

O DIREITO À DESCONEXÃO: INSTITUTO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO NO TELETRABALHO

Renata Ribeiro da Silva Castilho Rockenbach¹
Lyzia Menna Barreto Ferreira²

RESUMO

O presente artigo visa demonstrar como o processo de globalização modificou as relações trabalhistas ao longo do tempo. As transformações que ocorrem no mercado são decorrentes das evoluções tecnológicas e torna-se, portanto, a sociedade mais competitiva. A espécie do teletrabalho, cada vez mais presente nos dias atuais devido fenômeno da globalização e do avanços dos meios tecnológicos que dela surgiram. Trouxe porém há certa flexibilização do tempo de trabalho. Porém o empregado perde de certo modo sua privacidade que aos poucos é invadida pela empresa. O direito à desconexão apresenta-se de forma viável para assegurar direitos básicos a eles inerentes. Entretanto com a inovação da relação de trabalho, direitos fundamentais dos trabalhadores se tornam frágeis diante de uma legislação laboral antiquada. A intenção do presente trabalho consiste ainda em demonstrar como o direito à desconexão é indispensável para assegurar que os direitos fundamentais dos trabalhadores em especial dos teletrabalhadores sejam garantidos, mesmo que não expressamente previstos em lei.

Palavras-chave: Direito à desconexão; tecnologia; teletrabalho.

1. INTRODUÇÃO

É certo que o desenvolvimento da atividade laboral sofreu várias modificações diante das revoluções sociais vivenciadas nos últimos séculos, e principalmente com consideráveis avanços na tecnologia no que se refere aos meios de comunicação.

As diversas tecnologias trazidas para facilitar a vida do homem, fez com que ele estivesse em constante adaptação às novas ferramentas de trabalho, surgindo novas formas de contratos laborais, como a espécie do trabalho a distância o como o teletrabalho que é, atualmente desempenha papel importante para a sociedade, uma vez que o avanço tecnológico e moderno interferem às relações trabalhistas torna essa

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluna (a) da disciplina TCC II, turma DIR 132 B/N. E-mail – re.rockenbach@gmail.com.

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Mestre, Orientadora (a). E-mail – lyzia@terra.com.br.

espécie uma tendência mundial, trazendo vantagens e desvantagens tanto para o empregado quanto empregador.

Entretanto, apesar das vantagens trazidas com essa modalidade de trabalho, não se deve preterir os direitos e garantias asseguradas ao trabalhador. O direito ao lazer, ao descanso, e à desvinculação completa ao trabalho são requisitos essenciais para a manutenção da saúde do empregado, direitos estes que se tornam ameaçados com o surgimento do teletrabalho, já que o funcionário pode estar conectado à empresa em qualquer momento ou estando em qualquer lugar desde que esteja conectado a um computador.

Neste sentido, o objetivo do presente é trazer uma análise do direito à desconexão, mesmo que ainda pouco explorado pelos estudiosos deste assunto. Serão apresentados conceitos e breves análises do que venha a ser teletrabalho, abordando em seguida alguns aspectos acerca do instituto da parassubordinação até atingir seu alvo principal que é o direito a desconexão.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O teletrabalho registra suas primeiras ocorrências antes da Revolução Industrial, quando predominava nas sociedades o trabalho artesanal. Os artesãos utilizavam suas próprias residências para desempenhar suas atividades, de modo que as residências se confundiam locais de trabalho.

Os artesão produziam seus produtos de acordo com suas necessidades, com objetivo apenas de sustentar sua família, o mesmo acontecia com os pequenos agricultores que realizavam a agricultura para subsistência. Neste sentido, os doutrinadores consideram essa forma de trabalho como a primeira manifestação rudimentar da modalidade do teletrabalho, já que esses trabalhadores trabalhavam em suas próprias residências.

Ao decorrer do tempo com a Revolução Industrial, trabalho artesanal foi perdendo espaço para as grandes indústrias e os trabalhadores passaram a trabalhar de forma assalariada e se tornaram escravos das fábricas com baixos salários com alta produção. Logo, a idéia do teletrabalho ou trabalho em domicílio foi sendo cada vez menos usadas, diante da necessidade de aumentar as produções industriais e,

consequentemente os lucros. De acordo com o que explicita Kugelmass (apud ESTRADA):

Os primeiros vestígios dos quais se conhecem a modalidade teletrabalho se encontram em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, percebeu que poderia usar o sistema privado de telégrafo da empresa dele para gerir equipes de trabalho que se encontrassem longe.

A forma adotada pelo empresário descentralizou o espaço físico da empresa em decorrência da presença da telemática, percebeu que sua supervisão personalíssima em relação as equipes se tornou dispensável.

Em meados da década de 1970, diante da crise do petróleo e a dificuldade para custear os transportes diante dos altos preços, percebeu naquele momento a necessidade de reduzir os custos com mão de obra, com este cenário cominado com avanço da tecnologia convergiu para a utilização do trabalho a distância sob a espécie de teletrabalho. Nesse sentido Jack Nilles, considerado o pai do teletrabalho, implantou na sua empresa a inversão da clássica relação entre local de trabalho e trabalhador, com a finalidade de levar o trabalho até o domicílio dos trabalhadores, reduzindo assim os gastos com combustível e também diminuir o desgaste dos trabalhadores decorrentes do deslocamento destes até a empresa.

Sob a influencia dos avanços tecnológicos e da flexibilização das condições de trabalho para beneficiar as relações de trabalho é que o teletrabalho continua avançando no contexto trabalhista, com objetivo de atender a necessidade social de expandir o modelo tradicional das relações trabalhistas. Com a invasão da tecnologia no âmbito laboral o empregado diante das grandes modificações, teve que se reciclar sendo do estado de inércia que se encontrava.

O computador passou a ser uma ferramenta quase inseparável e consequentemente indispensável para que o homem desenvolva diversas funções, inclusive as laborais.

Um dos maiores desafios existentes no mundo moderno refere-se ao transporte e à mobilidade das pessoas nos grandes centros urbanos. Apesar do desenvolvimento das transações virtuais, a locomoção restou cada vez mais complicada surgindo nas grandes metrópoles, ao redor do mundo enormes congestionamentos, o que consequentemente implica em perda excessiva de

tempo além de causar notavelmente um grande estresse tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Apesar deste caos, temos a figura do mercado que encontra-se constantemente buscando obter lucros, objetivando também aumentar a competitividade.

3. O TELETRABALHO E SUA CONCEITUAÇÃO

O conceito de teletrabalho possui uma diversidade de concepções desde o seu início até a atualidade, porém, é perfeitamente possível afirmar que o teletrabalho consiste portanto em uma modalidade de trabalho realizado a distância ou fora da sede da empresa, de modo que não se restringe ao trabalho realizado em domicílio, podendo ser realizado em outro local que não residência do empregado. A idéia consiste em levar o trabalho aos trabalhadores, ao invés e levar os trabalhadores até o trabalho.

A Lei nº13.467/2017 inseriu o capítulo II-A no Título da CLT para regulamentar a prestação de serviços pelo empregado na modalidade teletrabalho. (Art.75-A a 75-E da CLT)

Ressalta-se que para que o empregado deixe de trabalhar na empresa para passar para modalidade de teletrabalho deve ser de comum acordo entre empregado e empregador, e o empregado não é obrigado a aceitar trabalhar sob esta modalidade, porém se ele aceitar e futuramente o empregador preferir que ele volte trabalhar nas dependências da empresa o empregado não precisa concordar com a decisão do empregador, mas, o empregador terá que dar uma prazo de 15 dias para o empregado voltar trabalhar na sede da empresa.

As relações trabalhistas foram inevitavelmente facilitadas com o advento dos novos meios de comunicação, o que possibilitou certa flexibilização das condições de trabalho e beneficiou tanto os empregados como os empregadores.

Neste sentido, o Ilustre Autor Pinho Pedreira apresenta a definição de teletrabalho como sendo uma “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”. A inclusão da informática nas relações laborais provocou uma flexibilização no ambiente de trabalho. Hoje é possível estar trabalhando em qualquer lugar, em

qualquer horário. Basta apenas que haja uma conectividade através de um microcomputador ligado a um sistema de rede de transmissão de dados.(PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*. Revista LTr, v. 64. nº 5, p. 583-587, maio 2000).

Portanto, o teletrabalho é uma forma de trabalho à distância com uso telecomunicações, posto que para ser desenvolvido é necessário ser exercido com ferramentas próprias, tais como computadores, telefones ou quaisquer outros aparelhos que sejam classificados como pertencentes à TIC (Tecnologia da Informação e da Comunicação).

4. CARACTERÍSTICAS E MODALIDADES DO TELETRABALHO

A flexibilidade é a característica mais marcante e é o maior atrativo do Teletrabalho, tanto para os empregados, quanto para os empregadores. O trabalhador que tem a opção de controlar seu próprio horário tem maior sensação de liberdade, não ficando restrito aos horários do escritório, escolhendo o ambiente que melhor se adequa às suas condições físicas e até mesmo a vestimenta, detalhe, que faz a diferença embora pareça insignificante. Entretanto, com essa demonstração de confiança, que o empresário deposita no empregado espera em troca maior produtividade, maior eficiência e obtenção de vantagens competitivas e reduções de custos em instalação e logística.

Há, portanto, o desaparecimento da divisão anteriormente evidente entre o tempo voltado para o exercício da profissão e aquele voltado para o lazer. Hoje em dia esta interseção pode ser interpretada como um prolongamento da jornada de trabalho. Mas o importante não é o tempo de trabalho, mas sim as metas a serem alcançadas que podem se tornar abusivas por parte do empregador.

Indiretamente, o teletrabalhador é induzido a ampliar o seu tempo de trabalho a fim de cumprir metas que faz com que o salário do empregado dependa um volume maior de obrigações, restando prejudicado seu horário de descanso.

Neste sentido Antônio de Pádua Melo traz a seguinte opinião:

A idéia de “salário por meta” é muito simples. É uma atualização do conceito de “salário por peça” exposto por Marx em *O Capital*, pois este é unidimensional, ao explicar a variação da remuneração do trabalhador a partir de uma única variável: o volume de produção, o número de mercadorias elaboradas em um determinado período. A produção flexível e o trabalhador polivalente não eram realidades plausíveis nos tempos de Marx, e,

portanto, as formas de remuneração da força de trabalho não poderiam avançar para os modelos que hoje estão disponíveis. As formas contemporâneas de “assalariamento por meta” estão atreladas a um conjunto de variáveis que dizem respeito não apenas ao volume de produção (tal qual o salário por peça marxiano), mas também aos prazos descumprimento de determinada tarefa, à qualidade (redução de refugos, redução de retrabalho, regulação de estoques, relações com os clientes), ao comportamento dos trabalhadores (assiduidade, redução de acidentes, organização do local de trabalho), entre outros. O grau de complexidade dessa remuneração é bem maior do que as formas anteriores, o que significa um maior controle dos resultados obtidos pelo trabalhador (MELO NETO, 2003, especificamente as páginas 40 a 46).

A tão almejada idéia de realizar as atividades profissionais em seu próprio domicílio pode vir a tornar-se vilã, pois, pode exigir maior dedicação da capacidade intelectual do profissional por muito mais tempo do que quando desenvolvia suas atividades no interior da própria empresa.

No dia 21 de agosto de 2006, houve na publicação da revista *Época* expõe uma situação que ilustra claramente aqui demonstrado. Ao conceder entrevista à revista, Ana Carolina Aranha, gerente de produtos de segurança da Microsoft, comentou acerca da sua jornada de trabalho:

"Meu horário é flexível", diz Ana. "Na parte da manhã, fico em casa com minha filha e trabalho pela internet." Ela chega à empresa na hora do almoço e sai no fim da tarde para buscar a menina, que fica sob os cuidados da avó. Depois de preparar o jantar e colocar a filha para dormir, Ana liga o computador e recomeça a trabalhar. "É uma jornada longa, mas consigo fazer bem as duas coisas mais importantes da minha vida, cuidar da família e da profissão". (FRANÇA, VALÉRIA. *Elas são objetos de desejo*. Revista *Época*. Edição 01. 21.ago.2006).

No trecho em destaque da entrevista deve-se observar primeiramente o que disposto sobre a jornada de trabalho desta executiva que mesmo após cumprir jornada na empresa, ao chegar em casa continua trabalhando pelo computador e retorna às atividades laborais, após colocar sua filha para dormir. Infelizmente ela não deixou transparecer qual o tempo dedicado as tarefas profissionais, mas certamente o período não foi insignificante, pois, como ela mesma confessa: “a jornada é longa”.

O teletrabalho, a princípio pode transparecer que há uma desconexão entre o empregado e as ordens do empregador, o que não corresponde com a verdade.

Através do próprio equipamento de trabalho pode ser meio para o teletrabalhador receba constantes cobranças.

Sobre este acontecimento, Alberto Trope conclui de forma brilhante ao afirmar que “essa questão de o período total de trabalho ser maior em casa decorre da diferença entre a azeda hora-extra passada no escritório e a sensação de liberdade e comando da própria vida quando essa mesma hora é passada em sua residência”.(TROPE, Alberto. *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p.36)

Estar em seu ambiente familiar pode fazer com que o trabalhador perca a noção do tempo gasto com os afazeres profissionais e o tempo desfrutando lazer com a família. Essa linha tênue entre o lapso temporal destinado ao trabalho e ao lazer implica na confusão entre estes dois ambientes, podendo resultar prolongamento da jornada de trabalho.

5. PARASUBORDINAÇÃO

Aparentemente na modalidade de teletrabalho o empregador teria certa dificuldade de fiscalização da jornada desenvolvida pelo empregado, e o empregado estaria livre para trabalhar nos momentos que lhe forem convenientes tendo somente que se preocupar com o cumprimento das metas.

Conforme discorre Sérgio Pinto Martins:

“No teletrabalho a subordinação acaba ficando mitigada. Em alguns casos poderá se verificar muito mais autonomia do que subordinação. São diluídas as ordens de serviço. Um executivo pode não ter a quem dar ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno, subordinação, etc.” (MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018. p. 252)

A realidade não é tão simples como possa parecer, pois, mesmo que a fiscalização do empregador se dê através do cumprimento de metas realizadas pelo teletrabalhador, isso pode não ser necessariamente vantajoso para o empregado porque, como o trabalho será realizado na residência do próprio empregado, vários custos da empresa serão reduzidos, como por exemplo, a energia elétrica. Assim, passará ser mais cômodo para o empregador exigir maiores metas aos seus empregados sob o argumento da disponibilidade tempo para fazê-lo.

Alguns autores defendem a existência da parassubordinação alegando para tanto uma subordinação indireta por parte do empregador em detrimento do empregado. Um destes autores é Sérgio Pinto Martins que outras palavras, o autor quer dizer que o funcionário não estará pessoalmente vinculado ao seu superior hierárquico, mas sim através de meios outros, como o computador. Acrescenta o ilustre estudioso:

“Na telessubordinação ou subordinação virtual há subordinação à distância, uma subordinação mais tênue do que a normal. O empregador também passa a utilizar a teledireção, ou seja, o poder de direção do empregador passa a ser empregado a distancia. Entretanto, o empregado pode ter o controle da sua atividade por intermédio do próprio computador, por número de toques, por produção, por relatórios, pelo horário da entrega dos relatórios ou do serviço, etc.” (MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018. p. 252)

Considerar a existência da parassubordinação seria reconhecer que o trabalhador submetido pessoa este regime não um empregado.

Apesar de ser contrário à posição majoritária, é aceitável a ideia de que é possível o instituto da subordinação conforme no caso do teletrabalho.

A facilidade com que a Internet pode ser acessada nos dias atuais torna ainda mais complexa as possíveis formas de controle. Assim, além do trabalho no interior da empresa há ainda a possibilidade de envio das atividades profissionais para dentro da casa e da invadindo a vida privada dos assalariados.

Assim não resta dúvida que na realidade o teletrabalho pode ser denominado de tele-emprego, já que estão presentes todos os requisitos necessários para a confirmação do vínculo empregatício.

6. O DIREITO À DESCONEXÃO

No Brasil, infelizmente o instituto do direito de desconectar ainda é uma teoria, sem previsão legal apesar de estar mais ganhando cada vez mais espaço graças novas modalidades de trabalho advindas do avanço tecnológico.

Os inovadores sistemas de comunicação iniciam um processo de imensa modificação na relação empregado-empregador. O teletrabalho atualmente é uma realidade nas grandes metrópoles, despertando assim o interesse dos juristas e

doutrinadores acerca do Direito do Trabalho que passam uma longa jornada de discussões em busca de melhor qualidade de trabalho para os juridicamente hipossuficientes. Entretanto, com a tomada de espaço do Teletrabalho, de forma repentina para juristas e legisladores, mesmo sem intenção, acabara por abrir espaços aos empregadores que tentam se utilizar da ausência legal para explorar de forma controvertida a idéia de flexibilidade e, assim, omitir-se dos direitos trabalhistas.

A problemática abordada até o momento está na disponibilidade excessiva do empregado, onde a subordinação ao empregador e a respectiva fiscalização ultrapassam notadamente os limites físicos da empresa, e buscam assegurar a garantia ao repouso no âmbito das novas tecnologias.

Com a possibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, apenas estando conectado por computador, traz ao empregador a possibilidade de ultrapassar os limites físicos da empresa invadindo outros âmbitos da vida do empregado.

Assim, o que de início parecia um sonho esta modalidade parece neste momento não muito favorável à pessoa submetida a esta espécie, começam a surgir no âmbito trabalhista os primeiros problemas acerca do direito à desconexão. Então a subordinação e fiscalização entre empregador e empregado saíram do espaço físico da empresa e atingiram o espaço privado do empregado, nada mais justo do que este ter o direito de se desvincular virtualmente da empresa, surgindo a necessidade de assegurar ao teletrabalhador o direito de não permanecer conectado com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias, feriados ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso, porque esta invasão na privacidade do empregado perturbam a vida íntima, o convívio familiar, descanso e o do trabalhador.

Há algum tempo o Direito do Trabalho vem se dedicando em proteger o direito ao descanso e lazer dos empregados. E depois de intensos protestos e lutas os empregados conseguiram conquistar padrões de jornada de trabalho objetivando garantir o seu direito ao repouso.

Em contrapartida, o teletrabalho apresenta como uma nova modalidade de exploração, atualmente por meios virtuais, do trabalho do empregado. Aparentando em primeiro momento garantia de um maior conforto com a diminuição do estresse do funcionário, os empregadores possuem uma ferramenta importante para aumentar as

atividades exigidas ao empregado. Isso porque do mesmo modo que a tecnologia facilita a realização de tarefas nos mais variados locais, também possibilita a fiscalização por parte do empregador em qualquer área que ele se encontre.

È certo que quem se submete ao regime do teletrabalho terá alguma interferência na sua vida privada por parte do empregador muito além do que o “empregado normal.”

Sendo assim, o fato de ter mobilidade física, não quer dizer que este não esteja vinculado à empresa.

Portanto é essencial uma visão criteriosa por parte do julgador, e principalmente do legislador, no que tange a esta nova espécie, já que com o distanciamento do funcionário da sede empresarial torna-se mais fácil a exploração do empregado pelo seu empregador. Atualmente, diante à ausência de previsão legal, é fica prejudicado a comprovação da disponibilidade ininterrupta do empregado, além do desrespeito ao direito de desconexão.

Elevando nossa análise para um âmbito constitucional, ressalta-se existência, no art. 7º, de incisos que servem como fundamento para este direito de desconexão. O inciso XIII deste dispositivo determina que a duração da jornada de trabalho não deve ser maior do que oito horas diárias, totalizando quarenta e quatro horas semanais, facultadas algumas modificações mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Portanto, em razão do limite imaginário do tempo utilizado para lazer e para o realização das atividades profissionais impostas pelo empregador, o teletrabalhador, deve ser amparado por um direito que lhe garanta a revitalização desta divisão e o respeito do seu período de descanso.

Assim, busca-se enaltecer o direito garantido ao empregado ao intervalo para descanso. Nos dizeres de Sérgio Pinto Martins:

Período de descanso diria respeito ao tempo entre dois fatos; um ciclo, podendo se confundir com as férias ou com o descanso semanal remunerado, que não deixam de ser períodos de descanso, em que o trabalhador irá repor suas energias gastas no ano, no primeiro caos, ou na semana, na segunda hipótese. Assim, o período de descaso seria o gênero, do qual seria espécie o intervalo.

O Direito do Trabalho, estabelece dois intervalos, quais sejam o intrajornada e o interjornada, com o objetivo de proteger a saúde do trabalhador que necessita de

descanso adequado, para recompor suas energias e podendo em seguida voltar a desempenhar suas atividades profissionais de maneira mais produtiva. E este direito ao descanso, que o direito à desconexão busca assegurar ao empregado.

O direito à desconexão deve deixar de ser uma teoria para se tornar uma garantia fundamental assegurada a todos os trabalhadores que se submetem ao regime do teletrabalho. Somente assim estará assegurado o cumprimento dos preceitos existentes na CLT e, por conseguinte, a viabilidade deste instituto perante o ordenamento jurídico pátrio.

7. DIREITO AO LAZER E A DESCONEXÃO DO TRABALHO COMO MEIO DE GARANTIR OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O direito ao lazer está expresso inserido de forma clara na Declaração Universal dos Direitos Humanos, com a seguinte redação: “Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”. Dessa forma, traz expressamente o direito ao lazer como um dos direitos essenciais para o trabalhador, imensa importância para a manutenção da qualidade de vida adequada do trabalhador. Logo, o lazer é um direito assegurado pela Constituição Federal a todos os cidadãos, entretanto a atual organização da sociedade, com jornadas de trabalho sem limites privam o trabalhador deste, restando prejudicada a vida social, e conseqüentemente privando-o do convívio com o mundo extratrabalho. O lazer é importante para o trabalhador, para que o mesmo dedique um tempo para si, além de desfrutar seu tempo com a família, com amigos e para participar da sociedade. Em nome da proteção ao lazer, a Constituição Federal, no art. 7º, limita as horas de trabalho no inc. XIII, determina a obrigatoriedade do repouso semanal remunerado, inc. XV, sendo assim o legislador constituinte cercou-se de institutos para garantir a o direito do lazer ao trabalhador.

Ressaltando que o direito de lazer interfere diretamente a proteção da cultura de um povo garantindo assim, a existência de seus costumes, suas características marcantes e única de cada grupo social, garantindo portanto, a dignidade inerente ao indivíduo de poder criar e viver num grupo. Quando o empregador estabelece metas muitas vezes bem além do que seria exigida se o trabalhador estivesse no interior da empresa, se tornando impossível gozar seus direitos, refletindo na saúde intelectual e

física, como se estivesse novamente sendo escravizado ficando sempre a disposição do empregador, ferindo assim os direitos fundamentais inerentes o trabalhador.

8. NORMATIZAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Ao analisar o teletrabalho no cenário mundial verifica-se que existem uma variedade de legislações em cada um dos Estados que já regulamentaram essa modalidade e Estados que sequer tratam do teletrabalho em sua legislação. Este instituto tem grande importância pelo fato de que com a globalização, os Estados estão em constante conexão e sempre influenciando uns aos outros.

No Brasil embora a Lei 13.467/2017 acrescentou na CLT a normatização acerca do teletrabalho no seu capítulo II-A, nos artigos 75-A à 75-E, nada mencionou sobre o direito a desconexão, deixando o teletrabalhador desamparado nesse aspecto e gerando assim uma imensa insegurança jurídica.

A França porém, esta sendo inovadora neste sentido, já se encontra em vigor desde 1º de janeiro de 2018 a Lei El Khomri, Oficialmente, a lei é intitulada “Projeto de lei que visa instituir as novas liberdades e as novas proteções para as empresas”. Objetiva aumentar a competitividade das empresas flexibilizando as possibilidades de dispensa e no que tange a fixação do tempo de trabalho. Pretende também melhorar as condições de trabalho dos assalariados. O Estado Frances reconheceu necessidade de alterar a legislação para enfrentar a globalização e as mudanças constantes no mundo do trabalho. Destaca o direito à desconexão do trabalho ou, ainda, uma legislação mais protetiva quanto aos trabalhadores sazonais.(Revista de Direito do Trabalho | vol. 186/2018 | p. 151 - 163 | Fev / 2018).

Portanto, o direito à desconexão passar a ter previsão legal na França. Devendo as empresas praticar as medidas para assegurar o respeito aos repousos remunerados e o tempo de repouso.

Nesse sentido indaga Nelson Rosenvald:

Poderá o “direito de desconectar” chegar ao Brasil? Assim como eles, adoramos criar leis para acreditar que tudo mudará. Porém, essa específica legislação é típica do estilo francês de homenagear os prazeres da vida em detrimento da aspereza do trabalho. Surpreendentemente, a produtividade do trabalhador na França é em média superior a do norte americano e mesmo do vizinho alemão. Na verdade, o que define o cidadão francês não é a sua atitude perante o trabalho, mas o seu respeito perante o lazer. O tão invejado “savoir vivre” consiste em definir a esfera pessoal não como uma entidade passiva – as sobras de uma existência que não foram devorados pelo escritório - mas

uma entidade separada, cuja soberania vale à pena defender, mesmo que isso signifique que a planilha de alguém não terminará no tempo demandado pelo empregador. Saborear um pernil de cordeiro com um bom vinho Bordeaux requer paz de espírito! Simplificando, o lazer para o francês é um fim em si mesmo, não apenas um meio para "recarregar" as baterias para uma nova semana de trabalho. (O direito de desconectar-10/1/2017- Nelson Rosendal, Disponível:<https://www.Nelsonrosendal.info/single-post/2017/01/09/O-direitode-desconectar>, acessado em 21/06/2018.)

Seria um grande avanço para o Brasil se incluir no ordenamento jurídico o Direito à desconexão, evitando praticas abusivas por parte dos empregadores em detrimento do empregado.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Através do presente estudo, pode-se dizer que o direito à desconexão pode ser entendido como um direito fundamental do trabalhador, uma vez que decorre de diversos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, como o direito à saúde, ao lazer, e à limitação de jornada. Assim, o teletrabalho, embora a reforma trabalhista tenha tratado alguns elementos dessa modalidade de trabalho, ainda, pode ser um terreno fértil para a ocorrência de diversas violações ao direito à desconexão do empregado, na medida em que o próprio formato da atividade torna difícil dissociar o trabalho da vida privada, e a Reforma trabalhista nada falou sobre o importante instituto do direito de desconexão.

Apesar dos inúmeros benefícios que o avanço tecnológico traz para o âmbito trabalhista, pode porém, se tornar prejudicial para o teletrabalhador uma vez, o direito ao lazer nem sempre esta sendo respeitado, já que esta espécie de trabalhador deve alcançar metas exorbitantes impostas pelo empregador.

Sendo assim, os trabalhadores não podem se manter inertes diante do desrespeito, por seus empregadores, do direito ao lazer e da exigência desmedida de atividades, a supressão dos intervalos para refeição e descanso além da impossibilidade de controle de jornada.

Atualmente a tecnologia é uma realidade indiscutível. Aplicada em quase todas as atividades exercidas pelo indivíduo, apesar desse avanço inerente às novas descobertas não foi devidamente regulamentado pelo legislador brasileiro que se encontra aquém das evoluções sociais.

O teletrabalho sem duvida estará presente no futuro das relações trabalhistas. E está cada vez mais sendo implantadas pelas empresas que visam lucro porém, objetivam também, diminuição dos custos afim de alcançar um preço mais competitivo na sociedade. A diminuição de gastos pode se dar porque quando o trabalhador exerce suas atividades fora das dependências da empresa, há automaticamente uma redução em gastos básicos, como água, energia entre outros gastos essenciais para manutenção da empresa.

O importante é que o empregado tenha assegurado o direito ao seu descanso mesmo esteja trabalhando em seu domicilio. Ressaltando que, o que importa não é o local onde o trabalhador exerce suas atividades, mas sim a possibilidade de se desvincular deste no momento adequado. É necessário traçar uma linha não entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer, para evitar que o trabalhador fique excessivamente à disposição do empregador.

É incontestável que existe nos dias atuais maior competitividade mercadológica, se tornando imprescindível a redução de custos, entretanto, isso não pode contrariar as garantias asseguradas ao trabalhador.

Por fim, é necessário os estudiosos do direito passem a analisar o teletrabalho com maior cautela, objetivando evitar que explorações venham a ser cometidas pelo empregador em relação ao empregado. É inaceitável a inserção desta nova modalidade de no meio social sem que sejam assegurados os direitos básicos garantidos ao empregado, dentre eles o descanso.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paulo Roberto de. **O Brasil e a nanotecnologia: rumo à quarta revolução industrial**. Revista Espaço Acadêmico nº 52, Setembro/2005, ano V. Disponível em: < <http://www.espacoacademico.com.br/052/52almeida.htm> >. Acessado em: 08. dez. 2006.

BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 08 set. 2017

CASAGRANDE, Márcio. **Lazer Trabalhoso. Consultor Jurídico**. São Paulo. 26 ago. 2006. Disponível em: < <http://conjur.estadao.com.br/static/text/47733,1>>. Acesso em: 08 dez. 2006.

ÉPOCA, Economia e Negócios. As 100 melhores empresa. Ed. 21. ago. 2006.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: LTr, 2003

LUNARDI, Alexandre. A função social do direito ao lazer nas relações de trabalho. Disponível: <http://www.unifieo.br/files/>

MALTA, Christovao Piragibe T. **Comentários à CLT**. 7 ed. São Paulo: LTR. 2006.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. Lazer e educação. 3. ed. Campinas: Papyrus, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 7 ed. São Paulo: Atlas. 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: Atlas. 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo. Saraiva. 2006.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: LTR. 2004.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: Um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. **Revista LTr**, v. 64. nº 5, p. 583-587, maio 2000. REVISTA

Revista de **Direito do Trabalho** | vol. 186/2018 | p. 151 - 163 | Fev / 2018.

ROSENVALD, **O direito de desconectar**-10/1/2017- Nelson Rosenvald, Disponível: <https://www.Nelsonrosenvald.info/single-post/2017/01/09/O-direito-de-desconectar>.

TROPE, Alberto, **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999

