

# O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR COM OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO DE SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Rodolfo Ignácio ALICEDA<sup>1</sup>

**RESUMO:** O crescente uso da tecnologia de comunicação no universo do trabalho tem facilitado o modo de como o empregador monitora os serviços realizados por seus funcionários e minimizado as distâncias físicas entre os sujeitos desta relação. Esta conexão existente entre o funcionário e a empresa, por meio dos aparelhos de comunicação, pode ocorrer fora da jornada trabalhista regular e fazer com que o empregado continue conectado com seu ambiente de trabalho mesmo após o fim de sua jornada. A nossa Constituição Federal prevê diversos momentos de descanso para o trabalhador e, baseado nestes incisos, podemos extrair o direito à desconexão do trabalhador com os meios de comunicação de seu ambiente de trabalho. O direito à desconexão seria a possibilidade de o empregado não se comunicar com o seu local de trabalho em períodos de descanso. Este direito visa garantir a dignidade os trabalhadores, bem como sua saúde mental e física.

**Palavras-chave:** Jornada de Trabalho. Direito à Desconexão. Tecnologia de comunicação. Desconexão. Descanso.

## 1 INTRODUÇÃO

A modernidade dos aparelhos e sistemas de comunicação modificaram as formas de como os empregados e empregadores podem estar sempre em conexão mútua no ambiente de trabalho.

É muito importante para os empregadores estarem em eterna vigia e controle sobre as atividades de seus subordinados, e este controle pode ser exercido, dentre outras formas, pelos meios de comunicação instantânea, como os e-mails institucionais e os Smartphones.

Os e-mails institucionais são os criados especificamente pelas empresas ou instituições empregadoras para que todos os funcionários e pessoas que exercem atividades laborais, dentro das respectivas instituições, possam se comunicar com mais facilidade.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Pós-Graduação em direito do trabalho e previdenciário do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Advogado e pesquisador do direito. rodolfo\_aliceda@hotmail.com.

Já os mencionados Smartphones, são os aparelhos telefônicos com capacidade de comunicação instantânea que utilizam a internet e aplicativos de conversação para interligar seus usuários.

Dentre os aplicativos que podem ser utilizados, existem inúmeros que possuem a facilidade e a rapidez da troca de mensagens escritas e de áudio, que, como exemplo, citamos o Whatsapp.

O site do aplicativo nos dá a entender o que é este novo meio de comunicação (<http://www.whatsapp.com/download/>)

WhatsApp Messenger é um aplicativo de mensagens multiplataforma que permite trocar mensagens pelo celular sem pagar por SMS. Está disponível para smartphones iPhone, BlackBerry, Windows Phone, Android e Nokia.

Este mencionado aplicativo, utilizado como exemplo aos aplicativos de conversação existente, é muito utilizado no ambiente de trabalho, para que os superiores hierárquicos estejam sempre podendo exercer a fiscalização sobre os serviços realizados por seus subordinados.

Ocorre que, com esta facilidade de comunicação entre os sujeitos da relação de emprego, algumas lesões aos direitos dos trabalhadores podem estar ocorrendo.

É comum a utilização destes meios de comunicação fora do horário habitual de serviço do trabalhador, fazendo com que ele tenha de responder a mensagens de seus superiores e estar sempre conectado com o ambiente de trabalho.

É direito do trabalhador brasileiro, previsto em nossa Constituição Federal, momentos de descanso entre jornadas de trabalho e, também, direito ao lazer.

A eterna vinculação do empregado com o ambiente de trabalho por meio dos aparelhos de comunicação e seu direito de poder se desligar desta conexão é que trata o presente artigo.

Utilizando o meio hipotético-dedutivo, buscamos explicar a existência do direito à desconexão do trabalhador que está eternamente vinculado com seu ambiente de trabalho.

O método hipotético-dedutivo é, segundo Marina de Andrade Marconi e Eva Maria Lakatos (2011, p.110):

- Método hipotético-dedutivo- que se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos acerca da qual formula hipóteses e, pelo processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese.

A matéria pesquisada se mostra importante para o ramo do direito constitucional e para o direito do trabalho, tendo em vista que as leis presentes nas respectivas cartas de leis constitucionais e trabalhistas demonstram a existência deste direito dos trabalhadores, como será demonstrado no seguimento deste artigo.

## **2 O DIREITO A DESCONEXÃO DO EMPREGADO**

Podemos encontrar nas leis trabalhistas e até na nossa Constituição Federal artigos que estipulam o momento de descanso dos trabalhadores.

Estes artigos existem para que o trabalhador tenha assegurado uma jornada de trabalho humana e menos desgastante, evitando lesões físicas e psicológicas que uma eterna jornada trabalhista pode causar.

Escreve sobre o tema Carla Teresa Martins Romar (2013, p.277)

A obrigação do empregado de prestar serviços como decorrência do contrato de trabalho não pode ser indefinida no tempo, sob pena de serem causados prejuízos inegáveis tanto à saúde física como à saúde mental e, ainda, ser exposto a um considerável risco à sua integridade física decorrente de acidentes de trabalho. Quanto mais cansado estiver o trabalhador em razão de longas horas de trabalho, mais suscetível a sofrer acidentes estará, principalmente quando as atividades que desenvolve dependem de atenção, agilidade de movimentos e reflexos rápidos.

Desta forma, tendo em vista a importância de existir limites ao tempo de serviço do empregado, a Consolidação das leis trabalhistas estipula que são de 08 (oito) horas diárias o tempo máximo que um empregado pode estar exercendo seus serviços ao empregador, podendo haver prolongamento desta jornada.

Consolidação das Leis do Trabalho (1943)

Artigo 58: A duração normal do trabalho para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Artigo 61: Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de

força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Também existem jornadas de trabalho especiais, nas quais, dependendo da categoria que o trabalhador se encaixe pode ser menor do que 08 (oito) horas diárias, ou até maior, como é o caso da situação prevista na lei 5.811/72, que dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinamento de petróleo, indústria de xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

Lei número 5.811 (1972):

§1º O regime de revezamento em turno de 8 horas será adotado nas atividades previstas no artigo 1º, ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais:

- a) Atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo no mar,
- b) Atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes u de difícil acesso.

O momento que começa a computar o tempo de serviço também é importante ser entendido, para que seja eficaz a aplicação da jornada de trabalho.

Neste sentido a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943) estipula que:

Artigo 4º: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo Único: Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho, prestando serviço militar e por motivo de acidente de trabalho.

Interpretando o referido artigo, é fácil entender que basta o trabalhador estar sobre os poderes diretivos do empregador e ter para com ele subordinação que estaria contando o tempo da jornada de trabalho.

Escreve Sérgio Pinto Martins (2011, p.520) sobre o tema:

Jornada de Trabalho é a quantidade de labor diário do empregado. O conceito jornada de trabalho tem que ser analisado sob três prismas: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*.

[...] a segunda teoria é a que determina que jornada de trabalho é considerada o tempo à disposição do empregador. [...] O artigo 4º da CLT estabelece, como regra geral, que se considera tempo à disposição do

empregador o período em que o empregado estiver aguardando ou executando ordens. Se o empregado está em férias e tem de resolver problemas na empresa, está à disposição dela e deve ser remunerado pelo período trabalhado. É a hipótese de ter de resolver problemas pelo computador estando distante do local de trabalho.

Utilizando o ensinamento do mencionado doutrinador, entendemos que estar eternamente ligado com o ambiente de trabalho, mesmo por meio de computadores, pode configurar uma continuação da jornada de trabalho.

Quando a jornada trabalhista se prolonga além do tempo legalmente previsto pode haver lesões a diversos direitos do empregado, como a seu momento de descanso e lazer.

É este o direito a desconexão do trabalhador que defende este artigo, o direito de não estar ligado, por meio de comunicação alguma com o ambiente de trabalho em seus momentos de descanso.

Explica Jorge Souto Maior (S.D.)

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi.

Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho...

[...]A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social.

Como mencionou o doutrinador referido, o direito à desconexão é o direito ao não trabalho, o direito de poder usufruir plenamente de seu momento de descanso.

É o direito de estar fisicamente e psicologicamente desligado de todo o ambiente de trabalho, para poder realizar as atividades que desejar sem interferência de seu superior.

Os meios tecnológicos devem ser utilizados de maneira responsável, a ponto de poder apenas acrescentar ao mundo do trabalho e não escravizar o homem.

Jorge Luiz Souto Maior (s.d.) explica que um dos motivos da existência do direito a desconexão é o poder escravizador que a tecnologia tem imposto ao ser humano.

A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho.

Com a evolução dos meios de comunicação, os smartphones e os computadores portáteis invadiram o universo do trabalho e são utilizados, por muitas vezes, fora do horário habitual de serviço.

Esta prática existe, pois facilita ao empregador fiscalizar as atividades de seus funcionários e ajuda a alcançar os resultados pretendidos pela empresa.

Porém, mesmo havendo esta facilidade, o empregado tem direito de usufruir plenamente de seu direito de desconexão, podendo se negar a responder seus superiores após sua jornada diária de trabalho.

Importante o direito à desconexão no que diz respeito ao desenvolvimento humano do assalariado.

Escreve Maíra S. Marques da Fonseca (2012, p.128):

Soa pertinente a premissa de que o sujeito submetido à jornada de trabalho menos extensa, de limitação precisa, se vê mais descansado e distante das moléstias acessórias ao estresse laboral, tais como depressão e síndromes das mais diversas.

A redução da jornada de trabalho sugere-se, destarte, como um meio de efetivação aos direitos constitucionais de cidadania, dignidade humana e valorização do trabalho.

O direito ao não trabalho, portanto, está intimamente ligado à saúde física e mental dos empregados que, assim como todos os seres humanos, devem ter momentos para descansar e estar preparado para a massacrante rotina do trabalho.

Estar desconectado do ambiente de trabalho é justo e de direito, previsto por lei, em nossa Constituição Federal (1988):

Artigo 7º: IV- Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte

e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

XIII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

XIV- jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

XV- Repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos;

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

XVIII- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX- Licença paternidade, nos termos fixados em lei;

Os mencionados incisos do artigo 7º da nossa Constituição Federal estipulam momentos em que os trabalhadores devem estar trabalhando e devem estar em períodos de descanso.

Assim, se existe o direito de o trabalhador ter momentos de “não trabalho”, e se, estar conectado ao ambiente de trabalho por meio de computadores e aparelhos de comunicação é uma forma de extensão da jornada de trabalho, é, por óbvio, que existe o direito à desconexão do empregado.

Um direito que valoriza a dignidade humana do trabalhador conjuntamente com sua saúde física e mental.

### **3 CONCLUSÃO**

A atualidade tecnologia dispõem de inúmeros meios de comunicação para facilitar o controle que o empregador exerce sobre as atividades de seus funcionários.

Inúmeros são os aplicativos de conversação e modelos de e-mails institucionais que as empresas utilizam para que seus funcionários estejam conectados com o ambiente de trabalho.

Esta conexão existe para que o patrão tenha uma forma de monitorar as atividades de sua empresa, mas em alguns momentos, essas comunicações são utilizadas até mesmo após as jornadas de trabalho.

Quando este ato ocorre, o direito à desconexão do empregado é lesado.

O direito à desconexão do empregado é a previsão constitucionalmente tutelada, baseada e interpretada nos incisos do artigo 7º de nossa Carta Magna, de que o trabalhador não esteja conectado de nenhum modo ao ambiente de trabalho nos momentos de descanso.

É a possibilidade de “não trabalhar” e fazer o que bem entender no período em que não está trabalhando.

É o direito de não estar em uma jornada eterna de trabalho e de efetivamente desfrutar do momento fora da jornada trabalhista.

Também de não estar conectado de maneira alguma ao seu ambiente de trabalho aos finais de semana, em suas férias, e quando está sob algum tipo de licença.

A saúde física e mental do empregado é o que visa proteger o direito à desconexão, que, sabendo das lesões que uma jornada de trabalho eterna pode causar aos seres humanos, estipula o dever de respeitar o momento de descanso dos trabalhadores.

É justo, de direito e humano que o trabalhador não trabalhe no período em que deve descansar.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943.

BRASIL. Lei nº 5.811. **Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos**. Brasília: Presidente da República, 1972.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

FONSECA, Maíra S. Marques. **Redução da jornada de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.



MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Empregado**. Disponível em ≤ <http://portal.trt15.jus.br/documents/15601/121401/Rev23Art17.pdf/4b19b495-4ec1-4dbb-afa2-9a4987810e9b?version=1.0> > Acesso em: 16 de maio de 2016.

MARCONI, Marina de Andrade E LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico: Procedimentos Básicos, Pesquisa Bibliográfica, Projeto e Relatório, Publicações e Trabalhos científicos**. 7° ed.; São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28° ed.; São Paulo: Atlas, 2012.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

## **BIBLIOGRAFIA**

FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 35. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

LEONARD, Marcel. **Tutela e privacidade na internet**. São Paulo: Saraiva, 2012.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação do contrato de trabalho**. 1° ed.; São Paulo: Ltr, 2009.