]: Alda; Autonomy, 2021. Disponível em: https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.

HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de *burnout*. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 78-84, 2011. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v9n2a04.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. [S.l.], 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 16 ago. 2021.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, v. 1, n. 13, p. 63-82, mar. 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/6560>. Acesso em: 15 jan. 2021.

LIMA, Bruna de. Semana de trabalho de quatro dias? Ela já é uma realidade nestas empresas. **Forbes**, [S.l.], 21 jan. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/01/empresas-adotam-semana-de-trabalho-de-quatro-dias/>. Acesso em: 06 fev. 2022.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A Reforma Trabalhista à dos Direitos Fundamentais – Análise da Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 67, abr. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/137209/2018_rev_trt09_v0007_n0067.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 jan. 2021.

LORRAN, Tácio; SCHUQUEL, Thayná. Reforma e pandemia levam ações trabalhistas ao menos número desde 2014. **Metrópoles**, [S.l.], 2020. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/justica/acoes-trabalhistas-despencam-com-pandemia-e-tem-menor-numero-desde-2014>. Acesso em: 16 ago. 2021.

LUCA, Adriana de. Número de processos trabalhista dispara durante a pandemia de Covid-19. **CNN Brasil**, São Paulo, 30 out. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 22 fev. 2020.

LUFKIN, Bryan. Por que tantos chefes favorecem ‘presenteísmo’ em vez de produtividade. **BBC**, [S.l.], 21 jun. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-57500977>. Acesso em: 23 jun. 2022.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

SABONGI, Camila Martinelli. **O dano existencial na jurisprudência trabalhista brasileira e a necessidade de harmonização de políticas públicas labor-ambientais para o seu enfrentamento.** Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2018. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2018.

SAKAMOTO, Leonardo. COVID: País tem déficit de 1,5 mil fiscais para vigiar condição de trabalho. **Uol Notícias**, [S.l.], 17 jul. 2020. Disponível em: [SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e Relação de Trabalho:** impactos na vida do trabalhador contemporâneo. Curitiba: Juruá, 2019.](https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/07/17/brasil-tem-deficit-de-15-mil-fiscais-para-verificar-condicoes-de-trabalho.htm#:~:text=O%20governo%20federal%20conta%20com,mais%20de%201%2C5%20mil. Acesso em: 23 fev. 2022.</p></div><div data-bbox=)

SMARTLAB. Jornada de Trabalho Decente. [S.l.], 2016. Disponível em: [SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: \[SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. Capitalismo, Crise e Direito do Trabalho. *In*: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. \\(Coord.\\). **Trabalho e Justiça Social:** um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. p. 105-111.\]\(https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056. Acesso em: 10 fev. 2021.</p></div><div data-bbox=\)](https://smartlabbr.org/trabalhodecente/localidade/3550308?dimensao=jornada. Acesso em: 23 jun. 2021.</p></div><div data-bbox=)

STANDING, Guy. **O Precariado:** a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

SUPIOT, Alain. **O Espírito de Filadélfia:** a justiça social diante do mercado total. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TST. **Primeiro ano da reforma trabalhista:** efeitos. Brasília, 2018. Disponível em: [UNI GLOBAL UNION. **Legislação sobre o direito à desconexão.** \[S.l.\], \[S.d.\]. Disponível em: \[VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira de. As decisões trabalhistas no STF: a nossa “Era Lochner”. **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, n. 2, p. 262-279, abr./jun. 2020. Disponível em:\]\(https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf. Acesso em: 06 fev. 2022.</p></div><div data-bbox=\)](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos. Acesso em: 16 ago. 2021.</p></div><div data-bbox=)

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Declaro, para os devidos fins ter sido informado verbalmente e por escrito, de forma suficiente a respeito da pesquisa “Direito à desconexão do trabalho: fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador”. O projeto de pesquisa será conduzido por Luiza Macedo Pedroso, do Programa de Pós-Graduação em Direito, orientado pelo Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida, pertencente ao quadro docente da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais/UNESP/Campus Franca. Estou ciente de que este material será utilizado para apresentação de Dissertação, observando os princípios éticos da pesquisa científica e seguindo procedimentos de sigilo e discricção. O objetivo da pesquisa é identificar os impactos dos avanços tecnológicos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador, o conceito doutrinário acerca do direito à desconexão como um direito fundamental e a existência de políticas públicas para a observância de tal direito no contexto laboral, bem como examinar, a partir da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), quais os elementos caracterizadores adotados para o reconhecimento do direito à desconexão, de modo a evidenciar consensos e dissensos jurisprudenciais sobre o tema. Fui esclarecido sobre os propósitos da pesquisa, os procedimentos que serão utilizados e riscos e a garantia do anonimato e de esclarecimentos constantes, além de ter o meu direito assegurado de interromper a minha participação no momento que achar necessário.

Pesquisadora responsável

Nome: Luiza Macedo Pedroso

Endereço: Rua Matheus Garcia Robles, n. 2255, Vila Totoli, CEP: 14409-111, Franca - SP

Tel: (11) 99322.3434

E-mail: luiza.macedo96@gmail.com

Orientador responsável

Nome: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

Endereço: Av. Eufrásia Monteiro Petraglia, n. 900, Jd. Dr. Antônio Petraglia, CEP: 14409-160, Franca – SP

Tel: (16) 3706.8906

E-mail: victorhugo.professor@gmail.com

Assim sendo, manifesto-me abaixo quanto à participação ou não nesta pesquisa.

Você concorda com a sua participação nesta pesquisa, nos termos previstos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) acima apresentado?

- Sim
- Não

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

1. Nome completo*: _____

2. Data de nascimento* _____

3. Cidade*: _____

4. Estado*: _____

5. Profissão*: _____

5. Você possui vínculo de emprego? (carteira assinada)*:

- Sim
- Não

6. Caso você possua vínculo de emprego, sua empresa é do setor*:

- Privado
- Público
- Não possuo vínculo de emprego

7. Após o início da pandemia*:

- Houve alteração do seu local de trabalho, do estabelecimento do empregador para sua casa.
- Houve alteração do seu local de trabalho, do estabelecimento do empregador para outro local disponibilizado pelo empregador.
- Não houve alteração do seu local de trabalho.

8. A empresa ou empregador forneceu os equipamentos necessários e suficientes para a realização do trabalho na sua residência?*

- Sim
- Não
- Não houve alteração do local de trabalho.

9. Caso tenha realizado o trabalho na sua residência, você já retornou à realizar suas atividades como antes da pandemia?*

- Sim
- Não
- Não houve alteração do local de trabalho.

10. Se não tiver retornado ao estabelecimento empresarial, há previsão para o retorno?*

- Sim
- Não
- Não houve alteração do local de trabalho.

11. Depois do início da pandemia, você sentiu o aumento da carga de trabalho?*

- Sim
- Não

12. Depois do início da pandemia, você passou a ser mais cobrado pelo seu empregador (pessoalmente ou por meios telemáticos, como WhatsApp e e-mails)?*:

- Sim
- Não
- Não tenho empregador

13. Durante a realização de seu trabalho na pandemia (na sua residência ou no estabelecimento do empregador), você sentiu prejuízos na sua saúde física ou psicológica?*

- Sim
- Não

14. Se sim, qual(is)?

- Estresse
- Ansiedade
- Depressão
- Insônia
- Fadiga
- Dores de cabeça
- Outros

15. Indique "outro(s)" prejuízo(s) à saúde física ou psicológica (não especificado anteriormente): _____

16. Para finalizar, há alguma consideração/retificação/acréscimo que você queira fazer?: _____

* Questões obrigatórias.