



OS MALES DA HIPERCONEXÃO PARA O TELETRABALHADOR

THE DOWNSIDES OF HYPERCONNECTIVITY FOR TELECOMMUTER

Arthur José Pavan Torres¹

Silvana Cousseau²

RESUMO

O artigo aborda os problemas causados pela constante conexão com o trabalho. Atualmente, com o avanço da tecnologia e a facilidade de acesso às informações, muitas pessoas acabam se tornando reféns do trabalho, sempre disponíveis e conectadas, mesmo fora do horário de expediente. Isso pode levar ao desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, causando estresse, ansiedade e até mesmo problemas de saúde. É importante encontrar um equilíbrio saudável entre o trabalho e o tempo livre, pois só assim é possível desfrutar de uma vida mais plena e satisfatória. Adotou-se na pesquisa a metodologia referencial bibliográfica, utilizando-se de livros, artigos e obras que versam a respeito do tema ora estudado e da legislação brasileira.

Palavras-chave: Teletrabalho; Trabalho digno; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

The article addresses the problems caused by constant work connection. Nowadays, with the advancement of technology and easy access to information, many people end up becoming hostages of work, always available and connected, even outside of working hours. This can lead to an imbalance between personal and professional life, causing stress, anxiety, and even health problems. It is important to find a healthy balance between work and leisure time, as this is the only way to enjoy a more fulfilling and satisfactory life. The research adopted the bibliographic reference methodology, using books, articles, and works that discuss the studied topic and Brazilian legislation.

¹ Doutorando em Direitos Humanos pela Universidade de São Paulo (USP), com pesquisa em andamento na área. Mestre em Direito pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE), com especialização na linha de pesquisa "Justiça e o Paradigma da Eficiência". Graduado em Direito pela Universidade Bandeirante de São Paulo (2003). Vínculo com a Universidade de São Paulo (USP). E-mail: arthuriptorres@usp.br.

² Graduanda em Direito pela Faculdade Monitor de São Paulo/SP. E-mail: syllcousseau@yahoo.com.br.



Keywords: Teleworking; Decent work; Worker's health.

1. INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é reconhecido internacionalmente como um direito fundamental, presente em diversos documentos de direitos humanos e vai além da simples busca por uma ocupação remunerada, abarcando a garantia de emprego digno, igualdade de condições na contratação, remuneração justa, entre outros aspectos.

Além disso, o direito ao trabalho desempenha um papel central na concretização dos demais direitos fundamentais, pois é através do trabalho, que o indivíduo tem a possibilidade de conquistar autonomia econômica, acesso a recursos materiais, educação, saúde e outras necessidades básicas, além de ser uma forma de inclusão social e de construção de identidade individual.

A inclusão do direito ao trabalho no rol dos direitos fundamentais demonstra a preocupação do legislador em garantir que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades de trabalho dignas e decentes, por meio de uma remuneração adequada, bem como, de ter a sua saúde e segurança preservadas.

A relação entre o direito ao trabalho digno e a dignidade da pessoa humana ocorre porque o trabalho é uma das principais formas de realização pessoal e de participação na sociedade. O trabalho digno não apenas assegura os meios de subsistência, mas também promove a inclusão social, a autonomia, a satisfação pessoal e o desenvolvimento humano das pessoas.

Além disso, o trabalho digno está intrinsecamente ligado a outros direitos fundamentais, como a liberdade, a igualdade, a não discriminação e a saúde. Quando uma pessoa não tem acesso a um trabalho digno, sua dignidade é afetada negativamente, pois ela pode ser explorada, submetida a condições precárias, ter sua saúde prejudicada, entre outros problemas.

Não obstante, apesar dos avanços na garantia do direito ao trabalho digno, ainda há muitos desafios a serem enfrentados. A atual conjuntura de crises



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

econômicas, tecnológicas e ambientais afeta diretamente o mercado de trabalho, trazendo instabilidade e precarização das condições laborais.

Destarte, a rápida evolução tecnológica tem possibilitado uma nova forma de trabalho: o teletrabalho. Essa modalidade, cada vez mais adotada pelas organizações, proporciona a flexibilidade de horários e a realização das tarefas em qualquer local.

No entanto, a dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal após a adesão do teletrabalho tem sido um desafio para muitas pessoas. Onde antes havia uma nítida linha divisória entre o ambiente de trabalho e o lazer, atualmente, com o teletrabalho, ficou menos definida e extremamente sutil.

Cabe, ainda, considerar que pode não existir um espaço físico, destinado às atividades laborais, e resultando no uso do mesmo ambiente para o labor e vida pessoal, o que pode acarretar a uma constante sensação de estar no local de trabalho, mesmo quando a pretensão é o ócio.

Encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é fundamental para evitar o esgotamento e promover o bem-estar. Apesar dos desafios, é possível separar esses dois aspectos e desfrutar dos benefícios do teletrabalho, desde que se estabeleçam limites e se adotem estratégias apropriadas.

Neste contexto, o presente artigo busca explorar a relação entre a eterna conexão com o trabalho e os males que podem advir dela, apresentando os principais aspectos relacionados a esse tema e discutindo possíveis estratégias para minimizar esses problemas no ambiente profissional.

A falta de desconexão ao trabalho tem se tornado cada vez mais comum na sociedade contemporânea, principalmente devido à facilidade de acesso à tecnologia e à crescente pressão por produtividade e resultados. Esse fenômeno resulta em diversos malefícios tanto para a saúde física quanto mental dos indivíduos, bem como para a qualidade de vida e as relações pessoais.

A pesquisa, neste sentido, será qualitativa, pautando-se pelo método interpretativo sistemático, bibliográfica e com consulta a fontes legislativas e científicas.



2. O AVANÇO DAS PRÁTICAS DA ATIVIDADE LABORAL

Nos últimos anos, o direito ao trabalho tem assumido um papel central na compreensão dos direitos fundamentais. Considerado como o "centro convergente dos direitos sociais" (DELGADO, 2006, p. 71), esse direito representa não apenas a possibilidade de sustento individual, mas também a garantia de dignidade, igualdade e justiça social. Ademais, os direitos sociais são uma ramificação dos direitos fundamentais, surgindo a partir do avanço do pensamento social e da necessidade de uma maior proteção aos direitos humanos. Assim, ao longo do tempo, a concepção desses direitos foi se ampliando e passou a incluir questões relacionadas ao direito ao trabalho.

Ainda nesta toada, Goldschmidt e Graminho (2020, p. 07) comenta: "O direito ao trabalho passou a figurar no rol dos direitos fundamentais com a Constituição de 1988 ao lado da dignidade da pessoa humana."

A inclusão do direito ao trabalho no rol dos direitos fundamentais demonstra a preocupação do legislador em garantir que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades de trabalho dignas e decentes, por meio de uma remuneração adequada, bem como, de ter a sua saúde e segurança preservadas.

A relação entre o direito ao trabalho digno e a dignidade da pessoa humana ocorre porque o trabalho é uma das principais formas de realização pessoal e de participação na sociedade. O trabalho digno não apenas assegura os meios de subsistência, mas também promove a inclusão social, a autonomia, a satisfação pessoal e o desenvolvimento humano das pessoas.

Dessa forma, Silva, Marques e Alkimim (2021, p. 75) comentam:

Logo, não paira dúvida que o trabalho é um instrumento de valorização e promoção humana, pois dignifica a pessoa à medida que favorece a convivência entre os cidadãos, considerando-se a autoafirmação do indivíduo perante a sociedade por meio de sua atividade laboral.

Além disso, o trabalho digno está intrinsecamente ligado a outros direitos fundamentais, como a liberdade, a igualdade, a não discriminação e a saúde. Quando uma pessoa não tem acesso a um trabalho digno, sua dignidade é afetada



negativamente, pois ela pode ser explorada, submetida a condições precárias, ter sua saúde prejudicada, entre outros problemas.

Goldschmidt e Graminho (2020, p. 25) destaca a relevância de proporcionar condições dignas ao trabalhador na seguinte afirmação:

O trabalho além de garantir condições de vida dignas aos trabalhadores, também deve ser prestado em condições dignas, observando-se a garantia da liberdade, igualdade, segurança, saúde, ou seja, com respeito à integridade física e moral dos trabalhadores.

Convém esclarecer que o trabalho digno consiste em proporcionar condições justas e adequadas de trabalho, em que o trabalhador possa exercer sua atividade de forma saudável, segura e com remuneração suficiente para atender suas necessidades básicas.

Nesta contenda Melo e Leite (2021, p. 22-23) explica:

O conceito de meio ambiente do trabalho é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa, relacionadas à sua sadia qualidade de vida.

Portanto, o direito ao trabalho digno é essencial para garantir a dignidade da pessoa humana, já que o trabalho é uma dimensão fundamental da vida de uma pessoa e está relacionado ao seu bem-estar físico, emocional e social. Um trabalho digno permite que a pessoa tenha uma existência plena, com suas necessidades básicas satisfeitas, respeito e valorização social.

A evolução tecnológica possibilitou uma nova forma de trabalho: o teletrabalho. Essa modalidade, cada vez mais adotada pelas organizações, proporciona a flexibilidade de horários e a realização das tarefas em qualquer local.

No entanto, a dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal após a adesão do teletrabalho tem sido um desafio para muitas pessoas. Onde antes havia uma nítida linha divisória entre o ambiente de trabalho e o lazer, nos dias atuais, com o teletrabalho, ficou menos definida e extremamente sutil.

Nesta questão Medeiros e Jacob (2023, p. 174) instigam:



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

Contudo, as facilidades dessa infindável capacidade de criação de ferramentas para o trabalho remoto, não representam apenas benefícios aos trabalhadores que, especificamente, conseguem trabalhar bem instalados em suas casas ou em locais externos e descentralizados da empresa.

Nota-se que uma das principais razões para essa dificuldade é a falta de uma rotina clara de trabalho. Trabalhar em casa pode levar a uma forte tendência de estender o horário de trabalho além do normal, até mesmo por dispensar o deslocamento físico.

Outro obstáculo que contribui para manter essa ligação é a presença permanente dos dispositivos eletrônicos, permitindo uma disponibilização constante do trabalhador para o trabalho, inclusive no tempo livre e dificultando a desconexão e o relaxamento.

Cabe, ainda, considerar que pode não existir um espaço físico, destinado às atividades laborais, e resultando no uso do mesmo ambiente para o labor e vida pessoal, o que pode acarretar a uma constante sensação de estar no local de trabalho, mesmo quando a pretensão é o ócio.

Encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é fundamental para evitar o esgotamento e promover o bem-estar. Apesar dos desafios, é possível separar esses dois aspectos e desfrutar dos benefícios do teletrabalho, desde que sejam definidos limites e estratégias adequadas sejam adotadas.

3. O TELETRABALHO E A HIPERCONEXÃO

A crescente implementação do teletrabalho nas organizações em todo o mundo tem sido uma resposta eficaz às demandas da sociedade moderna. No entanto, uma questão que tem emergido é a falta de uma rotina clara de trabalho para aqueles que atuam remotamente, podendo resultar a problemas como a baixa produtividade, a ausência de engajamento, o estresse e o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal.

É importante mencionar que dentre as causas mais comuns atribuídas à indefinição de uma rotina de trabalho está a dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal, uma vez que o escritório é o mesmo ambiente da casa. Sem

a separação física entre esses dois espaços, muitas pessoas tendem a estender seu horário de trabalho além do necessário, o que prejudica a criação de uma rotina clara.

Sobre trabalhar além do previsto, Fonseca (2022, p. 61) explica:

O problema da hiperconexão sucede quando rotineiramente os trabalhadores fora dos limites do horário de trabalho passam a continuar conectados por algum meio telemático, deixando de usufruir do devido descanso, lazer, convívio com a sua família e de se dedicar a quaisquer outras atividades que sejam do seu interesse.

Outra causa é a falta de controle e supervisão por parte dos gestores. No teletrabalho, os colaboradores têm maior autonomia e liberdade para executar suas tarefas. No entanto, isso também pode levar a uma falta de direcionamento e orientação em relação às prioridades e prazos. Sem um acompanhamento mais próximo, é relativamente comum que os colaboradores se sintam perdidos em relação ao que devem fazer, resultando em uma reiteração de trabalho menos organizada.

Além disso, a ausência de um roteiro preciso no teletrabalho pode estar relacionada à dificuldade de estabelecer uma disciplina pessoal. A carência de uma figura de autoridade próxima, como um chefe ou supervisor, pode tornar mais difícil para algumas pessoas manterem a disciplina necessária para cumprir um cronograma de trabalho definido. Isso pode ser ainda mais agravado pela inexistência de estrutura e organização no ambiente doméstico, que pode se refletir na forma como a rotina de trabalho é estabelecida e seguida.

De acordo com Fonseca (2022, p. 74) manter uma disciplina diária quanto ao tempo laborado pode ajudar a evitar a hiperconexão, conforme cita:

O problema da hiperconexão, tratado anteriormente, advém justamente da inobservância de limitação na duração da jornada de trabalho do teletrabalhador, cujo labor não raro ultrapassa os limites da prática do labor na forma tradicional, isto é, com duração máxima de oito horas diárias.

Estabelecer políticas e diretrizes nítidas é essencial para evitar as consequências negativas de uma rotina de trabalho excessivamente intensa. Ao estabelecer as expectativas de trabalho, os trabalhadores podem entender o que é esperado deles e evitar a pressão de trabalhar além do necessário. Isso pode incluir definir horários de trabalho, pausas, prazos realistas e uma distribuição equilibrada de



tarefas. Ao ter essas políticas em vigor, os aqueles são encorajados a trabalhar com eficiência e evitar a sobrecarga de trabalho.

Promover a comunicação efetiva também é crucial para evitar excesso de trabalho diário. Uma boa divulgação entre a equipe e a liderança pode ajudar a identificar quaisquer problemas ou obstáculos que possam estar impactando a eficiência ou a carga de trabalho exaustiva. Além disso, a elucidação clara pode permitir que os trabalhadores expressem suas preocupações e necessidades relacionadas ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, ajudando a evitar o excesso de trabalho.

Encorajar a criação de uma rotina pessoal é outra medida importante para evitar o trabalho demais. Ao incentivar os colaboradores a definir limites e priorizar sua saúde e bem-estar, a organização pode ajudar a prevenir o esgotamento e manter um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Isso pode incluir encorajar pausas regulares, incentivar férias e tempo de folga para descanso, e promover atividades de autocuidado fora do ambiente de trabalho.

Finalmente, utilizar ferramentas de gerenciamento de trabalho pode ser útil para evitar a sobrecarga de trabalho. Existem muitas ferramentas disponíveis que podem auxiliar na organização de tarefas, gerenciamento de projetos e distribuição equilibrada de carga de trabalho entre os membros da equipe. Essas ferramentas podem ajudar a evitar a acumulação excessiva de tarefas, fornecendo insights sobre o tempo necessário para realizar cada atividade, permitindo um planejamento mais realista e evitando que os funcionários trabalhem além do necessário.

A falta de uma rotina clara no teletrabalho pode ter impactos significativos na produtividade, bem-estar e satisfação dos funcionários. No entanto, as organizações podem superar esse desafio estabelecendo políticas claras, incentivando a comunicação efetiva, encorajando a criação de uma rotina pessoal e utilizando ferramentas de gerenciamento de trabalho. A implementação dessas sugestões pode ajudar a garantir que os trabalhadores se sintam mais engajados, produtivos e equilibrados no ambiente de teletrabalho.

4. A HIPERCONEXÃO PELA MESCLAGEM DE AMBIENTES FÍSICOS

O teletrabalho se tornou uma realidade para muitas pessoas nos últimos anos, especialmente durante a pandemia de COVID-19, permitindo a continuidade de muitos serviços, mas também trouxe alguns desafios que perduram, em muitos casos, até o momento atual.

Algumas desvantagens são citadas por Goldschmidt e Graminho (2020, p. 61) conforme o seguinte:

Em que pese possa-se enumerar vários benefícios oportunizados pelas novas tecnologias, são inúmeras as conseqüências maléficas causadas aos trabalhadores, podendo-se citar a redução da privacidade, o aumento de doenças relacionadas ao trabalho, a excessiva conexão laboral, entre outros.

Ademais, uma outra questão que permanece até os dias atuais, diz respeito à falta de um espaço físico separado para as atividades laborais. Muitos profissionais enfrentam o desafio de utilizar o mesmo ambiente para suas atividades laborais e seus momentos de lazer, o que pode gerar uma constante sensação de estar no local de trabalho, mesmo quando a intenção é descansar.

Quando não há uma separação física entre o espaço de trabalho e a vida pessoal, é comum sentir-se constantemente conectado ao emprego. As linhas entre o tempo dedicado ao trabalho e ao lazer se tornam mais tênues, resultando em uma sensação de que o trabalho nunca acaba. Isso pode levar a um maior estresse e esgotamento mental, prejudicando o bem-estar geral do profissional.

Se todo o trabalho é realizado no mesmo ambiente onde ocorrem as atividades pessoais, pode ser difícil estabelecer limites claros e efetivamente se desconectar. A falta de uma rotina definida e de um espaço separado pode fazer com que as tarefas laborais se estendam para além do horário de expediente, invadindo momentos de descanso e lazer.

A constante sensação de estar no local de trabalho, mesmo durante momentos de ócio, pode prejudicar a qualidade de vida global do indivíduo. A atividade laboral pode se tornar onipresente, dificultando o relaxamento e frustrando a possibilidade de aproveitar os momentos pessoais, familiares e de lazer. Isso pode



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

levar a um sentimento de insatisfação e à diminuição da qualidade de vida como um todo.

O teletrabalho pode proporcionar inúmeras vantagens, mas também traz desafios relacionados à falta de separação física entre o trabalho e a vida pessoal. A constante sensação de estar no local de trabalho, mesmo durante momentos de lazer, pode ter um impacto negativo na saúde e qualidade de vida dos profissionais. É essencial adotar estratégias para estabelecer limites claros e equilibrar as demandas do trabalho com as necessidades pessoais, garantindo assim uma melhor conciliação entre as esferas profissional e pessoal no contexto do teletrabalho.

Nessa toada, Lima (2023, p. 98-99) afirma:

É essencial que o teletrabalhador consiga perceber os seus limites, gerenciar o estresse e, primordialmente, organizar o seu espaço e tempo de trabalho, para que mantenha a distância saudável entre o ambiente laboral e a sua vida particular – evitando, desse jeito, quadros de estresse, de *burnout*, dentre outros que possam comprometer a sua saúde física e mental.

A ausência da separação entre os espaços físicos destinados ao trabalho e ao lazer é uma tendência cada vez mais presente em nossa sociedade contemporânea. Até pouco tempo, era comum ter um ambiente específico para as atividades laborais, como um escritório ou uma fábrica, e outro espaço exclusivamente voltado para o lazer, como a sala de estar ou o jardim. No entanto, com o avanço da tecnologia e a popularização do *home office*, essa divisão tem se tornado menos nítida.

Uma das principais razões para essa falta de separação entre os espaços físicos é a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto. Cada vez mais as organizações estão adotando o modelo de teletrabalho, permitindo que os colaboradores realizem suas atividades profissionais de casa. Isso significa que o escritório, que antes era um ambiente estritamente profissional, pode se transformar em um ambiente de trabalho e lazer ao mesmo tempo, já que as pessoas podem conciliar suas tarefas diárias com momentos de descanso e diversão.

Ademais, a mudança nos estilos de vida também contribui para a ausência da separação entre os espaços de labor e diversão. Hoje em dia, com a valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, muitas pessoas optam por realizar



atividades de lazer enquanto estão no ambiente de trabalho e vice-versa. Seja assistindo a um episódio da série preferida durante o horário de expediente ou respondendo a e-mails enquanto relaxam em um parque, resultando em fronteiras entre trabalho e lazer cada vez mais tênues.

Outrossim, é importante lembrar que a falta de separação entre os espaços físicos para trabalho e lazer também pode trazer desafios, como a dificuldade de concentração, além de prejudicar a produtividade. Por isso, é fundamental criar limites e estabelecer rotinas que permitam uma organização eficiente das tarefas tanto profissionais quanto pessoais. Essa flexibilidade é um privilégio, mas é necessário estabelecer um equilíbrio para que a ausência de separação não se torne uma fonte de estresse e sobrecarga.

5. O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

O direito ao desenvolvimento é um conceito fundamental que visa garantir a melhoria das condições de vida e a satisfação das necessidades básicas de todos os indivíduos. Isso inclui o acesso às tecnologias que contribuam para o desenvolvimento econômico, social e cultural. No entanto, é necessário assegurar que esse desenvolvimento seja realizado de forma sustentável e não comprometa o bem-estar e a saúde das pessoas.

Neste quesito, Melo e Leite (2021, p. 42) explica que: “O direito ao desenvolvimento, aqui compreendido, o tecnológico, tem que ser harmonizado com o exercício do direito à saúde, aqui considerado o meio ambiente de trabalho.”

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que o ambiente de trabalho é um local onde se passa grande parte do tempo, exercendo as atividades laborais. Dessa forma, é fundamental que esse ambiente proporcione condições adequadas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Afinal, a qualidade de vida no trabalho não se limita apenas à remuneração, mas também abarca aspectos como a segurança, a higiene e o equilíbrio psicossocial.

Além do mencionado, o meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental do trabalhador por ser essencial à sua dignidade. Um ambiente de



trabalho insalubre e degradante atinge diretamente a integridade física e moral do obreiro, prejudicando sua autoestima, seu rendimento profissional e, conseqüentemente, sua capacidade de se desenvolver plenamente como ser humano.

As novas tecnologias da informação e comunicação têm causado um impacto significativo nas relações de trabalho ao redor do mundo. Com o avanço da *internet*, dispositivos móveis e *softwares* cada vez mais inteligentes, a forma como as pessoas se comunicam, colaboram e realizam suas atividades profissionais mudou drasticamente.

Uma das principais influências dessas tecnologias nas relações de trabalho é a quebra das barreiras geográficas. Agora é possível trabalhar remotamente para organizações localizadas em diferentes partes do mundo, sem a necessidade de estar fisicamente presente no escritório. Com o aumento do trabalho remoto, a colaboração entre equipes tornou-se mais dinâmica e versátil, permitindo que pessoas de diferentes culturas e habilidades trabalhem juntas em projetos comuns.

Ainda sobre o encurtamento das distâncias Silva e Alvão (2019, p. 69) afirmam:

Por certo que nos dias atuais a interação entre pessoas por intermédio da tecnologia de informação proporciona a aproximação bem como a interação instantânea independentemente da localização geográfica do interlocutor ou do receptor.

Afora isso, as novas tecnologias da informação e comunicação facilitaram o acesso à informação e a realização de tarefas complexas. Com apenas alguns cliques, os trabalhadores podem acessar uma variedade de recursos online, como bancos de dados, informações sobre concorrentes e ferramentas de análise de dados. Isso contribui para um maior nível de eficiência no trabalho, permitindo que as tarefas sejam concluídas de forma mais rápida e precisa.

No entanto, é importante ressaltar que as novas tecnologias também podem trazer alguns desafios para as relações de trabalho. A dependência excessiva de dispositivos eletrônicos pode levar a problemas de saúde física e emocional, já que



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

a necessidade de sempre estar conectado pode afetar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, levando a situações de estresse e esgotamento.

Assim, Silva, Marques e Alkimim (2021, p. 82) observam:

Ultimamente, há uma vasta diversidade de desafios, dos quais o mais intenso é a nova revolução tecnológica, cujas implicações transformam toda a humanidade. Tais mudanças refletem em todos os setores da economia, com o atual contexto promissor e, sobretudo, ameaçador.

Em princípio, essa disponibilidade constante cria uma dificuldade em estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal, gerando uma tendência a trabalhar por longas horas sem pausas adequadas. Isso pode levar a um esgotamento físico e mental, aumentando os níveis de estresse e afetando a saúde do trabalhador.

Quanto a hiperconexão Fonseca (2022, p. 54) adverte: “É forçoso reconhecer que essa conexão facilitada chega a ser um paradoxo, porquanto da mesma forma que se apresenta como uma vantagem do teletrabalho, acaba dominando a vida do obreiro.”

A desconexão do trabalho é importante também para evitar a sobrecarga e o esgotamento profissional. Estudos têm demonstrado que a constante exposição à pressão e ao estresse do trabalho pode levar a problemas de saúde física e mental, como a Síndrome de *Burnout*. Portanto, estabelecer limites claros entre os momentos em que se está no trabalho e nos momentos de descanso é fundamental para preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Quanto a Síndrome de *Burnout* Medeiros e Jacob (2023, p. 38) expressam preocupação:

A violação do direito a desconexão é considerada um dos principais agentes de desencadeamento da Síndrome de *Burnout*, que por consequência desencadeia o dano existencial, e gera muitos malefícios ao trabalhador, uma vez que gera violações à dignidade da pessoa humana.

Em suma, as novas tecnologias da informação e comunicação têm influenciado as relações de trabalho de maneira significativa. Elas permitiram que as pessoas se conectem e colaborem de maneiras nunca antes vistas, facilitaram o acesso à informação e contribuíram para uma maior eficiência no trabalho. No



entanto, é importante que essas tecnologias sejam utilizadas de forma equilibrada e consciente, respeitando o bem-estar dos trabalhadores.

6. CONCLUSÃO

O meio ambiente do trabalho e o direito à saúde são temas abordados na Constituição Federal do Brasil de 1988. A Carta Magna estabelece a proteção ao meio ambiente como um direito fundamental, garantindo a todos um ambiente de trabalho saudável e seguro. No seu artigo 7º, inciso XXII da Constituição menciona explicitamente a proteção ao ambiente de trabalho, afirmando que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Esse dispositivo coloca a saúde e segurança como elementos indissociáveis do meio ambiente do trabalho.

Ademais, o artigo 225, parágrafo 1º da Constituição estabelece a obrigação do poder público e da coletividade de preservar e defender o meio ambiente, incluindo o meio ambiente de trabalho. Dessa forma, a saúde ocupacional e a proteção do trabalhador devem ser consideradas responsabilidades tanto do Estado quanto da sociedade como um todo.

Ainda assim, com o avanço da tecnologia nas últimas décadas, muitos trabalhadores enfrentam o desafio de se desconectar do ambiente de trabalho, mesmo fora do horário de trabalho. Com o uso de *smartphones* e computadores pessoais, muitas vezes é esperado que eles estejam disponíveis e respondendo a e-mails e mensagens de trabalho até tarde da noite, nos fins de semana e até mesmo durante as férias.

Em muitos países, surgiram debates sobre a necessidade de regular o direito à desconexão do trabalho. A França foi pioneira nesse sentido, implementando a Lei do Direito à Desconexão em 2017, que exige que as organizações com mais de 50 funcionários negociem acordos coletivos que estabeleçam limites claros para o tempo de trabalho e o direito à desconexão.

A defesa do direito à desconexão do trabalho baseia-se em vários argumentos. Primeiro, a desconexão é essencial para a saúde mental e física dos



trabalhadores, permitindo-lhes descansar e recuperar-se do estresse relacionado ao trabalho. Além disso, a desconexão é importante para a vida social e familiar dos trabalhadores, permitindo-lhes dedicar tempo a atividades pessoais, hobbies e relacionamentos.

Ademais, a falta de uma rotina clara no teletrabalho pode levar a diversos desafios e problemas. Primeiramente, a ausência de uma estrutura definida pode dificultar a separação entre vida pessoal e profissional, causando uma sobrecarga de trabalho e impactando a saúde mental dos colaboradores. Além disso, a falta de uma rotina estabelecida pode afetar a produtividade e a organização das tarefas, uma vez que os trabalhadores podem sentir-se perdidos sem uma orientação clara.

Por fim, a falta de comunicação efetiva entre os membros da equipe também pode ser prejudicial, pois sem uma rotina compartilhada, a coordenação e o alinhamento das atividades podem ser comprometidos. Portanto, é essencial que as organizações e os colaboradores trabalhem juntos para estabelecer uma rotina clara no teletrabalho, incluindo horários definidos, pausas regulares e canais de comunicação constantes, a fim de garantir uma experiência produtiva e saudável para todos.

Diante da crescente adesão ao teletrabalho, é notável a falta de um espaço físico apropriado para essa modalidade de trabalho remoto. A ausência de um local específico para realizar as atividades profissionais em casa pode trazer diversos impactos negativos tanto para a produtividade do indivíduo quanto para sua saúde mental. É urgente que organizações e governos desenvolvam soluções para suprir essa carência.

Ademais, a falta de um espaço físico delimitado para o teletrabalho pode prejudicar a produtividade do profissional. Sem um local apropriado para se concentrar e realizar suas tarefas, é fácil se distrair com afazeres domésticos ou até mesmo com a presença de familiares. Dessa forma, a falta de um ambiente exclusivo para o trabalho pode gerar atrasos e diminuição na qualidade das entregas. Portanto, é essencial disponibilizar um espaço equipado e aconchegante para o teletrabalhador, a fim de propiciar um ambiente propício ao desempenho profissional.



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

Além disso, a falta de um espaço físico adequado para teletrabalho pode impactar negativamente a saúde mental do indivíduo. Trabalhar em casa, sem um local específico para realizar as atividades profissionais, pode levar a uma sensação de falta de separação entre vida pessoal e vida profissional. Isso faz com que o limite entre trabalho e momentos de descanso se torne tênue, prejudicando o bem-estar emocional do trabalhador. Portanto, é necessário investir em espaços de trabalho remoto que promovam a organização e proporcionem um ambiente propício para o cuidado com a saúde mental dos profissionais.

A constante disponibilização do trabalhador devido aos meios eletrônicos tem se tornado uma realidade cada vez mais presente em nossa sociedade. Com o avanço da tecnologia e a popularização de dispositivos como *smartphones* e computadores, é possível estar conectado a qualquer momento e em qualquer lugar. Embora essa facilidade de acesso possa parecer benéfica, ela traz consigo uma série de desafios e impactos negativos para a vida dos trabalhadores.

Além disso, a constante disponibilidade também pode levar a um aumento da pressão e da cobrança por parte das organizações. Com a facilidade de comunicação proporcionada pelos meios eletrônicos, é possível que os colaboradores sejam constantemente acionados, mesmo fora do horário de expediente. Isso pode gerar uma expectativa de resposta imediata, criando uma cultura de urgência e sobrecarga de demandas. Essa pressão constante pode levar a um esgotamento profissional, levando à diminuição da produtividade e à insatisfação no trabalho.

Diante desse contexto, é essencial que as organizações e os colaboradores busquem um equilíbrio saudável entre a disponibilidade tecnológica e a promoção do bem-estar e da qualidade de vida. É importante estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal, definindo horários fixos para desconexão e dedicando tempo para atividades de lazer e descanso. Também é fundamental que as organizações criem uma cultura que valorize a qualidade do tempo dedicado ao trabalho, reconhecendo a importância do descanso e da vida pessoal para o desenvolvimento dos colaboradores e para o sucesso das organizações.

O direito à desconexão surge como uma forma de proteger os trabalhadores e garantir que eles tenham tempo adequado para descansar, se



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

recuperar e aproveitar outros aspectos da vida além do trabalho. O direito à desconexão implica na garantia de um tempo de lazer e de qualidade com a família, amigos e atividades de interesse próprio, além de zelar pela saúde mental e bem-estar dos indivíduos.

Para garantir o direito à desconexão, é necessário que haja uma conscientização por parte dos empregadores sobre a importância dessa questão. Políticas internas podem ser implementadas para limitar o uso de dispositivos de trabalho fora do horário de expediente, como desativar o recebimento de e-mails corporativos após determinado horário. Além disso, é fundamental que haja uma mudança cultural, em que o respeito ao tempo pessoal e à desconexão sejam valorizados.

Em suma, o direito à desconexão do trabalho é uma demanda social importante na atualidade. É fundamental que os trabalhadores tenham o direito de se desconectar do trabalho em determinados momentos, para garantir sua saúde, bem-estar, conciliação entre vida pessoal e profissional e, assim, contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. As organizações e a sociedade como um todo devem se conscientizar dessa necessidade e trabalhar em prol da implementação desse direito.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2006.

FONSECA, Jéssica Kaczmarek Marçal Ribeiro De. **Teletrabalho: O Direito à Desconexão do Teletrabalhador**. Curitiba: Juruá, 2022.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: Um Direito Fundamental do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

LIMA, Anne Floriane Da Escóssia. **O Dano Existencial no Teletrabalho Sob a Perspectiva Do Direito à Desconexão**. Leme/SP: Mizuno, 2023.

MEDEIROS, Benizete Ramos De; JACOB, Valena. **80 Anos da CLT – Reflexões e Críticas**. São Paulo: LTR, 2023.



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESCO



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTR, 2ª edição, 2021.

SILVA, Leda Maria Messias Da; ALVÃO, Leandra Cauneto. **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2019.

SILVA, Leda Maria Messias Da; MARQUES, Ana Paula Baptista; ALKIMIM, Maria Aparecida. **Inteligência Artificial e a Dignidade do Trabalhador no Meio Ambiente de Trabalho**. Um difícil Convívio? São Paulo: LTR, 2021.

