

TELEPRESSÃO: REFLEXÕES E EMBASAMENTO NO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

TELEPRESENCE: REFLECTIONS AND BASEMENT IN ENVIRONMENTAL LAW OF LABOR

Nilcinara Hueb de Azevedo¹
Sarah Arinana dos Santos²

Sumário: Introdução; 2. O meio ambiente de trabalho na era da hiperconexão 3. Telepressão: aspectos gerais; 4. Telepressão e analogia às regras trabalhistas; 4.1. Regime de sobreaviso; 4.2. Direito do trabalhador ao lazer e descanso; 5. Do direito à desconexão; Considerações Finais; Referências.

Resumo: A tecnologia da informação se faz bastante presente nas relações de trabalho. Por conta disso é comum tomadores de serviços se valerem dos mais diversos instrumentos tecnológicos, tais como celulares corporativos, e-mails e grupos de WhatsApp's para se comunicar com seus colaboradores, tal interlocução visa uma comunicação mais rápida e independente do local onde o trabalhador esteja. Nesse contexto, o presente artigo tem por escopo ponderar os reflexos da conexão nas relações de trabalho por meio da tecnologia da informação frente às questões de sobreaviso, direito ao lazer e descanso. Com o intuito de alcançar os objetivos propostos foram realizadas pesquisas teóricas com ênfase em referências de obras relacionadas à telepressão, ao meio ambiente de trabalho e a legislação vigente e correspondente a esses assuntos. A telepressão é um termo recente na seara trabalhista que diz respeito ao fenômeno da superconexão, isto é, a necessidade de estar sempre a par das informações. Essa necessidade atingiu aos trabalhadores, que estão sempre conectados aos mais diversos meios de comunicação a fim de tratar sobre questões relativas ao trabalho, no mais das vezes com o próprio chefe e colegas de trabalho. Não há dúvidas de que a telepressão pode trazer consequências diretas na saúde do trabalhador e, por isso faz-se necessário mais discussões sobre o tema.

Palavras-Chaves: Desconexão. Direito ao lazer. Sobreaviso. Telepressão.

Abstract: Information technology is very present in labor relations. Because of this, it is common for service providers to avail themselves of the most diverse technological tools, such as corporate mobiles, e-mails and WhatsApp's groups to communicate with their employees, such communication is aimed at a faster and independent communication of the place where the worker is. In this context, the purpose of this article is to consider the reflexes of the connection in labor relations by means of information technology in the face of questions of oversight, right to leisure and rest. In order to achieve the proposed objectives, theoretical researches were carried out with emphasis on references of works related to telepresence, the working environment and the legislation in force and corresponding to these

¹ Bacharela em Direito pela Universidade do Estado do Amazonas.

² Bacharela em Direito pela Universidade do Estado do Amazonas.

subjects. Telepression is a recent term in the field of labor that concerns the phenomenon of superconnection, that is, the need to be always aware of the information. This need has hit workers, who are always connected to the most diverse means of communication in order to deal with work-related issues, most often with the boss himself and co-workers. There is no doubt that telepresence can have direct consequences on the health of the worker and, therefore, it.

key-words: *Disconnection. Right to leisure. Overheard. Telepresence.*

INTRODUÇÃO

Há muito tempo a humanidade procurou diminuir a distância entre os povos, para tanto foram criadas pontes, estradas e meios de transporte para unir as populações. Com o passar dos séculos, alguns instrumentos colaboraram para conectar as pessoas que estivessem distantes, como a invenção do telefone que foi revolucionária, pois a comunicação passou a se dar em tempo real.

Todavia, foi com a chegada da internet que essas barreiras geográficas foram efetivamente “quebradas”, pois em qualquer lugar do mundo as pessoas poderiam estar interagindo entre si das mais diversas maneiras, seja por mensagens de texto, por vídeos ou imagens.

A tecnologia da informação não podia deixar de ser fazer presente também no ambiente de trabalho. Por isso, as empresas visando uma conexão maior com seus empregados, passaram a se utilizar das mais diversas tecnologias, como pages, celulares corporativos e e-mails, mais recentemente não é incomum os grupos de WhatsApp’s para trocar mensagens sobre o trabalho, até mesmo com recados e ordens do empregador e sendo possível verificar se o comando foi realmente lido.

Em estudo realizado nos Estados Unidos, pesquisadoras da Universidade de Illinois, passaram a pesquisar o comportamento dos trabalhadores. Em entrevista formulada acerca de 350 trabalhadores foi indagado sobre a ansiedade de se responder prontamente a e-mails, a angústia na espera de uma resposta e quantas vezes esses se utilizavam das tecnologias fora do ambiente de trabalho.

Constata-se que essa nova realidade não só reflete diretamente o empregado como também ao seu ambiente de trabalho, visto que incide sobre diversas questões, tais como: sobreaviso, o direito ao lazer e ao descanso.

2. O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA ERA DA HIPERCONEXÃO

Dentre os vários aspectos do meio ambiente, cuja disposição encontra guarida sobretudo constitucional, evidencia-se o meio ambiente do trabalho, sendo este compreendido como o lugar em que é exercido a atividade laboral, onde estão reunidos todos os elementos que circundam a esfera do homem trabalhador – prédios, equipamentos de proteção, instrumentos de operacionalização, etc.- permitindo-lhe desenvolver seu mister de maneira digna (AMADO, 2014).

Dessa forma, constata-se que à medida que a nova ordem jurídica conferiu maior atenção ao ser humano, por via reflexa, implicou numa evidente proteção dos direitos trabalhistas, bem como do meio ambiente de trabalho, tendo em vista que o fundamento da dignidade da pessoa humana caracteriza-se como a pedra angular do Estado Democrático de Direito.

No que tange à proteção do meio ambiente de trabalho, tal prerrogativa encontra respaldo mais especificamente nos art.200, VIII e art. 170, VI do texto constitucional, sendo aquele derivado do título relativo à ordem social no que tange às atribuições do Sistema Único de Saúde; e, esse, relativo aos princípios da ordem econômica.

A valorização do trabalho humano, como aspecto ligado à ordem econômica e fundamento da República, nesse contexto, ganha relevo, uma vez que conjuga dois importantes fatores, quais sejam, a dignidade laboral do trabalhador e a produção e transmissão de riquezas, sendo imprescindível que o segundo fator não se sobreponha ao primeiro, sob pena de se retomar um retrocesso social que já fora superado.

É incontestável que a era da globalização reflete em todos os setores da sociedade e no ambiente laboral não é diferente. O avanço tecnológico pôde propiciar uma verdadeira reformulação na relação entre empregado e empresa tanto no que concerne a aspectos ligados aos meios de comunicação como também no modo de prestação de serviço.

Os diversos mecanismos eletrônicos, tais como iPhones, iTunes, iPod e iCloud, representam um “renascimento econômico e cultural”, que norteiam o modo de vida, desenvolvem as empresas, provocam o aumento do consumo e alteram as esferas pessoal, profissional e empresarial (SAKO, 2014, p. 21).

As corporações econômicas orientam seus esforços para o aumento de ganhos, de

modo que passam a promover o aperfeiçoamento técnico, a desregulamentação e a flexibilidade da legislação trabalhista (SAKO, 2014, p. 22).

Sob esse aspecto, o teletrabalho pode ser analisado como uma consequência direta do fenômeno supracitado. Segundo Nascimento (2011), o teletrabalho pode ser entendido como aquele cuja execução se dá fora dos limites do estabelecimento do empregador, podendo, pois, ser realizado em qualquer lugar, inclusive na própria residência do empregado que desempenhará seus serviços por meio de tecnologia moderna.

A Lei nº 13.467/2017 denominada de “Reforma Trabalhista” alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas no sentido de conferir um capítulo especial para tratar do teletrabalho. Assim dispõe o TÍTULO II, CAPÍTULO II-A, em seu art. 75-B “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”

Para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), o teletrabalho tem como principais objetivos: a melhoria na qualidade de vida dos obreiros, o acréscimo na produtividade, a diminuição de despesas para o empregador e o aumento da flexibilidade de desempenho nas empresas.

Com efeito, essa atual modalidade de prestação de serviços possui inúmeras vantagens, pois ao passo que oferece conforto para o obreiro realizar suas atividades, bem como reduz os custos para o empregador, propicia condições satisfativas para o progresso produtivo, haja vista a supressão de fatores possivelmente obstativos, tais como trânsito, problemas mecânicos no transporte, casos fortuitos, dentre outros fatores. Não se olvide que há também um aumento notório da inclusão social.

Ainda que não haja nesse modelo efetivamente um contato pessoal e direto entre empregado e empregador, à relação empregatícia não resta desconfigurada, visto que subsistentes todos os pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. A subordinação jurídica é mitigada em razão da própria essência do teletrabalho, de modo que os meios telemáticos correspondem aos meios diretos de comando e controle (GARCIA, 2014).

Pela gama de utilidades que proporciona, pode-se inferir que o teletrabalho é hoje uma das categorias mais evidentes de execução de serviços, mas o crescente uso das novas

tecnologias na chamada “Era Digital” têm impactado de modo direto e negativo o trabalhador e, conseqüentemente o seu ambiente de trabalho.

Essas conseqüências advêm de um sistema que impõe uma maximização do tempo de trabalho, no sentido de que o trabalhador se vê numa situação de permanente conexão com a empresa, porquanto a nova estrutura econômica possibilitou um modo de produção que transcende o tempo e o espaço.

Para Fincato (2014), essa situação surge como uma nova modalidade neoescravista, em que a hiperconexão pode trazer danos para a incolumidade física e psicológica do obreiro, além de que restringe inúmeros direitos trabalhistas, como o direito ao descanso e à privacidade, o repouso semanal remunerado e o direito às horas extras.

Em que pese a CLT ter tratado a respeito da prestação de serviço à distância nos mesmos moldes daquele executado no estabelecimento do tomador de serviços (art. 6º, CLT), a Reforma Trabalhista implementada pela Lei nº 13.467/2017 ao dispor sobre o teletrabalho, trouxe uma situação desfavorável ao trabalhador, qual seja, não conferiu aos teletrabalhadores a prerrogativa da duração normal de uma jornada de trabalho, a qual encontra previsão constitucional e guarida no caput do art. 58, CLT, que prevê a duração de oito horas diárias na jornada de trabalho normal.

A inserção do inciso III no art. 62 da CLT vem ainda para complementar acerca da dispensabilidade de gestão da jornada de trabalho do teletrabalhador (BETIATTO, 2017).

Indubitavelmente, a nova redação preteriu prerrogativas dos trabalhadores que exercem tal modalidade de serviço mormente pelo fato de que não havendo controle de horas, o obreiro deverá estar sempre à disposição de seu tomador de serviço.

Betatto (2017, p.51) critica o teor da lei ao asseverar que:

Trabalhar em domicílio, sem controle de jornada e com um empregador sempre presente a qualquer momento, está mais para uma passagem do livro “1984” de George Orwell do que para uma relação sadia de trabalho em que o fundamento deveria ser o de proporcionar ao trabalhador um aumento de tempo livre para o lazer, a vida social, a atenção à família.

Conquanto o trabalho seja um direito social fundamental, tal como prevê a Constituição Federal de 1988, que tem como viés possibilitar: o alavanque da economia do país, o desenvolvimento pessoal, a subsistência própria e dos familiares, dentre outros objetivos, não se deve olvidar que aquele não deve servir como mecanismo arbitrário, posto

que o trabalho deve servir ao homem e não o oposto.

O uso desenfreado das tecnologias da informação e a consequente desconexão do ambiente de trabalho têm sujeitado muitos trabalhadores a experimentar os efeitos da telepressão, que em breve análise pode ser compreendida como a urgência de responder prontamente às solicitações advindas do ofício.

3. TELEPRESSÃO: ASPECTOS GERAIS

Telepressão, termo relativamente recente que surgiu na seara trabalhista como decorrência de pesquisas desenvolvidas por cientistas americanos, diz respeito a uma tendência altamente habitual auferida sobretudo como reflexo das novas tecnologias, da necessidade de ser estar a par das informações.

Essa necessidade atingiu aos trabalhadores, que estão sempre conectados aos mais diversos meios de comunicação a fim de tratar sobre questões relativas ao trabalho, no mais das vezes com o próprio chefe e colegas de trabalho.

De todas as transformações suscitadas pelo desenvolvimento da globalização, talvez o surgimento e expansão dos meios de comunicação tenha sido o ápice das relações sociais, isso se tornou concreto ao observar o modo pelo qual as pessoas interagem: por meio de telefones corporativos, e-mails e mensagens nas redes sociais. Nesse viés, não raro os casos em que pela intensa necessidade de estar atento às questões do ambiente de trabalho, os colaboradores se propõe a ficar constantemente de sobreaviso, seja, em horário de expediente ou não.

Disto, depreende-se que ao tempo que a internet e suas vertentes – tablets, smartphones, notebooks, etc. – proporcionaram a “quebra das barreiras geográficas” também representaram o “aprisionamento” de seus usuários, posto que a desconexão e, portanto, a não disponibilidade às solicitações reiteradamente impostas pelo labor importam em efeitos negativos, como a ruptura da relação trabalhista, por exemplo.

No estudo desenvolvido pelas pesquisadoras americanas, pioneiras quanto à investigação desse tema no meio corporativo, foram entrevistadas cerca de 600 pessoas, a fim de se auferir uma média acerca da intensidade da telepressão na vida daqueles que estão constantemente munidos de seus dispositivos eletrônicos e sempre conectados ao trabalho.

Para tanto, fora solicitado que respondessem “concordo ou discordo muito” para cada questão, dentre as quais: “sinto uma necessidade forte de responder os outros imediatamente”,

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 3, jan-jun 2017.

“não consigo para de pensar nas mensagens até respondê-las”, “é difícil para mim resistir à vontade de responder uma mensagem imediatamente”, etc. Foi possível constatar, que aquelas que responderam “concordo” ou “concordo muito” padecem daquele transtorno.

As mesmas puderam atestar como consequências dessa telepressão: a queda da produtividade no trabalho e problemas relacionados à saúde, dentre os quais, a ansiedade, a depressão, a insônia e o estresse.

Em vista disso, há que se atentar aos direitos dos trabalhadores preconizados na Carta Maior de 1988, bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943, máxime no que concerne ao direito ao descanso e ao lazer do empregado, amplamente mitigados por tal prática, porquanto denota verdadeira prática abusiva do empregador.

4. TELEPRESSÃO E ANALOGIA ÀS REGRAS TRABALHISTAS

4.1. REGIME DE SOBREAVISO

O regime de sobreaviso foi preceituado pela CLT no artigo 244, no parágrafo 2º, a saber:

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

Esse dispositivo refere-se aos empregados das estradas de ferro, mas a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho esclarece que o regime de sobreaviso é estendido aos demais empregados, senão vejamos:

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em 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.

A referida súmula foi publicada em 2012, por isso é relativamente atual e deve ser aplicada nas diferentes situações sobre os meios de comunicação informatizados, depreende-

se da súmula que os ministros buscaram abarcar todos os meios de comunicação informatizados que poderiam ser utilizados nas relações de trabalho.

Nesse diapasão, indaga-se: a telepressão pode ser comparada a um regime de sobreaviso ao trabalhador? Ou o ordenamento trabalhista brasileiro necessita de um dispositivo específico para tal conceito?

Há julgados referentes à súmula envolvendo o uso do celular e o regime de sobreaviso:

HORAS DE SOBREAVISO. USO DE APARELHO CELULAR. O uso de aparelho celular não configura o regime de sobreaviso, pelo fato de o empregado não permanecer em sua casa aguardando o chamado para o serviço, podendo, pois, deslocar-se livremente ou até dedicar-se a outra atividade em seu período de descanso. (TST, Recurso de Revista RR 670001020075050195 67000-10.2007.5.05.0195, 2ª Turma, Rel. José Roberto Freire Pimenta, julgado em: 25 de set. de 2013).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SOBREAVISO. USO DE CELULAR. Não há como deferir o pagamento de horas de sobreaviso ao Reclamante, pois o Regional, mediante a análise das provas, atestou que o Reclamante não permanecia em regime de plantão ou aguardando as ordens da empresa para o serviço. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA DA RECLAMADA NÃO CARACTERIZADA. (TST, Agravo de Instrumento em Recurso De Revista AIRR 16560220115100002 1656-02.2011.5.10.0002, 4ª Turma, Rel. Maria de Assis Calsing, julgado em: 09 de out. de 2013).

Observa-se que os julgados recentes aplicam o critério de impedimento ou não de deslocamento, visto que o uso do celular não restringe a permanência num determinado local pelo trabalhador. Porém o envio de mensagens, seja por e-mail, seja por *WhatsApp*, em horário de descanso do trabalhador, podem ser reiteradas, assim o trabalhador já espera que seu superior lhe procure pelas mídias sociais ou pelo e-mail, o que compele o trabalhador ficar de “sobreaviso”, caracterizando uma disposição do empregado a participar de questões referentes ao trabalho, ainda que não seja restringido o seu deslocamento. Essas participações, muitas vezes são vistas pelo empregado como uma obrigação ou até mesmo com ansiedade, como relatam as pesquisadoras.

Se os tribunais trabalhistas não entendem como regime de sobreaviso, o porte de celulares pelos empregados, pode-se lançar mão do parágrafo único, do art. 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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

Pelo presente dispositivo, o caráter de comando pelos meios telemáticos, se equipara aos meios pessoais e diretos. Assim, se o trabalhador recebe ordens pelo e-mail ou até mesmo *WhatsApp* é o mesmo que o seu empregador lhe falar pessoalmente.

Se ação for reiterada e se o trabalhador responder prontamente às mensagens, ou se houver conteúdo compelindo a resposta rápida, há telepressão? Esta resposta carece de mais discussões e julgados pela Justiça brasileira, porém com fulcro no parágrafo único do art. 6º da CLT, podemos equiparar os comandos virtuais aos comandos pessoais e diretos, interpretação que pode abrir portas para discussões sobre o tema.

4.2. DIREITO DO TRABALHADOR AO LAZER E DESCANSO

Dentre os direitos sociais elencados no art. 6º, caput, da Lei Maior, tem-se o direito ao lazer. Entende por “lazer” ou ócio, o tempo disponível a não realização de encargos, em que o indivíduo está livre para realizar quaisquer atividades – ir ao shopping, passear com a família, ir ao cinema, fazer atividades físicas ou até mesmo permanecer em casa assistindo a um filme, etc. – distintas daquelas que normalmente realiza em seu ambiente de trabalho.

Desta maneira, é assegurado a todos os trabalhadores que gozem de um período próprio ao repouso, porquanto estando o ser humano sujeito aos mais diversos fatores cotidianos: assunção de responsabilidades, comprometimento com a família, afazeres em geral; torna-se essencial o usufruto de um tempo livre para o entretenimento e a recreação.

Da mesma forma, preceitua o art. 7º, XIII da Constituição Federal/88 acerca da duração da jornada de trabalho, qual seja, de 8 horas diárias e 44 semanais com vistas ainda aos descansos trabalhistas - intervalos, dias de repouso e férias - tal como previstos na CLT em seus artigos 66 (intervalo interjornadas); 67 (descanso semanal remunerado preferencialmente ao domingos), pelo que corrobora o art. 7º, XV; art. 71, caput e §1º (intervalos intrajornadas comuns), bem como os intervalos intrajornadas especiais previstos nos artigos 72 (serviços de mecanografia); art. 253 (serviços prestados em ambiente artificialmente frio); art. 298 (serviços em minas de subsolo), dentre outros; os feriados,

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 3, jan-jun 2017.

estatuídos no artigo 70 da CLT, em que pese serem feriados aqueles mencionados nos arts. 1º e 2º da Lei n. 662/1949; e por fim, as férias, reportadas ao art. 7º, XVII, CF.

Segundo Resende (2013, p. 394):

Os descansos trabalhistas, à vista disso, formam, juntamente com a jornada de trabalho, a disciplina legal da duração do trabalho. Se, por um lado, o legislador se preocupou em limitar a jornada de trabalho, por outro cuidou de estabelecer intervalos e pausas, seja durante a jornada, seja entre duas jornadas consecutivas, a fim de garantir a **higidez física e mental** do trabalhador. (grifos nossos)

O objetivo de tal descanso, portanto, é permitir a quietude do trabalhador, a fim de que seja eliminado o cansaço e a fadiga provenientes do labor, posto ser essa a diferença entre homens e máquinas, aquele possui necessidades físicas e mentais que devem ser sanadas. Tem-se, portanto, que o direito ao lazer e ao descanso, como prerrogativas constitucionais convergem ao mesmo ponto, qual seja, fazer cessar temporariamente o trabalho.

5. DO DIREITO À DESCONEXÃO

Termo que vem ganhando espaço na doutrina e jurisprudência, o direito à desconexão é concebido como um direito que o trabalhador, deve ter de não trabalhar, isto é, de provisoriamente se desconectar dos meios telemáticos que o vinculam ao tomador de serviço ou ao seu ambiente laboral como um todo.

A respeito disso, o juiz do trabalho Luiz Souto Maior, em seu artigo “Do direito a desconexão do trabalho” destaca que o não-trabalho não deve ser confundido com o desligamento efetivo do obreiro às atividades desempenhadas, mas que o serviço deve ser reduzido à medida que não interfira demasiadamente na esfera privada e também possa acarretar prejuízos à saúde daquele (MAIOR, 2003).

Em que pese o trabalho à distância ou teletrabalho ganhar maior notoriedade no que tange a temática objeto dessa obra, o fato é que outras categorias também se encontram inseridas nesse contexto, como é o caso dos gerentes e diretores, que exercem cargos de alto escalão na empresa, bem como dos caminhoneiros.

O direito à desconexão está intimamente relacionado com diversas prerrogativas já asseguradas ao trabalhador como: a regulamentação da jornada de trabalho, o direito ao descanso, aos intervalos intrajornadas e às férias, sendo certo que o descumprimento àquele

dever implica necessariamente à infração dos últimos.

Sobre isso a jurisprudência tem se manifestado:

DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. NÃO OBSERVÂNCIA POR PARTE DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. CABIMENTO. O direito ao lazer está expressamente previsto nos artigos 6º, 7º, IV, 217, parágrafo 3º e 227 da Constituição Federal, estando alçado à categoria de direito fundamental. Também está previsto no art. 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936), no art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, no art. 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil, e no art. 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), ratificado pelo Brasil (Decreto 3.321 /99). Ao empregador incumbe organizar a jornada de trabalho de modo a assegurar ao trabalhador a preservação da sua vida privada, social e familiar, assegurando-lhe a desconexão do trabalho. Ao impedir o efetivo descanso do empregado, o empregador exerce o poder empregatício de forma abusiva, e sua conduta caracteriza ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil. Cabível, nesse caso, indenização por danos morais, pois o trabalho invade a vida privada do trabalhador, atingindo sua esfera íntima e personalíssima, nos termos do art. 5º, V e X da Constituição Federal e dos artigos 186 e 927 do Código Civil. No caso em tela, ficou provado que ao autor era imposto o trabalho em horas extras habituais em finais de semana, sob pena de punição. Recurso não provido. Grifos nosso (TRT 2ª Região, Recurso Ordinário RO 02485001820095020067 SP 02485001820095020067 A20, 4ª Turma, Rel. Ivani Contini Bramante, julgado em: 25/02/2014).

DANO EXISTENCIAL. NEGATIVA E DIREITO AO LAZER E DESCANSO. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS DEVIDA. O direito ao lazer e ao descanso é direito humano fundamental, assegurado constitucionalmente - art. 6º - e está diretamente relacionado com a relação de trabalho. A prorrogação excessiva da jornada de trabalho justifica a indenização compensatória pelo dano causado. Trata-se de desrespeito contínuo aos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico, sendo, pois, ato ilícito. É o chamado dano existencial, uma espécie de dano imaterial em que o trabalhador sofre limitações em sua vida fora do ambiente de trabalho. Grifos nosso (TRT 3ª Região, Recurso Ordinário RO 01924201111303002 0001924-09.2011.5.03.0113, 1ª Turma, Rel. Convocado Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves, publicado em: 11/12/2013).

Conforme se pode analisar, a questão da desconexão tem sido uma preocupação constante no Poder Judiciário que vem proferindo suas decisões no sentido de que deve haver um equilíbrio entre a jornada de trabalho e a conservação da vida privada, social e familiar, de modo que se assim não o for restar-se-á configurada a prática de ato ilícito por parte do tomador de serviço, conforme os ditames do art. 187 do Código Civil.

Ademais, o descumprimento àquela garantia implica diretamente no que se tem denominado de “dano existencial” que como a própria nomenclatura presume obstaculiza o direito do empregado de literalmente “viver” fora dos limites de seu ambiente de trabalho. Dessa forma, qualquer prática que venha a limitar o gozo ao descanso deve ser afastada e penalizada com indenização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não restam dúvidas de que a telepressão hoje é uma realidade no Brasil à vista do que fora exposto. Os superconectados, identificados em sua grande maioria por teletrabalhadores, funcionários que exercem função de confiança e caminhoneiros, representam uma parcela da população demasiadamente acometida de transtornos relacionados ao estresse, ao nervosismo, à falta de produtividade no trabalho, à ansiedade, à insônia e em alguns casos, à depressão.

Esse mal que hostiliza tantas pessoas, no mais das vezes passa despercebido pelas próprias vítimas que consideram o fato - de estar sempre conectadas e vinculadas ao ambiente de trabalho, acatando ordens, respondendo mensagens e e-mail e se comunicando com clientes e parceiros - tão somente um meio de conquistar a confiança do chefe, de ser visto como um bom funcionário e até mesmo como uma forma de ascensão profissional, quando na verdade tal comportamento acaba de certa forma a mitigar esses atributos, posto que com a exaustão física e psíquica acarretadas ao trabalhador, a produtividade do ofício acaba restando comprometida.

Nesse viés, a salvaguarda do meio ambiente de trabalho, cuja tutela encontra amparo constitucional e internacional, deve ser garantida de maneira plena e eficaz pelo Estado e pelos particulares, pois para ser preservada a dignidade da pessoa humana, cerne de toda a órbita jurídica brasileira, é salutar que sejam concretizados os direitos fundamentais dos trabalhadores, como, a saúde, o descanso, o lazer e a higidez do meio laboral.

A “Reforma Trabalhista”, implementada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, inovou no sentido de regulamentar a questão do teletrabalho, porém pecou sobremaneira no que tange à questão de retirar desses empregados o direito ao controle da jornada de trabalho, possibilitando assim que sejam cometidos atos abusivos por parte do tomador de serviço, que,

com efeito, passa a adentrar demasiadamente na esfera privada do trabalhador, mitigando a esse o seu direito ao lazer e ao descanso, e, conseqüentemente, ao “dano existencial”.

Alguns países da Europa, com o intuito de minimizar a incidência dos efeitos da telepressão a seus trabalhadores, já vêm implementando alternativas que restrinjam a quantidade de mensagens enviadas fora do horário de expediente dos funcionários.

No final do ano de 2014, na França, empregados e empregadores implantaram um acordo de comunicação por meio de instrumentos eletrônicos somente em horário comercial, entre 9hs e 18hs. Já em 2016, o país avançou ao regulamentar uma lei que entrou em vigor no ano de 2017 e que trata especificamente sobre o direito à desconexão.

Insta salientar que nesse ponto, a legislação francesa dispõe tão somente do pagamento referente às horas extras, em virtude das respostas às mensagens advindas do ambiente de trabalho, sem que seja preciso o empregado estar de sobreaviso.

A Itália, por sua vez, também inovou no regramento do tema no ano de 2017 ao dispor sobre o equilíbrio que deve existir entre o labor e a vida pessoal, de maneira que o primeiro não exorbite os limites do segundo.

O que se pode concluir com isso é que enquanto a legislação brasileira adotou um panorama profundamente instrumental da figura do trabalhador, as leis francesa e italiana aderiram também a um viés social, que possibilita garantir a eficácia total de direitos fundamentais.

Em vista da magnitude dos males perpetrados pela telepressão aos empregados nos variados ambientes de trabalho, bem como a omissão da legislação brasileira acerca do tema, propostas tais como as suscitadas pelos países europeus poderiam representar formidáveis soluções a essa questão.

Da mesma forma, acordos coletivos tais como a delimitação de prazos e em intervalos viáveis à resposta das mensagens e e-mails durante o horário de trabalho, até mesmo porventura nos finais de semana, com a ressalva da não necessidade do retorno ser imediato auxiliariam no combate a telepressão o que poderia refletir sobremaneira na alta da produtividade de trabalho e, por conseguinte na baixa dos dispêndios com a saúde, assim como a ascensão da qualidade de vida do trabalhador.

REFERÊNCIAS

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 3, jan-jun 2017.

AMADO, Frederico Augusto Di Trindade. **Direito Ambiental Esquemático**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

BARBER, Larissa; SANTUZZI, Alecia. Please Respond **ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery**. Disponível em: <http://www.researchgate.net/profile/Larissa_Barber/publication/267753716_Please_Respond_ASAP_Workplace_Telepressure_and_Employee_Recovery/links/545b74c40cf2f1dbcbcaf09f.pdf> . Acesso em 09 mar. 2018.

BOM DIA BRASIL. **Superconectados podem render menos no trabalho e ficar doentes**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/noticia/2014/12/superconectados-podem-render-menos-no-trabalho-e-ficar-doentes.html>> . Acesso em 09 mar. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 22ª ed. São Paulo: Rideel, 2016.

_____. **Código Civil**. 22ª ed. São Paulo: Rideel, 2016.

_____. **Lei 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em 21 mar. 2018.

_____. SOBRATT – Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividades. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/missao>>/. Acesso em 19 mar. 2018.

_____. **Súmula 428** do Tribunal Superior do Trabalho. Redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em 19 mar. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo: RO 02485001820095020067 SP 02485001820095020067 A20**. Relator Ivani Contini Bramante, 25/02/2014. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125351442/recurso-ordinario-ro-2485001820095020067-sp-02485001820095020067-a20>>. Acesso em 19 mar. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo: RO RO 01924201111303002 0001924-09.2011.5.03.0113**. Relator Convocado Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves, 11/12/2013. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124080509/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1924201111303002-0001924-0920115030113>>. Acesso em 20 mar. 2018.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 3, jan-jun 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: AIRR 16560220115100002 1656-02.2011.5.10.0002**. Relatora Maria de Assis Calsing, 09/10/2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24267886/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-16560220115100002-1656-0220115100002-tst>>. Acesso em 20 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: RR 670001020075050195 67000-10.2007.5.05.0195**. Relator José Roberto Freire Pimenta, 25/09/2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24219204/recurso-de-revista-rr-670001020075050195-67000-1020075050195-tst?ref=juris-tabs>>. Acesso em 20 mar. 2018.

BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 46-56, set./out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116282>>. Acesso em 21 mar. 2018.

FERRAZ, Júlia. **A globalização do Direito do Trabalho: A desregulamentação e flexibilização das relações de emprego**. Disponível em <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7195>. Acesso em 09 mar. 2018.

FINCATO, Denise Pires. **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Estudos de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 37-54.

MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 23, p. 296-313, set/2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1>. Acesso em 21 mar. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011.

PORTANOVA, Rogério; Vieira Karina. **Sociedade e direito planetário**. Disponível em: <http://www.nima.puc-rio.br/aprodab/artigos/sociedade_global_rogerio_portanova.pdf> . Acesso em 09 mar. 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line, ou, Direitos de 4ª geração**. São Paulo: LTr, 2014.

TAVARES, Lourdes. **Nova redação da Súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular**. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/web/guest/pmnoticias/>>

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 3, jan-jun 2017.

/asset_publisher/89Dk/content/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fpmnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em 09 mar. 2018.

THE WALL STREET JOURNAL. **Estressado no trabalho? A culpa é do e-mail.** Disponível em <<http://www.dga.com.br/site/noticias/05-12-2014-114920/>>. Acesso em 09 mar. 2018.

Data de submissão: 03 de julho de 2018.

Data de aprovação: 12 de setembro de 2018.

NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA COMISSÃO EDITORIAL	
Editor Chefe	Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Adjunto	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editores Assistentes	Profa. Ma. Carla Cristina Torquato Profa. Ma. Adriana Almeida Lima Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão	Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão Final	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar