



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*
DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

POLYANA BACELAR E SILVA

**O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DECORRÊNCIA DA TUTELA
JURÍDICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE**

**SALVADOR
2018**

POLYANA BACELAR E SILVA

**O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DECORRÊNCIA DA TUTELA
JURÍDICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA
CONTEMPORANEIDADE**

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

SALVADOR

2018

AGRADECIMENTO

Mais uma etapa vencida. É deste modo que abro as portas de mais ciclo profissional. Agradeço a Deus por ser meu maior companheiro e não me abandonar nunca, mesmo nos momentos mais frágeis. Agradeço a Dafne, por ser um espírito de luz nas nossas vidas e por ter me agraciado com um enorme presente. Daf's, obrigada pela confiança! Ao professor Rodolfo Pamplona por ser um exemplo de ser humano e por ter confiado a mim de maneira tão carinhosa a honra de ser sua monitora e amiga. Ao senhor, professor, serei eternamente grata. A minha grande amiga Simeia por ser meu anjinho da guarda e encher a minha caminhada de luz. Aos meus amigos Vander, Carolina e Paula por me apoiarem e serem pacientes. Vocês, meus amigos, representam as verdadeiras amizades. Aos meus atuais colegas de trabalho, Alan, Aline e Fernanda, por serem parceiros e pelas constantes demonstrações de carinho e compreensão. Aos meus graciosos presentes da pós, Mile, Leo e Lipe por já serem tão especiais. Por fim, a minha linda família, Pai, Mãe e Irmão por serem meus alicerces e por caminharmos de mãos dadas, sempre! Amo vocês. A todos, muito obrigada!

“A partir de um certo ponto, não há retorno.
Este é o ponto que é preciso alcançar. ”
(Franz Kafka).

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo apresentar uma discussão da regulamentação do Direito à Desconexão a partir das mudanças ocorridas nas relações de trabalho em virtude da evolução da sociedade informacional. Em torno dessa dinâmica, observaremos a relevância das normas constitucionais, bem como os valores expressos pelos direitos fundamentais e consequentemente pelos direitos sociais que devem, de acordo com o Ordenamento Jurídico Brasileiro, reproduzir eficácia normativa tanto para o Estado, quanto para os entes privados, se estendendo, assim, às relações privadas. Através do método dedutivo, essa pesquisa apresenta através da evolução do Direito do trabalho uma reflexão acerca da necessidade do trabalhador ao lazer, abordando para tanto, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana em detrimento da Consolidação das Leis do Trabalho, e a sua importância, no tocante às relações de trabalho. Será analisado também, o conflito de interesses que giram em torno das relações entre o detentor do poder econômico e do capital com o trabalhador, pois este aspecto torna a garantia dos direitos sociais de segunda classe mais vulnerável ao descumprimento. Seguindo esta dinâmica, o ambiente de trabalho torna-se fator de extrema relevância a ser discutido, tendo em vista a manutenção da saúde psicológica do trabalhador. Ademais, passaremos a abordar o Direito à Desconexão em si, entendendo as diferenças entre não ter o seu direito ao lazer respeitado, e estar à disposição do trabalho. Será ponderada também a limitação que deve existir nas relações de trabalho estabelecidas, a fim de que sejam evitados maiores prejuízos.

Assim, será sustentado o quanto é importante garantir o Direito à Desconexão, garantindo que trabalhador não se torne refém do trabalho por medo de perdê-lo e desta forma, acabar se submetendo a regras incondicionais, inclusive, permanecer trabalhando em períodos onde deveria estar desconectado de suas atividades.

Desta forma, essa pesquisa defende que por se tratar de um direito que se ampara em normas supralegais, fundamentado nos princípios garantistas e nos direitos sociais, não há que se discutir a necessidade de uma norma específica para assegurar esse direito ao trabalhador. O Direito à Desconexão é necessário e por ser Direito constituído, deve ser respeitado.

Palavras-chaves: Desconexão; Constituição Federal de 1988; Dignidade da Pessoa Humana; Direitos Sociais; Direitos Fundamentais.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA TUTELA JURÍDICA DA LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DE TRABALHO.....	09
2.1 O avanço tecnológico a partir das revoluções industriais.....	10
2.2 Do Impacto provocado pelos novos meios de comunicação e informação na relação de trabalho.....	18
2.3 Do desrespeito ao limite de jornada de trabalho e o excesso de subordinação em virtude do avanço tecnológico.....	23
2.4 Do tempo à disposição: vantagens e desvantagens da disponibilidade fora do trabalho.....	28
3 O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....	33
3.1 Da Dignidade da Pessoa Humana: o direito ao lazer, intimidade e vida privada.....	34
3.2 A importância do direito à desconexão na preservação dos direitos à saúde, a higiene e segurança.....	39
3.3 Conceito histórico do Direito à desconexão.....	43
3.4 O Direito à desconexão e sua abrangência no direito do trabalho: intervalo intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias.....	49
4 A NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DENTRO DO NOVO PERFIL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DAS REVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS.....	54
4.1 Da ausência de regulamentação no Brasil.....	56
4.2 O Direito à desconexão na França.....	59
4.3 Posicionamento dos Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho acerca do Direito à desconexão.....	62
5.CONCLUSÃO.....	70
6.REFERÊNCIAS.....	74

1. INTRODUÇÃO

A finalidade do presente trabalho é traçar uma abordagem acerca do reconhecimento do direito à desconexão do trabalho como garantia fundamental, em face dos avanços tecnológicos e da inserção de equipamentos com tecnologia avançada nas relações de emprego, fato que permitiu que o empregado permanecesse a disposição do empregado, mesmo após o fim da sua jornada.

O direito à desconexão do trabalho é um tema de abordagem recente no Direito Brasileiro, pois não possui legislação específica que trate da questão, bem como não há consolidação doutrinária, nem dos tribunais com relação ao tema.

Em se tratando do direito à desconexão, pode-se afirmar que é um tema de bastante relevância e importância tendo em vista a necessidade de que sejam asseguradas as garantias constitucionais do indivíduo, evitando, com isso, que seja o trabalhador prejudicado em virtude das constantes violações que se tem conhecimento.

Após a era das Revoluções industriais, ocorreu o surgimento da sociedade informacional que trouxe consigo o cada vez mais aprimorado avanço tecnológico. O advento da internet e a utilização de mecanismos como o *email* aproximaram o empregado do empregador de forma consistente. Com o passar dos tempos, a evolução tanto dos equipamentos, quanto dos mecanismos de comunicação só fizeram crescer a necessidade de aprimoramento do indivíduo em relação ao trabalho.

Nesse diapasão, surgiram novas modalidades de execução da prestação de serviço e partir de então, o trabalho à distância passou a ser visto com bons olhos pela classe de empregadores, afinal o aumento da produtividade, o aumento da lucratividade e a redução dos custos com a manutenção do meio ambiente de trabalho foram fatores que contribuíram para sua aceitação.

Ocorre que, nesse contexto o trabalhador passou a poder estar disponível ao seu empregador de qualquer lugar, não havendo, portanto, limites impostos a sua jornada. Tal disponibilidade aumentou ainda mais com o advento de tecnologias como o *whats app* que por ser uma ferramenta de mensagens instantâneas, fez com que as relações ficassem cada vez mais permissivas, sendo o profissional e o empregador incapazes de distinguir e limitar as jornadas diárias de trabalho.

O direito a desconexão é um direito social que reflete em outros direitos que são garantidos constitucionalmente, como o direito ao lazer, o direito a integridade física, o direito a saúde, a higiene, a segurança, a vida privada e a intimidade.

A violação de qualquer desses princípios reflete diretamente no princípio da dignidade da pessoa humana, causando imensos prejuízos para o trabalhador não só enquanto empregado, mas também na condição de indivíduo.

É tão evidente a necessidade dessa regulamentação que o legislador alterou a redação do artigo 6º da CLT e acrescentou o item II na súmula do TST por perceber que os aparelhos telemáticos usados pelos trabalhadores refletiam de maneira substancial na qualidade de vida do empregado que permaneciam vinculados ao trabalho, mesmo após o fim dos seus expedientes.

Para tanto, foi utilizada a metodologia de pesquisa doutrinária e documental, a primeira sendo realizada através de livros, teses, dissertações, artigos, periódicos, monografias, revistas e a segunda, através do estudo da letra da lei, bem como das súmulas, jurisprudências e decisões abarcadas pelo direito Brasileiro.

2 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA TUTELA JURÍDICA DA LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DE TRABALHO

A necessidade de proteção jurídica à jornada de trabalho surge em meio a um cenário de jornadas de trabalho exorbitantes e de insatisfação, principalmente na Europa, por parte dos trabalhadores que, por óbvio, começaram a reivindicar por períodos menos agressivos de disposição ao trabalho. Somente após essa onda de reivindicações, que os países começaram a pensar a respeito do assunto e passaram, portanto, a estabelecer limite de jornada para os trabalhadores. Ainda assim, nos primeiros momentos, as reduções foram bastante superficiais.

Coincide com esse período, o surgimento de ideias acerca da limitação da duração do trabalho e Karl Marx, em seu célebre título, *O Capital*, sobre o tema diz:

“A jornada de trabalho não é, portanto, uma grandeza constante, mas variável. Uma de suas partes é, de fato, determinada pelo tempo de trabalho requerido para a reprodução contínua do próprio trabalhador, mas sua grandeza total varia com a extensão ou duração do mais-trabalho. A jornada de trabalho é, pois, determinável, mas é, em verdade, indeterminada.”¹

Assim, nota-se que apesar de ser determinável, a jornada de trabalho acaba por ser indeterminada, por conta da extensão, como também, pelo que o sociólogo chamou de mais-trabalho, ou seja, horas que vão além da jornada estipulada.

Ainda nesse sentido, já naquele tempo, Marx afirmava que “embora a jornada de trabalho não seja uma grandeza fixa, mas fluida, ela só pode variar dentro de certos limites. Seu limite mínimo é, no entanto, indeterminável.” (MARX, 2013).

Diante dos conceitos trazidos a respeito de se limitar a jornada de trabalho, o mesmo autor expôs o motivo pelo qual é tão importante se estabelecer e respeitar esses limites, para que a chamada “força de trabalho”, leia-se: o trabalhador, consiga cumprir sua jornada. Assim, vejamos:

“Porém, com base no modo de produção capitalista, o trabalho necessário só pode constituir uma parte de sua jornada de trabalho, de modo que esta jamais pode ser reduzida a esse mínimo. Por outro lado, a jornada de trabalho possui um limite máximo, não podendo ser prolongada para além de certo limite. Esse limite máximo é duplamente determinado. Em primeiro lugar, pela limitação física da força de trabalho. Durante um dia natural de 24 horas, uma pessoa despende apenas uma determinada quantidade de força vital. Do

¹ MARX, Karl. *O Capital*, Volume I – Trad. Rubens Enderle, p.391, Boitempo Editorial – São Paulo, 2013. Disponível em : <file:///C:/Users/090500955/Downloads/O%20capital%20-%20Livro%201.pdf> Acesso em: 26 ago. 2018.

mesmo modo, um cavalo pode trabalhar apenas 8 horas diárias. Durante uma parte do dia, essa força tem de descansar, dormir; durante outra parte do dia, a pessoa tem de satisfazer outras necessidades físicas, como alimentar-se, limpar-se, vestir-se etc. Além desses limites puramente físicos, há também limites morais que impedem o prolongamento da jornada de trabalho. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer as necessidades intelectuais e sociais, cuja extensão e número são determinados pelo nível geral de cultura de uma dada época. A variação da jornada de trabalho se move, assim, no interior de limites físicos e sociais, porém ambas as formas de limites são de natureza muito elástica e permitem as mais amplas variações. Desse modo, encontramos jornadas de trabalho de 8, 10, 12, 14, 16, 18 horas, ou seja, das mais distintas durações. ”²

Continuando, observa-se que nesse mesmo período, iniciava também uma espécie de revolução tecnológica para os parâmetros da época, tomado por invenções que transformariam o modo de trabalho no mundo inteiro. Tais fatores, também influenciariam diretamente na relação empregado x empregador, pois, como já foi dito, nesse período, os trabalhadores já não aceitavam pacificamente às imposições do sistema capitalista. Começa-se então, a construção da tutela jurídica do limite de jornada de trabalho, já adequando as inovações tecnológicas a esse novo modelo sistemático.

No tópico a seguir, será abordada a evolução histórica dos avanços tecnológicos desde a Revolução industrial até os dias atuais, onde os meios de comunicação mais modernos se tornaram essenciais para o gerenciamento das relações de trabalho, bem como uma forma natural de controle das jornadas.

2.1 O avanço tecnológico a partir das revoluções industriais

A sociedade contemporânea começou a se transformar morosamente a partir da Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, momento em que as mudanças sociais e econômicas começaram a ser sentidas pela população e principalmente, pelo trabalhador, tendo em vista a ampliação do meio urbano, o surgimento da classe de proletariados, o aumento na utilização de matérias-primas e, por tudo isso, a necessidade crescente de contratação de mão-de-obra barata (incluindo mulheres e crianças), para que, desta forma, pudessem, os capitalistas lucrarem cada vez mais.

² MARX, Karl. O Capital, Volume I – Trad. Rubens Enderle, pp. 390-391, Boitempo Editorial – São Paulo, 2013. Disponível em : < file:///C:/Users/090500955/Downloads/O%20capital%20-%20Livro%201.pdf> Acesso em: 26 de agosto de 2018.

Acontecendo basicamente na Inglaterra, a Primeira Revolução Industrial começou a trazer inovações que foram muito além do esforço humano. Naquele momento, começavam a surgir as primeiras máquinas de tecelagem e logo após a inserção da máquina a vapor que utilizava como matéria prima o carvão mineral.

Nesse contexto de transformação, o trabalho agrário começa a ser substituído pela maquinofatura e o homem começa a perceber a importância das inovações tecnológicas para o desenvolvimento do trabalho. Ainda nessa linha, começam a surgir os primeiros conflitos relacionados as mudanças da nova era. Foi notória, por exemplo, a substituição do trabalhador braçal por aquele que conseguisse operar máquinas, além disso, permanecia latente a linha de exploração humana, posto que nesse momento, o lucro era a finalidade crucial dos capitalistas da época.

Já nesse período nota-se a necessidade do surgimento de métodos protecionistas voltados para o trabalhador, afinal o Estado não intervinha nessas relações e o empregador era quem ditava as regras. A exploração infantil não possuía limites, e as jornadas exorbitantes assolavam as relações de trabalho. Sobre a questão social da época, afirma Amauri Mascaro:

“A expressão questão social não havia sido formulada antes do século XIX. Os efeitos do capitalismo e das condições da infraestrutura social se fizeram sentir com muita intensidade com a Revolução Industrial. Destaque-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos artesãos, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos de produção em diversos países e as oscilações de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.”³

Diante dessa conjuntura e como consequência da chamada questão social, surgiu o direito do trabalho que tem como objeto de estudo a normatização e a aplicação destas normas, e por isso, quanto ao surgimento do Direito do Trabalho, afirma o autor supramencionado:

“O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. p. 26 – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: < <http://lelivros.love/book/baixar-livro-curso-de-direito-do-trabalho-amauri-mascaro-nascimento-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/> > Acesso em: 30 de agosto de 2018.

fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. ”⁴

Caminhando para meados do século XIX, inicia-se a Segunda Revolução Industrial, que já não era restrita somente a Inglaterra, ao contrário, já havia se difundido por toda a Europa. Nessa etapa, o carvão mineral, que foi a principal matéria prima da primeira revolução, foi substituído pela eletricidade.

O aumento da produção e a especialização do trabalho foram as principais características desse momento. Com a natural evolução dos meios de produção, a exploração do trabalhador, também aumentou, nesse sentido, afirma Feliciano

“O temor do desemprego em função da consolidação do meio técnico, já existente desde as primeiras máquinas a vapor, passou a ser, sob os postulados do panorama da época, uma variável constante a ser considerada no mercado de trabalho. Isso impediu o crescimento dos ganhos dos trabalhadores na mesma proporção dos ganhos dos capitalistas e ensejou o aumento do desnível social entre as classes detentoras e não detentoras do trabalho. ”⁵

Seguindo nessa lógica, as transformações tecnológicas não pararam mais de surgir e a proposta de desenvolvimento avançava no sentido de facilitar a vida dos indivíduos.

O capitalismo passa a ser um sistema consolidado, e a partir de então, as ideias liberais, doutrinadas por Adam Smith, que pregava a não intervenção estatal, sustentando a liberdade de comercialização entre os capitalistas da era industrial. Nesse momento, com a organização da produção, surgia um trabalhador mais centrado e modernizado, fazendo nascer, então a necessidade de se gerir o ambiente fabril com mais cautela, já que a finalidade passou a ser produzir mais, em menos tempo, gerando assim, mais lucro.

Todas essas medidas, alavancaram a produção dentro das fábricas que fez com que a mão-de-obra passasse a produzir mais, em menos tempo, fato que, evidentemente, ampliou o grau de exploração do trabalhador.

Com a evolução tecnológica e o aumento da demanda que exigia, por conseguinte, uma ampla produtividade, surgiram, no Período da Segunda Revolução Industrial, formas de organização dessa produção. Métodos eficazes para auxiliar no suporte a

⁴ MASCARO, Amauri, op. cit., p. 26

⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 31.

esse a essa produção excedente. Entre eles estavam, principalmente o Taylorismo e o Fordismo. A respeito da definição do Taylorismo, vejamos:

“O que Taylor propõe é uma gerência científica do trabalho, isso significa um “empenho no sentido de aplicar os métodos científicos aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (BRAVERMAN, 1987: 82 *apud* RIBEIRO, 2015, p.4). ”

Quanto ao fordismo, define-se:

“O intuito de Ford não era apenas dominar a força de trabalho, mas conquistar a adesão do(a)s trabalhadore(a)s. Se a grande inovação no aspecto técnico-produtivo foi a implementação da esteira rolante, no aspecto ideológico foi o reconhecimento explícito de que: produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência da força de trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática [...]. O Fordismo equivaleu ao maior esforço coletivo para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de propósito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem. Os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar a vida. (HARVEY, 1992: 121 *apud* RIBEIRO, 2015, p.5). ”

Deste modo, compreende-se que os dois modelos de produção tinham como finalidade o controle do processo de trabalho (RIBEIRO, 2015).

Ainda sobre a Segunda Revolução Industrial, temos:

“A Segunda Revolução Industrial possui várias características que a diferenciam da Primeira. Uma delas foi o papel assumido pela ciência e pelos laboratórios de pesquisa, com desenvolvimentos aplicados à indústria elétrica e química, por exemplo. Surgiu também uma produção em massa de bens padronizados e a organização ou administração científica do trabalho, além de processos automatizados e a correia transportadora. Concomitantemente, criou-se um mercado de massas, principalmente e em primeiro lugar nos EUA, com ganhos de produtividade sendo repassados aos salários. Por fim, houve um grande aumento de escala das empresas, via processos de concentração e centralização de capital, gerando uma economia amplamente oligopolizada (HOBSBAWM, 1968, p. 160-5 *apud* DATHEIN, 2003). ”

Após esse período, observou-se o advento do aço, que assumiu um papel fundamental na indústria⁶. O aprimoramento das tecnologias reduzia os custos e ampliava a produção. O desenvolvimento da eletricidade não mudou somente a realidade das indústrias, mas também da sociedade como um todo.

⁶ DATHEIN, RICARDO. Inovação e Revoluções industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. *Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003*. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003, p. 1-8. <. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/napead/projetos/descobrimdo-historia-arquitetura/docs/revolucao.pdf>> Acesso em 30 de agosto de 2018.

A transição do século XIX para o século XX marcou o surgimento da máquina semiautomática, aumentando a prática mais intensa da mecanização, possibilitando, assim a prestação de serviços, fechando o ciclo da Segunda Revolução Industrial⁷

A chamada Terceira Revolução ou Revolução Tecnológica abriram um novo momento social, dando seguimento as mudanças provocadas pelas revoluções industriais. Nesse sentido, tem-se que:

Em tecnologias de informação e comunicação que envolve a aquisição, o armazenamento, o processamento e a distribuição da informação por meios eletrônicos, como rádio, televisão, telefone e computadores, entre outros. Essas tecnologias não transformam a sociedade por si só, mas são utilizadas pelas pessoas em seus contextos sociais, econômicos e políticos, criando uma nova estrutura social, que tem reflexos na sociedade local e global, surgindo assim a Sociedade da Informação.⁸

A dita sociedade da informação, que seria a sociedade contemporânea é regida pelo avanço tecnológico insurgente desde a época das Revoluções industriais. Além das transformações provocadas pelo avanço tecnológico, a informação passou a ditar as relações estabelecidas pelas pessoas tanto no convívio social, quanto cultural.

O advento da internet, em 1969, pode ser considerado o ponto alto da revolução tecnológica no mundo. Desde então, os impactos sociais, no sentido proporcionar facilidades ao dia-a-dia dos indivíduos, só aumentaram.

Nesse sentido, afirma Jorge Souto Luiz Maior

“...A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, e m certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se a o problema, a responsabilidade social.”⁹

Assim, compreende-se que se por um lado a evolução dos meios de comunicação trouxe mais conforto para as relações de trabalho, por outro exigiu uma imposição quanto aos limites de sacrifício advindos desse contexto, e desta forma, nota-se com ainda mais clareza a necessidade de se delimitar o período de jornada de trabalho.

⁷ SENTO SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. A globalização da economia e a sua influência no direito do trabalho. ERGON - Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, ano XLV, v. XLV, 2000, p. 86.

⁸ *Ibidem*, p. 88.

⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. NTC. 2003. Disponível em: <http://https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 de agosto de 2018, p. 3.

Nesse momento, e com o fim da Segunda Guerra Mundial, inicia-se a globalização, movimento definido por Jacob Gorender como a aceleração intensa dos processos de internacionalização e mundialização, inerentes ao capitalismo desde sua fase original nos séculos XV e XVI, com destaque para os efeitos da terceira revolução tecnológica, centrada na informática e nas telecomunicações, com influência dominante, a partir da década de 70 do século XX.¹⁰

Nesse contexto de globalização temos a sociedade da informação, uma sociedade transformada, onde os antigos hábitos advindos da Revolução Industrial, deram lugar, diante dos avanços tecnológicos, às relações informacionais. A sociedade da Informação sob a ótica de Jorge Werthein consiste em:

“A expressão “sociedade da informação” passou a ser utilizada, nos últimos anos desse século, como substituto para o conceito complexo de “sociedade pós-industrial” e como forma de transmitir o conteúdo específico do “novo paradigma técnico-econômico”. A realidade que os conceitos das ciências sociais procuram expressar, referem-se às transformações técnicas, organizacionais e administrativas que têm como “fator-chave” não mais os insumos baratos de energia – como na sociedade industrial – mas os insumos baratos de informação propiciados pelos avanços tecnológicos na microeletrônica e telecomunicações.”¹¹

Nesse diapasão, notamos que a tecnologia globalizada e informacional, trouxe significativas mudanças para sociedade daquela época e isso provocou enormes reflexos no Direito do Trabalho, afinal o trabalhador precisou se adequar ao trabalho cada vez mais rápido, com tempo mínimo para que pudesse descansar, podendo o trabalhador, por conta do recebimento rápido de informações, trabalhar em qualquer lugar onde estivesse, fato que, por óbvio, implicaria diretamente em sua vida como um todo e rotina pessoal.

O meio ambiente de trabalho foi diretamente afetado pelas mudanças tecnológicas advindas do surgimento da sociedade da informação. Quanto a definição do meio ambiente de trabalho, afirma Amauri Mascaro:

“O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e

¹⁰GORENDER, Jacob. Estud. av. vol.11 no.29, São Paulo, jan./Apr. 1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

¹¹WERTHWIN, Jorge. Ci. Inf., Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77, maio/ago. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n2/a09v29n2.pdf>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.”¹²

Nota-se, portanto que a o uso de tecnologias no meio ambiente de trabalho modificará a dinâmica e a organização do tempo do trabalhador. Nesse sentido, afirma Barreto Júnior, sobre a influência da sociedade informacional sobre o meio ambiente do Trabalho:

“A internet e a Sociedade da Informação provocam uma nova organização do tempo do trabalhador, passa-se a exigir novas condutas laborais, especialmente no que concerne ao uso das tecnologias informacionais nos ambientes de trabalho. ”¹³

Segundo Castells, a “Revolução da tecnologia da informação foi essencial para a implementação de um importante processo de reestruturação do sistema capitalista, a partir da década de 80. ”¹⁴. Ainda nesse sentido, salienta o referido autor que “no processo, o desenvolvimento e as manifestações dessa revolução tecnológica foram moldados pelas lógicas e interesses do capitalismo avançado, sem se limitarem às expressões desses interesses. ”¹⁵

Diante desse contexto de mudanças, tornou-se necessário e importante, acima de tudo, que as formas de trabalho fossem reestruturadas e normatizadas, a fim de que não se deixasse de lado o respeito ao trabalhador, nem a sua saúde ou integridade física, já que o modelo social ao qual estavam enquadrados naquele momento, poderia de todo modo, refletir na dinâmica laboral da época.

Assim, nota-se nesse período, a importância, por exemplo, da atuação de instituições como a OIT, que surgiu como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim a Primeira Guerra Mundial. A OIT teve um papel de extrema relevância na normatização de leis trabalhistas durante quase todo o século XX.

Ainda nesse sentido de se buscar uma norma regulamentadora, para que as facilidades advindas da sociedade informacional não suprimissem direitos dos trabalhadores, percebe-se que essa necessidade era realmente latente, tendo em vista o avanço tecnológico que ampliou a velocidade com que as informações eram

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. p. 646 – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: < <http://lelivros.love/book/baixar-livro-curso-de-direito-do-trabalho-amauri-mascaro-nascimento-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/>> Acesso em: 01 de setembro de 2018.

¹³ BARRETO JUNIOR. Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. Revista Brasileira de Direito Ambiental, v. 27, 2011, p. 257.

¹⁴CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: do conhecimento à política. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/392268/mod_resource/content/1/ASociedadeEmRedesVol.I.pdf>.

Acesso em: 01 set. 2018, p. 31.

¹⁵ *Ibidem*, pp.31-32.

recepcionadas. Analisando esse aspecto sob a perspectiva de suas influências no Direito do Trabalho, temos:

“A experiência atual revela que ocorre não raramente uma “flexibilização” dos direitos e garantias trabalhistas, devidamente assegurados na Consolidação da Leis do Trabalho (em destaque a Reforma Trabalhista e, tramitação no Congresso Nacional) e, por vezes, suprimidos na realidade do mundo do trabalho em benefício de interesses colidentes como do empregado. “Os direitos individuais e coletivos são, diariamente, “flexibilizados” ou desconstitucionalizados em nome das ‘regras do mercado globalizado’ que necessitam implementar modelos competitivos de produção”.¹⁶

Ainda hoje nota-se uma certa bipolaridade no sentido de se ter um mercado livre, visando a máxima capitalista, ou se manter a regulamentação estatal, para que se possa controlar o mercado e as relações de trabalho necessárias ao seu desenvolvimento. Assim, afirma Maria Lúcia:

“Há um equilíbrio entre as tensões políticas que, de um lado, polarizam alguns setores sociais defensores de uma crescente autonomia de mercado e das relações de trabalho, e de outro, a necessidade de criação e regulamentação de mecanismos estatais de controle da atividade mercadológica. Opõem-se ao princípio de soberania estatal, sobejamente resguardado pelo texto constitucional brasileiro na Lei Magna, o neoliberalismo e a globalização, dois conceitos de inesgotável conceituação que parecem emoldurar as tendências internacionais voltadas à legitimação e à máxima efetivação do capitalismo.”¹⁷

Diante do exposto, observa-se que os adventos tecnológicos trouxeram consideráveis mudanças para o trabalhador. Novas modalidades de trabalho, como por exemplo, trabalhadores que labora fora da sede da empresa, em casa, na rua, basicamente à distância, desenvolvendo todos os tipos de atividades possível, tem o seu trabalho controlado através de mecanismos com tecnologias avançadas. Até mesmo o *feed back* diário, ou mensal, é dado a partir de tecnologias iinformacionais, como os *emails*. É claro, portanto, que as empresas dependem de uma rede de computadores para que funcionem e obtenham os resultados almejados.

A dependência tecnológica comprova a desvalorização do trabalho humano, porém as empresas necessitam participar dessa evolução para que permaneçam sendo competitivas o suficiente, a fim de permanecerem inseridas no mercado globalizado.

Seguindo nessa órbita, o trabalhador foi quem mais sentiu as pressões

¹⁶ PAULINO, Maria Lúcia Avelar Ferreira. As Relações de Emprego na Era da Internet: Violação à Intimidade do Empregado X Poder Diretivo do Empregador. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 16. 2008.

¹⁷ *Ibidem*. p. 17.

advindas da inserção tecnológica, tanto no sentido de precisarem se atualizar se adequando as mudanças, bem como aprendendo a ter auto controle para evitar que as influências externas tragam abalos psicológicos, doenças ocupacionais e influências negativas para sua vida pessoal.

Nesse sentido, daremos seguimento ao nosso trabalho, destacando a relevância da manutenção do respeito aos direitos do trabalhador que não deve ser submetido de forma banal à exigências do capitalismo contemporâneo.

2.2 Do Impacto provocado pelos novos meios de comunicação e informação na relação de trabalho

Para Amauri Mascaro, “a jornada como medida do tempo de trabalho é o estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, o que é e o que não é incluído no tempo de trabalho: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição do empregador, o tempo *“in itinere”* e os intervalos para descanso ou alimentação.”¹⁸ Sendo assim, entende-se que seria a jornada, o tempo de disposição do empregado ao empregador, em razão do contrato de trabalho firmado entre eles.

Marx já dizia que “a utilização da força de trabalho é o próprio trabalho”¹⁹, assim, sendo a força de trabalho o trabalhador, o tempo que o mesmo dedicar ao trabalho configurará o trabalho em si. Como afirmado anteriormente, existem alguns critérios que devem ser analisados para se determinar a real jornada de trabalho e nesse sentido, temos:

O critério do tempo à disposição do empregador no sentido restrito fundamenta-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando está trabalhando. O último critério, do tempo à disposição do empregador no sentido amplo, inclui como de jornada de trabalho o período *in itinere*, isto é, aquele em que o empregado está em percurso de casa para o trabalho e de volta do serviço. Tem como defensor, na doutrina, José Montenegro Baca, que escreveu Jornada de trabajo y descansos remunerados, e que define jornada de trabalho como “o tempo durante o qual o trabalhador permanece à disposição do empregador, desde que sai de seu domicílio até que regresse a ele”.²⁰

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 579.

¹⁹ MARX, Karl. O Capital, Volume I – Trad. Rubens Enderle, p. 326, Boitempo Editorial – São Paulo, 2013. Disponível em: < file:///C:/Users/090500955/Downloads/O%20capital%20-%20Livro%201.pdf > Acesso em: 01 de setembro de 2018.

²⁰ NASCIMENTO, op. cit., p. 580.

Ainda na visão de Karl Marx, o cálculo da jornada de trabalho era como uma fórmula matemática e partindo do pressuposto que a força de trabalho (o trabalhador) era comprada e vendida, afirma:

“Partimos do pressuposto de que a força de trabalho é comprada e vendida pelo seu valor, o qual, como o de qualquer outra mercadoria, é determinado pelo tempo de trabalho necessário à sua produção. Se, portanto, a produção dos meios de subsistência médios diários do trabalhador requer 6 horas de trabalho, então ele tem de trabalhar 6 horas por dia para produzir diariamente sua força de trabalho ou para reproduzir o valor recebido em sua venda. A parte necessária de sua jornada de trabalho soma, então, 6 horas e é, assim, mantendo-se inalteradas as demais circunstâncias, uma grandeza dada.”²¹

Sendo assim, entendia Marx que a jornada de trabalho era uma grandeza variável e, apesar de ter uma parte que, de fato corresponde ao tempo trabalhado, a sua extensão total, depende do mais-trabalho, ou seja, do excesso de jornada. Ainda nessa linha, diz que apesar de ser variável, a jornada só pode variar dentro de certo limite, pois não deve invadir o tempo que o trabalhador utilizaria para o que ele chama de auto conservação.²²

O artigo 4º da CLT considera como de serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Nesse caso, observa-se que independente de tempo, modo ou lugar, a mera disposição do empregado, configura o chamado serviço efetivo. Nesse sentido, afirma Maurício Godinho Delgado:

“A jornada de trabalho, primitivamente, traduzia a noção do tempo diário em que o empregado prestava efetivos serviços ao empregador. A evolução do Direito do Trabalho, seja a partir da pressão oriunda dos próprios trabalhadores coletivamente organizados, seja através de outros fatores que conduziram ao aperfeiçoamento das normas jurídicas regentes da matéria, conduziu a um alargamento do número de elementos componentes da jornada, por além do tempo efetivamente laborado.”²³

Muito relevante é a discussão em torno das mudanças apresentadas pela Reforma Trabalhista, sancionada no Brasil, pelo presidente Michel Temer em novembro de 2017, onde a normatização do tempo à disposição do empregador foi um dos pontos modificados pelo novo texto. Pela nova lei, se o empregado, ESCOLHER, permanecer no ambiente de trabalho para executar atividades particulares como: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, higiene

²¹ MARX, Karl. op. cit., p.389.

²² *Ibidem*, 390.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995. <. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27168>. > Acesso em: 03 set. 2018.

peçoal, troca de roupa ou uniforme, não será considerado tempo à disposição do empregador. Vale ressaltar que para ser considerada tempo à disposição do empregador, a troca de roupa na empresa deve ser obrigatória! Ainda nessa linha, é importante observamos a questão do intervalo intrajornada, pois se a pausa se enquadrar em alguns dos incisos elencados no artigo 4º da CLT, eles também poderão ser descontados.²⁴

Observando cuidadosamente essas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, notamos claramente o desrespeito ao Direito à desconexão do trabalho, posto que, os intervalos intrajornada, por exemplo, são muito importantes para manutenção da saúde do empregado. Tanto psicológica quanto fisicamente, o trabalhador necessita de pausas, mesmo que momentâneas para recuperar o fôlego e voltar para o trabalho. O trabalho contínuo pode reduzir a produtividade e consequentemente diminuir a qualidade da atividade desenvolvida, portanto, se faz relevante levar em consideração a imprescindibilidade das pausas durante o trabalho.

O advento de novas tecnologias influenciou o mundo em diversos aspectos. Um dos principais, foram as relações interpessoais que passaram por um relevante processo de mudança, deixando de ser meramente pessoal, para ser virtual. Com isso, levando em consideração que as relações de trabalho são pautadas também nos referidos relacionamentos interpessoais, na mais normais que as mesmas atravessassem esse singular processo de mudança e também se rendessem aos avanços tecnológicos aos quais a sociedade foi submetida.

O reflexo da inserção dessas inovações, alterou os contratos de trabalho vigentes e trouxe um novo molde de relacionamento para empregados e empregadores. Nesse sentido temos:

“Essa nova era da relação empregatícia é marcada pela utilização de meios de comunicação como o *bip*, *pager*, celular, *notebook*, *tablets* e *smartphones*, que permitiram o deslocamento do empregado dentro da empresa ou fora dela, sem que ele perca o contato com o meio ambiente de trabalho, de forma que pode ser acionado a qualquer momento.”²⁵

Nesse diapasão, nota-se que a jornada estendida pode ser facilmente configurada, tendo em vista que as tecnologias informacionais permitem que o

²⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Redação Final. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 04 set. 2018.

²⁵ FREIRE, Karolina Ferreira. O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador. 2017. 85 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

empregado permaneça a disposição do empregador mesmo após o fim da sua jornada diária.

Assim, atualmente, com a *internet* e a possibilidade de comunicação através de ferramentas específicas e troca de *e-mails*, passou a existir a possibilidade de que o trabalho seja realizado à distância, ou seja, longe do ambiente de trabalho específico. Assim, afirma Castels:

“Os meios tecnológicos portáteis, cada vez mais potentes, possibilitam a multiplicidade do espaço de trabalho, já que é possível ter acesso ao escritório de casa, do carro, do restaurante, do aeroporto, do hotel, à noite, nas férias, etc. A alta tecnologia, aliada às dificuldades de espaço e de transporte nas grandes metrópoles, fez com que o teletrabalho fosse avançando, inicialmente em grandes empresas dos segmentos de telecomunicações, informática, consultorias, auditorias e publicidade, multiplicando-se, em seguida, para os mais diversos segmentos e portes organizacionais.”²⁶

Apesar de se perceber que o desenvolvimento informacional, a partir do advento de redes sociais e a utilização de aplicativos de conversa, podem de alguma maneira distanciar as pessoas, nota-se a construção de um caminho inverso em se tratando das relações de trabalho. Hoje, existe uma maior aproximação entre o empregador e o empregado, já que entre as diversas modalidades de prestação de serviços admitidas, atualmente, uma delas é a possibilidade do trabalhador residir em local distinto da sede da empresa para qual esteja trabalhando. Tal argumento, nos leva a refletir a respeito de uma possível descaracterização do vínculo empregatício, e a respeito disso temos:

“A legislação brasileira, como se sabe, não distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego. Por isto é plenamente aplicável ao teletrabalho em domicílio. Desde que habitual, remunerado e subordinado, estará sob a regência do Direito do Trabalho. Claro que a introdução de novas tecnologias ao sistema produtivo provocou alterações na forma de efetivação da relação de emprego e modificações na forma de exteriorização de alguns de seus elementos estruturais, principalmente a subordinação e a prestação pessoal de serviços.”²⁷

Esse novo modelo de trabalho onde o trabalhador determina o seus horários, o local e a maneira como prestará seus serviços pode estabelecer duas faces opostas. Uma delas é a sensação de liberdade por não estar vinculado exclusivamente ao

²⁶ CASTELLS, M. (2004). A Galáxia Internet -Reflexões sobre Internet, Negócios e Sociedade. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

²⁷ MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. Impulsos Tecnológicos e Precarização do Trabalho in Direito da Informática, p.124.

empregador durante algumas horas do seu dia, como geralmente acontece. Porém, em contrapartida nota-se um empregado que dispõe integralmente o seu tempo às exigências do trabalho e acaba “confundindo” a sua rotina pessoal e necessária com as obrigações profissionais, fato que pode trazer consequências graves para o indivíduo, configurando violação ao direito à desconexão do trabalho.

Dando continuidade ao raciocínio até então desenvolvido, notamos que o texto disposto no artigo 6º da CLT diz que “não há distinção 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”. Assim, nota-se que, de fato, com os avanços tecnológicos, os meios de comunicação foram absorvidos pelas relações de trabalho atuais, bem como potencializou-se a normatização das prestações de serviço à distância, ou até mesmo a manutenção de relações de emprego nessa modalidade, bastando que existam apenas os requisitos pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade para que seja configurado o vínculo empregatício.

Se por um lado a “tecnologia gera aumento da produtividade, crescimento da empresa e maiores lucros, por outro, ela diminui a qualidade de vida do trabalhador e é perversa quando tem a intenção de substituir o trabalho, tendo como objetivo aumentar o lucro e excluir o trabalho do processo”, assim afirmou o economista Clemente Ganz Lúcio²⁸. Ainda na opinião do economista temos:

“A máquina é utilizada para aumentar a produção e não para melhorar a qualidade de vida no trabalho. A tecnologia sofisticou os métodos de controle e coerção da empresa, ela permite supervisionar a produção de todos os trabalhadores”.²⁹

Ainda nesse contexto e na opinião da Presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos, Leyla Nascimento, o predomínio do uso de tecnologias no trabalho exige que os profissionais de todas as áreas estejam permanentemente atualizados para o mercado. “Dominar o conhecimento tecnológico é fundamental, seja em obras ou em consultórios médicos, a tecnologia está presente em todos os ambientes profissionais. A flexibilidade e a capacidade de mudança fazem parte do

²⁸Economista e diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Clemente Ganz Lúcio. Entrevista concedida à Agência Brasil. Empresa Brasil de Comunicação. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2010-05-01/avanco-tecnologico-trouxe-beneficios-e-prejuizos-ao-trabalhador> Acesso: 02 out. 2018.

²⁹Economista e diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Clemente Ganz Lúcio. Entrevista concedida à Agência Brasil. Empresa Brasil de Comunicação. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2010-05-01/avanco-tecnologico-trouxe-beneficios-e-prejuizos-ao-trabalhador> Acesso: 02 out. 2018.

DNA do profissional moderno”.³⁰ Em contrapartida e aliado ao avanço tecnológico, nota-se o crescimento do desemprego estrutural, já que os profissionais não atendem as demandas das empresas por não serem capacitados o suficiente para ocupar as vagas disponíveis.

Nesse sentido, resta claro que a influência das tecnologias foi relevante sob o ponto de vista da modernização das relações de trabalho, porém criou-se, com isso, uma atmosfera de invasão da vida pessoal do trabalhador, reduzindo sensivelmente sua qualidade de vida, já que o tempo à disposição do empregador passou a não ser controlado, em virtude da enorme facilidade de comunicação, não precisando, o trabalhador, estar no meio ambiente de trabalho, para ser acionado pelo seu empregador.

2.3 Do desrespeito ao limite de jornada de trabalho e excesso de subordinação em virtude do avanço tecnológico

A imposição de limites a jornada de trabalho é assunto debatido desde a época das Revoluções Industriais, quando os trabalhadores sofriam com jornadas exorbitantes, com trabalhos braçais e absurdamente cansativos, onde não respeitavam a vida particular de cada indivíduo. Naquele período, Karl Marx já trazia em sua célebre obra, “O Capital”, referências incisivas acerca da necessidade de se impor limites a jornada de trabalho, a fim de que não fossem excessivas. A respeito da limitação da jornada, afirmou Marx:

“Além desses limites puramente físicos, há também limites morais que impedem o prolongamento da jornada de trabalho. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer as necessidades intelectuais e sociais, cuja extensão e número são determinados pelo nível geral de cultura de uma dada época. A variação da jornada de trabalho se move, assim, no interior de limites físicos e sociais, porém ambas as formas de limites são de natureza muito elástica e permitem as mais amplas variações. Desse modo, encontramos jornadas de trabalho de 8, 10, 12, 14, 16, 18 horas, ou seja, das mais distintas durações.”³¹

³⁰ Presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos, Leyla Nascimento. Entrevista concedida ao Uol. Disponível em: Entrevista concedida à Agência Brasil. Empresa Brasil de Comunicação. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2010-05-01/avanco-tecnologico-trouxe-beneficios-e-prejuizos-ao-trabalhador> Acesso: 02 out. 2018.

³¹ MARX, Karl. op. cit. 391.

Além das regras com relação a jornada de trabalho é importante se traçar o conceito de subordinação, pois o trabalho realizado sem limite de tempo, pode provocar a subordinação excessiva e atualmente, os meios de comunicação são facilitadores desse contexto. Assim afirma Ricardo Resende:

“a subordinação é o requisito mais importante para caracterização da relação de emprego, constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício.”³²

O próprio Amauri Mascaro enxerga na história do direito do trabalho, uma indignidade natural advinda das condições de trabalho subordinado e nesse sentido afirmou que “a imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.”³³

A subordinação é essencial para que se configure uma relação de emprego. Nesse sentido, explica o doutrinador Sérgio Pinto Martins:

“Encontra-se também a origem da palavra subordinação em sub (baixo) ordine (ordens), que quer dizer estar de baixo de ordens, estar sob as ordens de outrem.”³⁴

Na visão de Amauri Mascaro Nascimento, o trabalho subordinado se define como:

“Aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste”³⁵

³² RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquemático. São Paulo. Editora Método, 2013, p. 69.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 30. <http://lelivros.love/book/baixar-livro-curso-de-direito-do-trabalho-amauri-mascaro-nascimento-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/> Acesso em: 12 set. 2018.

³⁴ MARTINS, Pinto Sérgio. Comentários à CLT, 15ª edição, Editora Atlas, 2011, p. 15.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 324.

Ainda como seguimento da ideia do autor acima citado, tem-se que “o ponto central do direito individual do trabalho é a subordinação.”³⁶ O trabalho subordinado surge como contraponto ao trabalho autônomo e na visão doutrinária, “se tornou o padrão clássico do Direito do Trabalho, de tal modo que a figura do empregado praticamente confundiu-se com a do subordinado ou dependente do poder de direção daquele para quem a sua atividade era exercida mediante o pagamento de um salário.”³⁷

Nesse diapasão, nota-se que os meios de comunicação e a potencialidade da sociedade informacional, permitiu que o trabalhador ficasse cada vez mais tempo disponível ao seu empregador, ampliando, portanto, a subordinação aplicada àquela relação. Ainda nessa perspectiva, o empregador passou a controlar com mais precisão a rotina do empregado, posto que os equipamentos tecnológicos permitem que empregado e empregador permaneçam conectados mesmo após o fim do expediente.

Nesta senda, o empregador acaba interferindo no que poderíamos entender como sendo o momento de descanso do trabalhador, já que qualquer mensagem enviada, por exemplo, e visualizada de forma instantânea, mesmo que não respondida imediatamente, já aciona determinada região do cérebro que estava direcionada ao descanso. Essa interferência, interrompe o tempo que o indivíduo destinou ao descanso e tal postura do empregador, configura, de todo modo, interferência na vida privada do trabalhador.

Atualmente, não há distinção prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas quanto a atividade que é desenvolvida no meio ambiente do trabalho e fora dele, mesmo que o modo de subordinação seja o mesmo e destinado ao mesmo empregador.

Existe por parte de alguns, um questionamento a respeito da subordinação quando o local de trabalho do subordinado não é a sede da empresa. Acredita-se que nesse molde de relação de trabalho, o poder de controle do empregador fica comprometido, em virtude da longinquidade das partes.

Fatores como redução de custo, ampliação da produtividade e até mesmo diminuição de gastos com o espaço físico, são impulsionadores para os empresários que instituíram a dinâmica de contratação à distância. Nesses casos, até mesmo a

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. pp.162.

³⁷ *Ibidem*, 163.

entrevista é feita através de “*chats, sites* ou videoconferências”. Todo esse contexto é reflexo das mudanças advindas do surgimento da sociedade informacional que a cada dia se aprimora, forçando o trabalhador a se adequar às novas rotinas instituídas pela absorção dos meios de comunicação no mercado de trabalho contemporâneo.

Apesar dos questionamentos a respeito da do trabalho à distância, existem métodos que viabilizam o controle do trabalho pelo empregador, como por exemplo, o estabelecimento de metas, bem como o acompanhamento através dos meios tecnológicos mais diversos e disponíveis atualmente no mercado.

O artigo 6º da CLT introduz que “os meios telemáticos de 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”. Oraci Maria Gracilli diz que da mesma maneira que a inserção de tecnologias no ambiente de trabalho são importantes, elas podem, de algum modo ultrapassar os limites imposto pelos direitos inerentes a cada indivíduo. Assim, assevera:

“Ao passo que, por um lado inúmeras possibilidades em matéria de comunicação oriundas das novas tecnologias provocam admiração, tem-se que nem todas estas possibilidades são positivas, ante as ameaças que trazem aos direitos fundamentais dos indivíduos e os direitos do empregador de propriedade, fiscalização e subordinação³⁸.”

Parte da doutrina abordou, em se tratando do direito a desconexão, a questão dos altos empregados que deixam de ter alguns direitos permitidos aos demais empregados, justamente por ocuparem esse cargo hierarquicamente superior. Com relação a isso, afirma Souto Maior:

“O problema é que este tipo de empregado (pressupondo, então, para fins de nossa investigação as situações táticas e jurídicas e m que o alto empregado se apresente como um autêntico empregado, isto é, um trabalhador subordinado) tem sido vítima, pelo mundo afora, de jornadas de trabalho excessivas. Eles estão, frequentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 7 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; *pager*; *notebook*; fax etc....”³⁹

Evidente é afirmar que a subordinação se tornou mais peculiar após a inserção de tecnologias na rotina de trabalho das pessoas. Nota-se que o poder de controle do

³⁸ GRASSILLI, Oraci Maria. *Internet, Correio Eletrônico e Intimidade do Trabalhador*. Ed. Ltr, São Paulo – SP, 2011, p. 31.

³⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. NTC. 2003, p.5. Disponível em: <http://https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

empregador aumentou consideravelmente, bem como o tempo à disposição do empregado também sofreu essa ampliação.

Como abordamos anteriormente, o controle pode ser exercido mesmo à distância, fato que comprova que independente do espaço físico o trabalhador pode executar o seu trabalho e permanecer subordinado ao seu empregador. O espaço físico corresponde, em sentido amplo, ao estabelecimento que “compreende as coisas corpóreas existentes em determinado lugar da empresa, como instalações, máquinas, equipamentos, utensílios etc., e as incorpóreas, como a marca, as patentes, os sinais etc.”⁴⁰. Nesse sentido, entende-se que a localidade do meio ambiente de trabalho não interfere de maneira significativa no conceito de estabelecimento, mas sim o espaço organizacional como um todo, englobando, com isso, a técnica aplicada por quem nele trabalha. Desta forma, resta claro que quando o trabalho é prestado por qualquer meio eletrônico, ele será direcionado para uma espécie de espelho do que seria o estabelecimento enquanto espaço físico, absorvendo, portanto, os mesmos direitos do restante dos funcionários.

Apesar da subordinação ter se tornado aparentemente mais amena, após o surgimento e inserção das novas tecnologias, ela não desapareceu por completo. Os intervalos existentes dentro da jornada podem ser controlados pelo empregador através de equipamentos precisos em se tratando do novo modelo de linha de produção.

Nesse contexto surge a figura da parassubordinação que na visão dos participantes do Congresso da Università Degli Studi di Roma Tor Vergata, de Roma, dentre os quais participou Amauri Mascaro, que foi considerada “capaz de explicar as modificações recentes da divisão jurídica do trabalho, pois, pela sua amplitude, pode reunir diversas formas de trabalho nos mais diferentes setores econômicos do mundo atual e as novas formas organizativas empresariais compatibilizadas com o número crescente de trabalhadores não empregados, que exigem proteção porque estão fora do sistema legal vigente e se encontram na economia informal, problema que, na Europa, se agrava com os imigrantes e, no Brasil, com os excluídos.”⁴¹

A subordinação pode ainda alcançar novos paradigmas em virtude das inovações sociais em todos os sentidos. Nesse sentido afirma Vilhena:

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. pp.166.

“com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem. A missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, através das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases. E foi exatamente o que se deu com a subordinação, que hoje não mais é vista dentro da mesma forma conceitual com que a viram os juristas e magistrados de vinte, trinta ou cinquenta anos passados. Debitese o fenômeno à própria evolução do Direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou à incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação (o trabalho intelectual, por exemplo), o fato é que a subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar.”⁴²

Diante dos aspectos abordados neste capítulo, nota-se que o excesso de subordinação que ocorre pela inserção dos meios de comunicação nas relações trabalhistas, faz com que o empregado esteja à disposição do empregador por um tempo maior do que os horários destinados para o labor, de fato. Assim, é de grande relevância que seja realizado o controle da jornada de trabalho, pois assim o trabalhador não irá sofrer as consequências de se manter conectado ao trabalho por mais tempo do que pode suportar.

2.4 Do tempo à disposição do empregador: vantagens e desvantagens da disponibilidade fora do meio ambiente de trabalho

Pensando a respeito da tecnologia, entende-se que se por um lado ela facilita a comunicação e nos permite ter mais acesso às informações, o que proporciona uma bagagem maior de conhecimento, por outro este mesmo instrumento, pode ser o responsável pela “escravização do homem” que passa a enxergar a tecnologia como meio necessário de sobrevivência, tanto para sua vida privada, quanto para sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

Tal necessidade de manutenção de seu espaço no contexto do trabalho, acaba por quebrar determinados limites na relação do empregado com o seu empregador,

⁴² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego: estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr, 1999, p. 464.

permitindo que o haja a quebra de determinados preceitos para que essa relação seja entendida como saudável. O trabalhador acaba por se submeter as condições impostas pelo avanço mercadológico, por medo de perder o espaço até então conquistado. Sobre esse questionamento, afirma Souto Maior:

“É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos). O desafio, sob este prisma, é buscar com que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra o homem.”⁴³

Ainda nesse sentido, Souto Maior esclarece a importância de se preservar a dignidade do homem, mesmo quando a sociedade entende que o trabalho é uma das formas de dignificação do indivíduo:

“(…) ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida e m que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.”⁴⁴

Quando se fala sobre vantagens e desvantagens relacionados aos meios de comunicação dentro das relações de trabalho é pelo fato de que nos moldes do mercado de trabalho atual é muito comum que os empregados permaneçam vinculados às suas atividades através dos modernos meios de comunicação, estando, com isso, disponíveis ao seu empregador.

As doenças laborais e os acidentes de trabalho são fatores que integram o rol de desvantagens por estar disponível ao empregador fora do ambiente do trabalho. A redução dos intervalos dentro da jornada de trabalho regular, pode também, ampliar a probabilidade da ocorrência de acidentes de trabalho. Tais fatores também são prejudiciais para o empregador que terá, com um acidente de trabalho, o seu quadro de funcionários reduzidos. Além disso, estar conectado ao trabalho por meios eletrônicos de maneira quase que integral, prejudica o convívio social do indivíduo, reduz a capacidade de concentração para realização de outras atividades também necessária para manutenção da saúde psíquica e física do trabalhador.

As doenças laborais provocadas pelo excesso de jornada são outro aspecto que abarcam as desvantagens supramencionadas. A ergonomia inadequada, ou seja,

⁴³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. op. cit., p. 3

⁴⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto, op. cit., p. 2.

o uso de cadeiras inapropriadas, o uso excessivo de celular e computador, podem provocar doenças ocupacionais. Além disso, como já foi dito, estar conectado por muito tempo ao trabalho, prejudica de maneira significativa a vida pessoal do indivíduo, desconfigurando necessidades intrínsecas de cada ser, comprometendo, assim, a sua saúde. Nesse sentido, Marx já dizia:

“Durante uma parte do dia, essa força tem de descansar, dormir; durante outra parte do dia, a pessoa tem de satisfazer outras necessidades físicas, como alimentar-se, limpar-se, vestir-se etc. Além desses limites puramente físicos, há também limites morais que impedem o prolongamento da jornada de trabalho. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer as necessidades intelectuais e sociais, cuja extensão e número são determinados pelo nível geral de cultura de uma dada época. A variação da jornada de trabalho se move, assim, no interior de limites físicos e sociais, porém ambas as formas de limites são de natureza muito elástica e permitem as mais amplas variações.”⁴⁵

É evidente, portanto, que o trabalhador precisa ter o seu período destinado ao descanso respeitado, já que se trata de direito fundamental, sendo inclusive, pleito indenizatório, em caso de desrespeito. Segundo Alice Monteiro de Barros “as normas sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução de carga horária de trabalho e alongamento dos descansos. Aliás, as longas jornadas de trabalho, têm sido apontadas como fato gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. O estresse, por sua vez, poderá ser responsável por enfermidades coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas também com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéticos. A par do desgaste para o organismo, o estresse é o responsável ainda, pelo absentéismo, pela rotação de mão de obra e por acidentes de trabalho.”⁴⁶

Ainda nesse contexto, afirma a mesma autora:

“Além desse fundamento de ordem fisiológica, as normas sobre duração de trabalho possuem, ainda, um outro de ordem econômica, pois o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada. Já o terceiro fundamento, capaz de justificar as normas sobre duração do trabalho, é de ordem social: durante o dia o empregado necessita de tempo para o convívio familiar e para os compromissos sociais.”⁴⁷

⁴⁵ MARX, Karl. O Capital, op. cit. 391.

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 8ª edição, p. 522, São Paulo: LTr, 2012.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 523.

Em caso de desrespeito aos limites de jornadas e trabalho impostos, entende-se que o trabalhador estará laborando em horas extraordinárias, que devem ser pagas pelo empregador, atendendo ao quanto descrito na lei, ou seja, adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento), podendo, também, ser condenado a pagar ao empregado indenização por danos morais, ser submetido às fiscalizações e penalidades do Ministério Público do Trabalho e ainda responder na esfera criminal, de acordo com o artigo 149, nos seguintes moldes:

“Art. 149: Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.”

Nesse sentido, observa-se que é de extrema relevância saber distinguir a vida pessoal do trabalhador e o tempo que o mesmo dedica às atividades laborais. O período que o trabalhador dedica ao aumento ou melhoria da sua produtividade não deve ser confundido com os momentos destinados à sua satisfação pessoal, momentos em família, momentos de lazer e descontração.

Como antes abordado, no período de descanso, regiões do cérebro destinadas a concentração são “desativadas”. Então, o simples fato de receber uma mensagem a respeito de alguma atividade laboral ou alguma situação referente ao trabalho em si, já ativa o potencial de concentração atrapalhando, portanto, o tempo que deveria ser destinado unicamente ao descanso.

Analisando agora as vantagens oriundas da disposição fora do meio ambiente de trabalho, podemos citar a flexibilização da relação de trabalho com relação ao tempo, bem como o poder de escolha quanto ao lugar de onde irá prestar àquele serviço. Assim, para aqueles que conseguem se adaptar bem a essa dinâmica, haverá a possibilidade de se dedicar a outras atividades, pois poderá terminar a sua demanda em local diferente do meio ambiente de trabalho fixo. Outra variação positiva também, é a maneira célere como a relação pode ser determinada entre empregado e empregador, pois as respostas poderão ser imediatas, sendo celebradas em tempo real.

Apesar de ressaltar que não são todas as pessoas que se adaptam a essa logística célere de realização de trabalho, outros trabalhadores poderão se adequar perfeitamente a esses novos parâmetros, ampliando a produtividade, já que as

informações chegarão de maneira mais rápida, refletindo na elaboração e execução das tarefas. Assim nessa linha, o empregador poderá apresentar maior lucratividade, pois irá utilizar recursos tecnológicos para aprimorar a sua linha de produção aumentando significativamente a qualidade de seus produtos.

Em suma, a praticidade de aliar o uso de novas tecnologias a produção laborativa, é a grande vantagem desse processo de mudança das relações de trabalho. Concentrar o potencial produtivo a manutenção da qualidade de vida do trabalhador fora do meio ambiente de trabalho é a maior necessidade, atualmente.

3 DO DIREITO A DESCONEXÃO DO TRABALHO

A mudança do formato das relações empregatícias do século atual, com o advento da sociedade informacionais e das novas tecnologias, fez com que os relatos dos empregados no sentido de permanecerem conectados ao trabalho passassem a ser cada vez mais frequente. Cada vez que um trabalhador atende uma ligação, se conecta via *whatsapp* ou *email com* o seu empregador durante as férias, os intervalos de descanso, durante os finais de semana, ele tem suprimido o seu momento de descanso, momentos em família, com amigos ou até mesmo momentos que utiliza para si, interrompendo, portanto, o seu direito a estar desconectado, aumentando significativamente o tempo da jornada de trabalho.

É importante destacar que o limite de jornada que separa o tempo dedicado ao trabalho e o tempo que o indivíduo utiliza em benefício próprio tem se confundido com muita frequência após a inserção de instrumentos tecnológicos na condução das relações laborais.

O Direito a Desconexão faz parte do plano de direitos sociais e juntamente com o direito supramencionado estão também o direito as férias, repouso semanal remunerado, intervalo intra e inter-jornada, saúde, lazer, segurança do trabalho, privacidade e vida privada. Esses direitos foram nomeados por Otávio Calvet como direitos de segunda dimensão e assim afirmou:

“Tem os direitos de segunda dimensão, portanto, um cunho substancial, de prestação positiva do Estado, que deve propiciar aos cidadãos o gozo de direitos como trabalho, lazer, segurança, etc., ficando tais direitos conhecidos como “direitos sociais” de forma genérica.”⁴⁸

Apesar de haver a obrigatoriedade de se cumprir a jornada de maneira seletiva e cuidadosa, o direito ao descanso deve ser preservado, garantindo assim, a convivência social do indivíduo, reafirmando, com isso, a manutenção do direito à dignidade humana.

Sobre o Direito a desconexão, pode-se afirmar que se trata de tema inovador e fixá-lo como Direito fundamental é algo de extrema relevância, posto que o trabalhador necessita gozar do seu período destinado ao descanso.

⁴⁸ AMARAL, Calvet Otávio. A Eficácia Horizontal Imediata do Direito Social ao Lazer nas Relações Privadas de Trabalho. Tese (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pp. 42. 2015.

É de grande relevância salientar que o empregador precisa construir a consciência de que deve respeitar o período de descanso do trabalhador, pois a conjuntura econômica atual pode levar o empregado a se submeter de forma incondicional às jornadas estabelecidas, mesmo que excessivas, para assim manter o seu emprego.

Assim, deve-se “esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe *Domenico de Masi*. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.”⁴⁹, assim justificou brilhantemente Souto Maior.

3.1 Da Dignidade da Pessoa Humana: o direito ao lazer, intimidade e vida privada

A Constituição Federal do Brasil de 1988 assegura a limitação do tempo de trabalho em seu artigo 7º, XIII e XVI, como

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

XVI – remuneração do serviço extraordinário não superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Sendo assim, passamos a conceituar o Direito à Desconexão partindo do pressuposto de que se trata de um Princípio Fundamental.

Tal preceito precisa, de todo modo, ser observado, tendo em vista a necessidade de estabelecermos um patamar humanitário em detrimento das relações de trabalho.

Faz-se consoante observar que as ditas relações de trabalho, geralmente valorizam de maneira substancial o retorno econômico-financeiro, deixando, portanto,

⁴⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto, op. cit., p. 2 (297).

em muitos momentos, de assegurar as garantias estabelecidas pelos princípios fundamentais.

Nesse sentido, afirma Otávio Amaral Calvet

“[...] é patente que a Constituição da República fixou valores dentre seus fundamentos e objetivos fundamentais que afetam substancialmente a prática das relações de trabalho, tais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalhador e da livre iniciativa (art. 1º, IV), a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), a redução das desigualdades sociais (art. 3º, III) e a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II), entre outros...”⁵⁰

O conceito de dignidade da pessoa humana foi estabelecido pela primeira vez pelo filósofo Immanuel Kant. Atrelado a outros conceitos, a dignificação do homem para Kant partia do pressuposto de que o homem possui o fim em si mesmo, e por isso, a ele não deve ser atribuído valor.

“Não pode haver no Estado nenhum homem sem qualquer dignidade, pois ao menos a de cidadão ele tem...”⁵¹

Entendendo a sua importância, a Constituição Federal trouxe a dignidade da pessoa como instituto (princípio) fundamental, e para além disso, um princípio fundamental de primeira ordem, ou seja, é imprescindível a sua aplicação em qualquer circunstância, afinal, como antes afirmado, o indivíduo não existe sem dignidade.

Ainda nesse sentido, bem como explicado anteriormente, no ensejo dos direitos fundamentais, os direitos sociais surgem como uma necessidade ao indivíduo, nesse caso, trabalhador, que deve preservar as suas garantias.

A Constituição Federal, prevê o direito ao lazer em seu artigo 6º, caput: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, **o lazer**, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” E menciona em seu artigo 7º, inc. IV, a respeito do salário mínimo ter que alcançar um valor que cubra a necessidade de lazer do indivíduo, nos seguintes moldes: “salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, **lazer**,

⁵⁰ AMARAL, Calvet Otávio. op. cit. p. 19.

⁵¹KANT, Immanuel, 1724-1804. *Metafísica dos Costumes* / Immanuel Kant; tradução [primeira parte] Clélia Aparecida Martins, tradução [segunda parte] Bruno Nadai, Diego Kosbiau e Monique Hulshof. – Petrópolis, RJ: Vozes; Bragança Paulista, SP: Editora. Universitária São Francisco, 2013. – (Coleção Pensamento Humano).

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

Nesta senda, nota-se a importância do direito ao lazer enquanto direito social que deve se estender a todos os empregados.

Segundo Calvet, o lazer possui um significado pejorativo, podendo ser confundido com o ócio:

“Mas antes de adentrar na questão específica de conceituar lazer, faz-se necessário distinguir, ou ao menos esclarecer, o valor desse vocábulo, ante a comum associação pejorativa que se faz entre lazer e o ócio...”⁵²

Afirma ainda o autor, que o ócio inicialmente, era valorizado e era também sinônimo de elevação espiritual e que a significância pejorativa surgiu com as sociedades industriais. Nesse sentido, o autor define o direito do seguinte modo:

“O lazer é direito social de todos os trabalhadores, subordinados ou não, possuindo dois aspectos: econômico e humano. A todos os trabalhadores reconhece-se a necessidade de uma limitação da duração do trabalho e o direito ao gozo do lazer, o que implica uma alteração na interpretação de institutos previstos na ordem infraconstitucional e na conduta do tomador do serviço, reconhecendo-se a posição jurídica subjetiva ao trabalhador de obtenção de tutela judicial com eventual reparação por dano imaterial sempre que lesionado esse valor, tanto na relação de emprego quanto nas demais relações privadas de trabalho, estas na medida de hipossuficiência do trabalhador.”⁵³

Além do lazer, faz-se relevante a abordagem acerca dos direitos a intimidade e a vida privada e já no artigo 5º do nosso ordenamento jurídico, Constituição Federal/1988, inciso X, temos: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Ainda no tocante ao direito a intimidade, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona, afirmam:

“O elemento fundamental do direito à intimidade, manifestação primordial do direito à vida privada, é a exigibilidade de respeito ao isolamento de cada ser humano, que não pretende que certos aspectos de sua vida cheguem ao conhecimento de terceiros. Em outras palavras é o direito de estar só. Há vários elementos que se encontram ínsitos à ideia de intimidade: o lar, a família e a correspondência são os mais comuns e visíveis. Com o avanço

⁵² *Ibidem*, p. 68.

⁵³ CALVET. Otávio Amaral. O Direito ao Lazer nas relações de Trabalho. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/otavio_calvet_direito_ao_lazer.pdf. Acesso em: 17 set 2018.

tecnológico, os atentados à intimidade e à vida privada, inclusive por meio da rede mundial de computadores (internet), tornaram-se muito comuns.”⁵⁴

Brilhantemente definida como o “direito de estar só”, a intimidade é o direito do trabalhador de manter informações pessoais em sigilo, em se tratando da sua relação de trabalho, tal definição não se limita apenas ao seu colega de trabalho, mas àquele a quem o empregado é subordinado também, como chefes e superiores. Além disso, na esfera civilista, o direito a intimidade é direito de personalidade, inerente ao próprio homem.

Mais amplo que o direito a intimidade, o direito à privacidade ou a vida privada pode ser definido, o ilustre José Afonso da Silva afirma que a Carta Magna, ao abranger a vida privada, traduz a vida privada “como conjunto do modo de ser e viver, como direito de o indivíduo viver a própria vida”, não abrangendo, portanto a vida pública que absorve as demais possibilidades existentes.”⁵⁵

O trabalhador não é obrigado em nenhuma circunstância a expor particularidades a seu respeito no ambiente de trabalho e caso haja qualquer invasão que vá além do necessário para o efetivo cumprimento do seu dever, caberá direito a indenização, pois o direito a vida privada garantido constitucionalmente a todo e qualquer cidadão.

O poder de fiscalização e de direção do empregador não deve ofender a honra, a intimidade e a imagem do empregado, fato que pode eventualmente acontecer em virtude do excesso de subordinação decorrente da inserção de novas tecnologias nas relações de trabalho. Portanto, a comunicação (exercício do poder diretivo) feita fora do horário de trabalho, pode violar a intimidade do trabalhador.

Ainda na visão de José Afonso, “a intimidade integra a esfera íntima da pessoa, os seus pensamentos, desejos e convicções, enquanto a vida privada significa o direito do indivíduo de ser e viver a própria vida, relacionando-se com quem bem entender.”⁵⁶

Outra análise importante a respeito do tema é a de que a família do trabalhador também é detentora do direito a desconexão do mesmo, posto que é necessário que o empregado cumpra as suas obrigações familiares.

⁵⁴ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo curso de direito civil - volume I. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 214.

⁵⁵ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo, 8ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 1992, p. 205-206

⁵⁶ *Ibidem*, p. 206.

Em suma, é característica da modernidade diminuir a fenda que distancia a intimidade do indivíduo e a sua vida profissional, justamente pela possibilidade de se trabalhar em casa, utilizando o ambiente doméstico como extensão do meio ambiente de trabalho. Tais mudanças impactam sensivelmente na vida cotidiana dos trabalhadores, tanto com relação ao trabalho, quanto nos meios sociais. Na visão de Sandra Lia Simon:

“A vida privada e a intimidade são direitos individuais de primeira geração, contidos nas liberdades públicas. Derivados de concepção liberal, tais direitos passaram, mais tarde, a ser considerados não apenas no relacionamento do Estado com os indivíduos, mas também para afastar as ingerências no relacionamento entre os próprios indivíduos componentes da sociedade.”

Os grandes avanços tecnológicos derrubaram as fronteiras entre a vida privada e a intimidade e por esse motivo a proteção aos direitos a personalidade ganharam particulares intrínsecas, sendo objeto de muitas análises.

Souto Maior, salienta a respeito dos reflexos provocados na sociedade por conta dos avanços tecnológicos:

“A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. Claro que a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipos de serviços manuais, mas isto não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia, possa refletir também no acréscimo da rede de proteção social (seguro-desemprego e benefícios previdenciários). Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de “inovação”, “deslocamento”, “reabsorção”, e de “requalificação profissional”.⁵⁷

Desse modo, os direitos ao lazer, a intimidade e a vida privada devem ser resguardados, prevalecendo sobre as inovações advindas do mundo pós-moderno. Apesar dos avanços tecnológicos serem de grande valia para evolução social como um todo, eles não podem ultrapassar a importância da esfera normativa, que nos garante proteção, impondo limites às relações sociais, nesse caso em especial, a relação entre empregado e empregador.

⁵⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 17 set 2018, p.4.

Nessa esfera contextualiza Volia Bomfim Cassar:

“O trabalhador tem direito à desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.”⁵⁸

Assim, apesar do entendimento de que o trabalho dignifica o homem e é meio necessário para manutenção da sua honra, entende-se que ele não pode fazer o indivíduo adoecer. Não deve o trabalho comprometer a intimidade e a vida privada do trabalhador. O lazer, o descanso e a desconexão do trabalho e do meio ambiente de trabalho são fundamentais para a preservação da capacidade laborativa do trabalhador. Como mostrou Otávio Calvet, o direito de se desconectar não está relacionado ao incentivo ao ócio. O direito ao “não trabalho”, como nomeou Souto Maior, nada mais é do que poder recuperar as energias utilizando o tempo livre da maneira que preferir.

O lazer, a intimidade e a vida privada são, portanto, de garantias constitucionais, são direito, são inerentes à personalidade humana e necessários para manutenção da qualidade de vida do trabalhador enquanto matéria social.

3.2 A importância do direito à desconexão na preservação dos direitos à saúde, a higiene e segurança

Ainda na esfera dos direitos sociais, deve-se destacar a importância da preservação dos direitos à saúde, a higiene e a segurança.

É relevante abordar a significância desses princípios, pois a garantia do direito à desconexão do trabalho também influenciará na possibilidade de atribuir ao trabalhador liberdade para se dedicar a preservação dessas necessidades.

Nas lições de Amauri Mascaro, “entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho e é garantida não apenas a subordinados, mas àqueles que pessoalmente prestam serviços não subordinados também, em especial o

⁵⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9.ed. São Paulo: Método, 2014, p. 660.

independente continuativo, que na qualidade de autônomo executa serviços sem subordinação a outrem, e, igualmente, ao eventual.”⁵⁹

Ao longo da história e a medida em que o aumento das demandas industriais assolava os trabalhadores, ampliou-se a visão no sentido de que as garantias precisam ser efetivadas para que não se atingisse o caos nas relações de trabalho. Nesse sentido, vejamos a explicação a seguir:

“Cresceu a ideia da necessidade de garantias, vendo-se que os aspectos puramente técnicos e econômicos da produção de bens não poderiam redundar num total desprezo às condições mínimas necessárias para que o homem desenvolvesse a sua atividade conforme condições humanas e cercadas das garantias destinadas à preservação da sua personalidade.”⁶⁰

Nessa linha, Mascaro explica que “nas reações filosófico-políticas que seguiram, surgiram as ideias que fundamentariam o desenvolvimento da proteção legal da vida e integridade física do trabalhador, entre as quais a certeza de que a técnica está a serviço do homem e não o homem a serviço da técnica. Passou-se a admitir que aqueles que, pela sua condição de operários, exercem o trabalho preponderantemente braçal e nos ambientes de fábricas não podem ser vistos senão como seres humanos integrantes do grupo social, merecedores de todos os cuidados da comunidade, para que as árduas tarefas, que estão a seu cargo não os entorpeçam nem comprometam seu bem-estar físico e mental.”⁶¹

Esse raciocínio, apesar de ter sido configurado em outra era, ainda se aplica aos dias atuais, pois se antigamente a exploração ocorria nos moldes das revoluções industriais, atualmente são as revoluções informacionais que podem aprisionar os trabalhadores caso não sejam respeitados os limites de jornada e este fato é mais comum do que se pode perceber. Diante disso, é que se nota a importância do reconhecimento e aplicação das garantias constitucionais alcançadas, sendo necessário tutelar **a integridade física, a saúde e a vida** do trabalhador.

A higiene é considerada como parte da medicina do trabalho e tem por finalidade a conservação da saúde do trabalhador.⁶² A higiene é dividida em higiene do trabalhador e higiene do ambiente, sendo assim, a primeira refere-se a higiene

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. pp.644.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 645.

⁶¹ *Ibidem*, loc. cit.

⁶² *Ibidem*, p. 647.

pessoal do empregado e a segunda está relacionada a higiene do meio ambiente do trabalho.

A título de complementação da idéia supramencionada, faz-se necessário definir o meio ambiente de trabalho como sendo “exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho.”⁶³

No contexto da presente abordagem, entende-se que a manutenção da integridade física é fator de enorme relevância e deve ser interesse dos empregadores também, posto que tal preservação incidirá na redução dos acidentes de trabalho e aumentará a capacidade laborativa dos trabalhadores.

O direito a desconexão do trabalho é um dos aspectos mais benéficos quando se aborda a questão da saúde do trabalhador. Tendo o período de descanso respeitado, haverá por parte do trabalhador o resgate da energia dispendida para o desenvolvimento das suas atividades laborais, aumento, com isso, a sua produtividade.

A doutrina destaca que o direito à desconexão mantém ligação intrínseca com os direitos fundamentais e com os direitos sociais que foram mencionados ao longo da presente discussão. Todo esse arcabouço, teria a finalidade de tutelar a saúde, a higiene e a segurança do trabalhador atendendo a limitação da jornada de trabalho, a garantia de intervalos, de períodos de descanso, férias e redução dos acidentes de trabalho que geralmente são consequência da exaustão provocada pela supressão do direito a se desconectar das demandas laborativas.

É importante salientar que existem outros fatores que fundamentam a necessidade de se desconectar do trabalho e segundo Vólia Bomfim Cassar são eles:

⁶³ *Ibidem*, loc. cit.

“a) Biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário.

b) Sociais: o trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) Econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão⁶⁴.

Como vimos, para além da concessão do direito á desconexão ao trabalhador, existe uma esfera mais ampla de abrangência que abarca fatores biológicos, sociais e econômicos, como hipóteses relevantes e necessárias para se efetivar o reconhecimento desse direito.

É importante salientar que na visão do empregador, a busca pelo aumento na produção e conseqüente geração de lucros pode provocar maiores exigências ao empregado, esperando dele uma dedicação maior e acabar por sobrecarregá-lo com isso. A facilidade em se comunicar por conta da inserção dos meios de comunicação mais avançados, permitiu maior aproximação entre empregado e empregador e este, por sua vez, passou a ter mais liberdade para entrar em contato com seu empregado em horários extraordinários, interrompendo assim, os momentos destinados ao descanso do trabalhador.

Nesse sentido, observa-se que direitos como a intimidade, a vida privada, ao lazer são amplamente violados. Ainda nessa senda, esse impedimento à desconexão quando o empregador aciona o empregado viola também a integridade física do trabalhador, fato que propicia problemas de saúde em virtude da sobrejornada. Assim afirma Sérgio Pinto Martins:

“é sabido que nos períodos em que o empregado trabalha em horas extras, após a jornada normal, é que acontece a maioria dos acidentes de trabalho, pois o empregado já está cansado”⁶⁵

Os prejuízos no tocante aos acidentes do trabalho não recaem somente no trabalhador, a empresa, a família do trabalhador, o aumento dos custos previdenciários, enfim, toda a sociedade acaba por sofrer com os reflexos referentes aos descuidos advindos desse contexto.

⁶⁴ CASSAR, Vólia Bomfim, op. cit. 653.

⁶⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. op. cit, 540

Dessa forma, resta claro que os direitos acima apontados devem ser amplamente consagrados e difundidos dentro das relações trabalhista, abrangendo todo e qualquer trabalhador, sendo ele subordinado ou não, afinal o zelo pela integridade física, o respeito a intimidade, o cuidado com a vida privada, a manutenção da higiene, segurança e o lazer, acima de tudo, é direito de todo cidadão!

3.3 Conceito histórico do direito à desconexão

O trabalho sempre foi visto como meio de dignificação do homem. Nesse diapasão, Oscar Vilhena Vieira afirma que:

“[...] o papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, como a concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados”⁶⁶

Diante disso, nota-se que o trabalhador (ser humano), apesar de ser o “objeto” central de estudo do Direito do Trabalho, não é um objeto como outro qualquer, devendo, portanto, ter sua dignidade respeitada, não somente pelo fato desse atributo ser uma garantia constitucional, mas também por se tratar da existência do homem enquanto ser humano e não como máquina de projeções dos interesses alheios. “O Trabalho dignifica o homem” e justamente por esse motivo, ele – o trabalho - não poderá tirar a sua dignidade.

Assim, mesmo com toda importância para se determinar a honra do indivíduo, começou a haver a necessidade de se valorizar os períodos de desconexão e assim começaram a surgir na história os relatos de necessidade de descanso para o homem. Em determinado período houve inclusive, a valorização do ócio, já que nesse processo muitas pessoas conseguiam produzir, ficando tal capacidade conhecida como ócio produtivo. Existe uma comparação pejorativa entre o lazer e o ócio, que Calvet esclarece da seguinte maneira:

“[...]remonta à Antiguidade arcaica, uma vez que o ócio foi inicialmente, considerado fator de elevação do ser humano, do ponto de vista psíquico e espiritual; depois relegado a condição de negação ou oposição ao trabalho,

⁶⁶ VIEIRA, Oscar Vilhena. Direitos Fundamentais. Uma leitura da jurisprudência do STF. São Paulo: Ed. Malheiros, 2006. p. 67.

taxando-se o ócio por odioso em uma sociedade, que prega o trabalho como bem maior (sociedade industrial).⁶⁷

Ainda nessa linha, percebe-se que as primeiras referências ao direito de se desconectar são originárias dos costumes religiosos advindos Hebreus que reservavam um dia na semana para o descanso. Ainda nesse sentido, após a morte de Cristo, o domingo passou a ser o dia de descanso e assim, a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, declarou que “o direito ao descanso de cada dia, assim como à cessação do trabalho no dia do Senhor, deve ser a condição expressa ou tácita de todo contrato feito entre patrões e operários”.⁶⁸

Ainda nesse sentido, afirma Sérgio Pinto Martins:

“A Igreja também passa a preocupar-se com o trabalho subordinado. É a doutrina social da Igreja. (...) A Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Dizia o referido papa que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (Encíclica *Rerum Novarum*, Capítulo 28). Leão XIII defendia a propriedade particular por ser um princípio do Direito Natural. Quem não tinha a propriedade, supria-a com o trabalho. Este é o meio universal de prover as necessidades da vida. As greves deveriam ser proibidas com a autoridade da lei. A encíclica tinha cunho muito mais filosófico e sociológico. A Igreja continuou a preocupar-se com o tema, tanto que foram elaboradas novas encíclicas. (...) Afirmava Pio XI na Encíclica *Quadragesimo Anno* que “da oficina só a matéria sai enobrecida, os homens, ao contrário, corrompem-se e aviltam-se”. (...) As encíclicas evidentemente não obrigam ninguém, mas muitas vezes serviram de fundamento para a reforma da legislação dos países.”⁶⁹

O posicionamento da Igreja Católica em se manifestar acerca da limitação da jornada ou pelo tempo de trabalho marcaram a evolução do direito do trabalho. Tais posicionamentos eram feitos através das encíclicas, onde a mais conhecida foi a *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII. Assim, observou-se que “essa encíclica exige toda uma legislação protetora dos empregados e manifesta preocupação expressa sobre a limitação do tempo de trabalho dizendo que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores” e que deveria haver um descanso semanal “no dia do Senhor”.⁷⁰

O surgimento do Direito do Trabalho marcou o início de um novo contexto social. A necessidade, àquela época, de se criar leis que assegurassem as relações

⁶⁷ AMARAL, Calvet Otávio. op. cit. pp. 67-68.

⁶⁸ FREIRE, Karolina Ferreira, op. cit. 41.

⁶⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Curso de Direito do Trabalho, 2010, p. 7-8.

⁷⁰ FREIRE, Karolina Ferreira, op. cit. loc. cit.

de trabalho tinham o condão de minimizar os efeitos causados pela Revolução Industrial. Nesse sentido, afirma a professora Maria do Rosário Palma Ramalho sobre o surgimento do Direito do Trabalho:

“[...] é usualmente qualificado como um dos mais jovens – e, para muitos, ainda imaturo – ramos jurídicos, sobretudo se comparado com a tradição milenar das áreas clássicas do direito privado. A sua origem é quase unanimemente fixada pela doutrina no final do século XIX e é corrente a sua caracterização como produto da Revolução Industrial e da massificação de processos produtivos que lhe correspondeu”⁷¹

A proteção ao trabalhador e aos seus interesses passa a ter função essencial, sendo, a partir de então, regulada, inclusive por uma vertente jurídica exclusiva, o Direito do Trabalho em si, sendo o trabalhador o objeto de estudo principal desse novo ramo.

Em parte da segunda Revolução Industrial foi publicado o Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, quando o mundo tomou conhecimento das lutas das classes desprivilegiadas que sofriam com as faltas de condições mínimas de trabalho e não possuíam nenhuma garantia trabalhista, sendo submetidos a todos os riscos proporcionados pelos meios ambientes de trabalho insalubres da época.

Diante dessa conjuntura houve a necessidade postulatória de se regulamentar as demandas advertidas pelos próprios trabalhadores. Assim, Sérgio Pinto Martins mostrou:

“Na maioria dos países da Europa, por volta de meados de 1800, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, principalmente entre mulheres e menores. Nos Estados Unidos da América, no mesmo período, a jornada de trabalho estava balizada entre 11 e 13 horas. Na Inglaterra, em 1847, foi fixada a jornada em 10 horas; em Paris, 11 horas. Em 1868, nos Estados Unidos, a jornada foi determinada em 8 horas no serviço público federal.”⁷²

Ocorre que, a regulamentação por si só, não consegue suprir as lacunas existentes na lei, principalmente no tocante aos direitos sociais, quando deixam de ser devidamente observados. Por esse motivo, é sumariamente importante que haja uma conjugação entre a lei trabalhista, que assegura os direitos do trabalhador, e os princípios constitucionais fundamentais em conjunto com as normas jurídicas, que

⁷¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho. 1ª ed. Coimbra: Almedina, p. 2.

⁷² MARTINS, Sérgio Pinto. Curso de Direito do Trabalho, 2012, p. 531.

seriam responsáveis por, como anteriormente mencionado, garantir aquilo que viesse a faltar na lei.

Os primeiros relatos acerca do controle de jornada de trabalho foi o tratado de Versalhes. Logo após, houve o surgimento da OIT (Organização Internacional do Trabalho). A convenção nº 1 da OIT tratava justamente da duração de trabalho na indústria e ocorreu em 1919, determinando que a duração do trabalho seria de 8 horas por dia ou 48 horas semanais, com o sétimo dia destinado ao descanso.⁷³

No Brasil, a questão do repouso semanal foi abordada através de decretos, inicialmente, depois somente a Constituição de 1934 que que “assegurou em seu art. 121, §1º, e que o trabalhador teria o direito ao repouso hebdomadário, de preferência aos domingos.⁷⁴

O repouso semanal remunerado foi tratado pela Constituição de 1946. As férias não eram regulamentadas, tendo sido atribuídas, posteriormente, a partir dos usos e costumes, com apoio da religião e depois a partir de convenções coletivas.

Sobre o reconhecimento do direito de férias seu início se deu em 1872 na Inglaterra e sobre o assunto, Martins afirma:

“No âmbito da OIT houve a expedição de várias convenções e recomendações sobre o tema. A Convenção nº 52, que foi ratificada pelo Brasil em 1939, previa a concessão de férias de seis dias úteis. A Recomendação nº 47, de 1936, esclareceu que as férias não seriam fracionadas. Ainda em 1936, foi aprovada a Convenção nº 54, versando sobre as férias dos marítimos, que mais tarde foi revista pela Convenção nº 72, de 1946, e pela nº 91, de 1949. Em 1951, foi editada a Convenção nº 101, que foi ratificada pelo Brasil em 1957, tratando das férias dos trabalhadores agrícolas. A Recomendação nº 158, de 1954, estabeleceu que as férias anuais seriam proporcionais ao tempo de serviço prestado ao empregador no decorrer de um ano, informando que seriam de duas semanas, no mínimo, após 12 meses de serviço. A Convenção nº 132 da OIT, de 1970, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 47 de 23/09/1981 e promulgada pelo Decreto nº 3.197, de 05/10;1999 trata de férias remuneradas e revê as anteriores sobre o tema.”⁷⁵

No Brasil, o direito de férias foi inserido de forma gradativa no ordenamento e a respeito disso temos:

“Com relação à República Federativa do Brasil, as férias foram paulatinamente abrangendo as categorias profissionais. Em um primeiro momento histórico, com a Lei n. 4.982/1925, foram concedidas férias de

⁷³Convenção Internacional do Trabalho. Convenções da OIT por número e ratificadas por Portugal. Duração do Trabalho Indústria, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf. Acesso em: 17 set 2018.

⁷⁴MARTINS, Sérgio Pinto. op. cit. 519.

⁷⁵ *Ibidem*, 591-592.

quinze (15) dias aos empregados e operários de estabelecimentos industriais, bancários e comerciais.”⁷⁶

Nesse período, a ideia de gozar de férias não foi bem aceita, só entrando em vigor para todos os trabalhadores em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas. Vale salientar que “no âmbito constitucional, as Constituições de 1934, 1937, 1946, 1967 e de 1988, prestigiaram o instituto das férias. Vale dizer que a Constituição Cidadã de 1988 garantiu-a como um direito social fundamental.”⁷⁷

Foi o processo de modificação social e a ausência de garantias mínimas para os trabalhadores que fizeram com que as lutas sociais iniciassem, com o fim de se aniquilar o contexto de exploração e abusos cometidos pelos empregadores.

A falta de limites da jornada de trabalho eram uma das principais reivindicações da época, fator que fez com que os trabalhadores passassem a se aglomerar em sindicatos, a fim de fossem garantidos, minimamente os direitos que protegessem a integridade física dos trabalhadores, garantindo o direito a saúde, a higiene, a segurança, principalmente. Nesse período, pela ausência dessas garantias, era comum a ocorrência de acidentes.

Em análise cuidadosa, nota-se que a maior parte dos problemas enfrentados pelos trabalhadores naquele período, diz respeito a ausência de limite na jornada de trabalho. Exaustos e laborando em condições precárias, os trabalhadores acabavam expostos a acidentes e posturas abusivas por parte dos empregadores. Por todas essas questões, iniciaram-se as lutas sociais, com deflagração de greves e movimentos violentos. Nesse período os empregadores estavam sendo bastante pressionados para ceder às exigências advindas das reivindicações dos trabalhadores.

Os sistemas de produção sofreram significativas modificações em meados do século XX com o início da Segunda Revolução Industrial, e como anteriormente abordado, os processos produtivos desenvolvidos por Ford e Taylor foram ensejadores de grandes mudanças no contexto mercadológico da época. O surgimento desses modelos ampliou o consumo da população e fez com que os trabalhadores experimentassem uma sensação de conforto, não conhecida anteriormente.

⁷⁶SCALÉRCIO, Marcos; PARPINEL, Leandro; PEREIRA, Leone. Direito fundamental a férias: aspectos polêmicos e práticos. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5745.pdf>. Acesso em: 17 set 2018, p. 10.

⁷⁷ *Ibidem*, loc. cit.

Ocorre que, apesar dos benefícios trazidos para os empregadores com o aumento da produtividade, os trabalhadores passaram a sofrer com as mudanças aceleradas que provocaram desemprego e precarização das relações de trabalho. Nesse sentido, afirma Geraldo Augusto Pinto:

“De fato, com a crescente individualização e simplificação das suas atividades, a qualificação dos trabalhadores passou a ser “nivelada por baixo” e o objetivo das gerências sob o taylorismo/fordismo foi não só mensurar mais pragmaticamente os custos envolvidos na exploração da força de trabalho, como, simultaneamente, facilitar o seu rápido intercâmbio...”⁷⁸

É nesse momento que o direito a desconexão começa a ganhar espaço dentro do contexto de luta dos trabalhadores, como reflexo dos avanços tecnológicos e da celeridade apresentada na prestação dos serviços, bem como no aumento substancial da produtividade. Aliado a isso, acontecia o surgimento da sociedade informacional que se utilizando dos instrumentos tecnológicos, trouxe o modernismo para as relações de trabalho, aproximando o empregador do empregado, mantendo-os conectados mesmo após o fim da jornada.

Jorge Souto Maior, entende que o direito à desconexão é definido do seguinte modo:

“A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.”⁷⁹

Ainda nessa linha, conclui o mesmo autor que “o que se pretendeu demonstrar com esta abordagem, do direito à desconexão do trabalho, é que a tecnologia tem trazido novos modos de trabalho, mas esta situação está longe de produzir uma ruptura dos padrões jurídicos de proteção do trabalho humano. Aliás, se bem examinada, como se tentou demonstrar acima, a tecnologia revela várias contradições, que, uma vez identificadas, permitem que se aflore a preocupação com a adoção de padrões jurídicos que busquem a humanização do avanço tecnológico.”⁸⁰

Uma segunda visão a respeito do direito a desconexão advém do entendimento da autora Christiana D’Arc Damasceno Oliveira, que entende que:

⁷⁸PINTO, Geraldo Augusto. A Hegemonia vem da Fábrica: Gerência, Operariado e Organização do Trabalho na Produção Industrial. *Perspectivas*, São Paulo, v. 39, jan./jun. 2011, p. 5. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/viewFile/4754/4056>. Acesso em: 18 set 2018.

⁷⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto, op. cit. 1.

⁸⁰ *Ibidem*, 16.

“O direito à desconexão pode ser definido como aquele direito que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito a ingerências, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período de descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (*blackberry, palm, pager, fax*, e ainda computador ou *notebook* munidos de Internet ou de rede). Dito de outro modo, configura-se o direito à desconexão como o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou “desconectado” do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias.”⁸¹

Assim, de acordo com as referências supramencionadas, o direito a desconexão é o direito do trabalhador a se desligar do trabalho em seu momento de descanso, é o direito a não trabalhar quando a sua jornada diária chegar ao fim, respeitando, com isso, a sua integridade física, a sua intimidade, a sua vida privada e o seu lazer, que corresponderia ao gozo do seu descanso, devendo ser por ele utilizado da maneira que melhor entender, respeitando a liberdade do trabalhador.

A efetividade do direito à desconexão somente ocorrerá se o trabalhador puder desfrutar do seu repouso, não fazendo horas extras habituais e tendo assegurados os intervalos, as férias e o repouso semanal remunerado.

3.4 O Direito à desconexão e sua abrangência no direito do trabalho: intervalo intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias

Como é sabido, o trabalhador deve usufruir do seu direito ao descanso, se desconectando dos compromissos relacionados ao seu trabalho. Apesar do direito à desconexão não ser tratado expressamente pelo nosso Ordenamento Maior, a Constituição Federal o abarca implicitamente quando define momentos de pausa e regulamenta os intervalos intra e interjornada, o repouso semanal remunerado e as férias.

⁸¹ OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 22, n. 253, jul. 2010, p. 65.

O intervalo nas relações de trabalho tem o cunho de reestabelecer no indivíduo a capacidade de permanecer por mais tempo produzindo, pois é nesse momento que as energias são recarregadas. Assim explicou Cassar:

“Os intervalos ou períodos de descanso são lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação, amamentação etc.”⁸²

Intervalo interjornada é aquele que divide as jornadas diárias, sendo calculado entre o fim de uma e início de outra. O artigo 66 da Consolidação das Leis Trabalhistas trata dessa modalidade de intervalo e diz que o período mínimo entre uma jornada e outra é de, no mínimo, 11 horas. Já o intervalo intrajornada é aquele que ocorre dentro do expediente, em períodos curtos, objetivando pausar a produtividade para recuperar a energia, repousar e se alimentar. Este intervalo é tratado pelo artigo 71 da CLT.

De acordo com Martins:

“O intervalo não pode ser fracionado, devendo corresponder a 15 (quinze) minutos ou no mínimo uma hora, de forma contínua, a depender da jornada de trabalho pactuada. Dessa forma, será de 15 (quinze) minutos o intervalo intrajornada quando a jornada de trabalho for superior a 4 (quatro) horas e inferior a 6 (seis) horas, e de, no mínimo, 1 (uma) hora se ultrapassar (seis) horas diárias.”⁸³

Afirma ainda o autor que o intervalo intrajornada predetermina a realização de trabalho contínuo. Nesta mesma linha, afirma Amauri Mascaro acerca da existência de intervalos especiais:

“Há intervalos especiais para algumas profissões. É o caso, por exemplo, dos serviços de mecanografia, compreendendo a datilografia, para cada 90 minutos de atividade 10 de descanso. É considerado tempo de serviço, para fins de remuneração (CLT, art. 72), e para fins de duração da jornada, já que não pode ser da mesma deduzido. Neste caso, diferentemente, cabe ação judicial para cobrar da empresa o intervalo não concedido, diante da obrigação de remunerar. De importância social são dois intervalos especiais de meia hora cada um (CLT, art. 396) para amamentação do filho sem prejuízo dos intervalos gerais.”⁸⁴

⁸² CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 2009. p.578.

⁸³ MARTINS, Sérgio Pinto, *op. cit.* 541.

⁸⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit.* p. 589.

Ainda quanto aos intervalos intrajornada, Godinho afirma que suas finalidades giram em torno da saúde e segurança do trabalho, a fim de seja preservada a higidez física e mental do trabalhador, ao longo do período em que presta o serviço.⁸⁵

Nesse sentido, compreende-se, portanto, que a natureza do intervalo está diretamente relacionada a manutenção da saúde tanto física quanto psicológica do empregado. Os trabalhadores enfrentam corriqueiramente com o desrespeito aos direitos que deveriam ser inerentes às relações de trabalho. A inserção dos avançados meios de comunicação no mercado de trabalho, fez com que o empregado se aproximasse do empregador, perdendo muitas vezes a noção de tempo e espaço, estendendo a jornada de trabalho para além dos horários predeterminados em contrato. O uso dos *smartphones*, por exemplo, com os aplicativos de recebimento de mensagens instantâneas, permitem que o trabalhador se mantenha conectado ao trabalho em tempo real, podendo ser acionado a todo instante, caso surja uma necessidade imediata.

O desenvolvimento da sociedade informacional, provocou também o aumento da especificidade para realização de atividades. O avanço tecnológico segregou o trabalhador e o tornou específico e detentor do conhecimento para operar determinadas demandas. Com isso, o cumprimento de certas atividades passou a pertencer a determinados trabalhadores, fato que dificulta a sua substituição em caso de estar ausente. Por conta disso, nota-se a manutenção do contato entre empregado e empregado tanto no período de descanso, como também quando está de férias, violando com isso, o direito que o trabalhador tem ao descanso.

Outra modalidade de intervalo é o Repouso Semanal Remunerado, que está consolidado pelo artigo 7º, inciso XV da Constituição Federal de 1988, nos seguintes moldes: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”.

Amauri Mascaro diz que o repouso semanal remunerado “será de 24 horas consecutivas”⁸⁶. Ainda nesse condão, “há o sistema geral, aplicável a todo empregado, e sistemas especiais aplicáveis a determinados tipos de empregados.

⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1049.

⁸⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. p. 596.

Exemplifique-se o segundo caso com a Lei n. 11.603, de 5 de dezembro de 2007, pela qual foi autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, I, da Constituição Federal, e a coincidência do repouso semanal, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva, tendo como pressuposto a negociação coletiva.”⁸⁷

O Descanso Semanal Remunerado, de acordo com a lei 605 de 1949 não pode ser fracionado, portanto, percebe-se que a lei reconhece que o trabalhador deve necessariamente gozar de descanso contínuo para que possa recuperar a sua energia e retomar as atividades de forma saudável. Preferencialmente, o descanso deve ser gozado aos domingos. O domingo é conceitualmente um dia destinado ao descanso que geralmente as pessoas utilizam para se reunir com amigos e familiares, aproveitar atividades de lazer e se trata de um dia onde a agitação corriqueira dos demais dias da semana é claramente reduzida, por esse motivo o descanso gozado aos domingos é diferenciado. Segundo Sérgio Pinto Martins:

“O repouso semanal remunerado é o direito de se abster de trabalhar, percebendo remuneração. O empregador estará obrigado a não exigir trabalho, tendo a obrigação de pagar o salário correspondente”⁸⁸

Ademais, no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal, o “gozo de férias anuais remuneradas” é escalonado como direito social. No artigo 129 da Consolidação da Leis Trabalhistas que diz que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias”. Assim, pode-se definir as férias como sendo “certo número de dias durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o trabalho sem prejuízo da remuneração habitual.”⁸⁹ Para ter direito ao gozo de férias alguns fatores devem ser observados, como por exemplo, o número de faltas injustificadas, o tempo de férias será a isso condicionado. A aquisição desse direito ocorre a cada 12 (doze) meses.

A Reforma Trabalhista sancionada pelo Presidente Michel Temer, no dia 13 de julho de 2017, modificou a legislação no sentido de autoriza que haja a possibilidade das férias serem fracionadas, podendo ser concedidas em três períodos, sendo que

⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. loc. cit.

⁸⁸ MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit. 586.

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. 601.

um deles não poderá ser menos que 05 (cinco) dias e um deles também deverá ter, no mínimo 14 (quatorze) dias.

Analisando a proposta da Reforma Trabalhista, nota-se que a concepção de que o fracionamento interrompe a dinâmica de extensão do descanso, é deixada de lado. Seguindo a mesma lógica de que o repouso semanal remunerado não deve ser fracionado, as férias também não deveriam ser fracionadas tendo em vista a sua natureza de resgate da energia para dar seguimento as atividades laborais. Assim entende Cesarino Júnior nas palavras de Amauri Mascaro:

“Cesarino Júnior entende que a natureza jurídica das férias é dupla. Para o empregador é uma obrigação de fazer e de dar, isto é, consentir no afastamento do empregado e pagar-lhe o salário equivalente. Para o empregado é, ao mesmo tempo, um direito de exigir as obrigações a cargo do empregador e de se abster de trabalhar durante o período de férias.”⁹⁰

Descansar é direito inerente a personalidade da pessoa. Não está unicamente relacionado ao lazer ou a manutenção de sua intimidade, da sua vida privada. Além disso, está relacionado a sua saúde, que deve ser preservada para que seja mantida a integridade física do trabalhador, a fim de que possa cumprir as suas atividades.

Vale salientar que as férias possuem cunho econômico, pois tem o potencial de impulsionar a economia, movimentando setores como o turístico e produzindo riquezas para o país a partir do intenso fluxo de pessoas.

Desta forma, o direito ao descanso está vinculado ao bem-estar social. Não se pode esquecer que a manutenção da integridade física e psíquica, o zelo pela intimidade, o respeito a vida privada é primordial para que haja fluidez nas atividades desenvolvidas.

É primordial entender que ninguém terá condições de se manter vinculado ao trabalho todos os dias de uma semana por todos os meses do ano, caso isso aconteça estar-se-á diante de uma indiscutível violação aos direitos sociais, afetando com isso, a dignidade do indivíduo. Vale salientar ainda que a recompensa financeira pelo tempo a mais disponibilizado pelo trabalhador, não substituirá o desgaste físico, mental, tampouco os momentos por ele perdidos.

Assim, é cabal a necessidade de se desconectar integralmente para que seja mantido o potencial da força de trabalho, conseqüentemente, seja mantida a dignidade da pessoa humana.

⁹⁰ JÚNIOR, Cesarino *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit. loc.cit.

4 A NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DENTRO DO NOVO PERFIL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DAS REVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS

Conforme falado anteriormente, o lazer é, desde a Antiguidade até os dias pós-modernos, confundido com ócio.

Mesmo já tendo sido valorizado em determinado período, ócio é visto hoje como algo passível de crítica, posto que a honra do homem está ligada ao seu poder de trabalhar. A sua dignidade é valorada a partir do trabalho.

O direito ao não trabalho, definido assim por Jorge Souto Maior, ou o direito a desconexão são conceitos antigos, porém de difícil absorção por parte da sociedade, posto que em um país onde o desemprego assola a população, é descomunal compreender como alguém que trabalhar poderá lutar pelo não trabalho.

Nesse contexto, faz-se necessário esclarecer o que seria o não trabalho e porque é tão importante que ele seja reconhecido e absorvido pela sociedade como algo que vai além da mera decisão de atribuir ou não. Deve, o direito ao descanso e a desconexão integral ser visto como fator vital para qualquer trabalhador.

O surgimento da sociedade informacional, que é rápida e dinâmica, globalizou as relações no mundo inteiro. A rapidez na circulação de informações e a necessidade de estarmos cada vez mais conectados, trouxe para as relações de trabalho a necessidade de se utilizar equipamentos que pudessem suprir essa demanda informativa, para além das capacidades humanas. Desta maneira, os *e-mails* corporativos e pessoais, os *smartphones* com seus inúmeros aplicativos, os *tablets*, por exemplo, fizeram com que fosse cada vez mais difícil separar o trabalho dos momentos pessoais, de intimidade e de vida privada.

O *Whatsapp*, aplicativo de mensagens instantâneas, foi absorvido de tal modo pela sociedade, que se tornou aquisição essencial para a manutenção e projeção do convívio social. Do mesmo modo, nas relações de trabalho, a ferramenta passou a ser bastante potencial, tendo em vista o dinamismo que consegue inferir. A melhora na comunicação interna da empresa e principalmente entre empregado e empregador, é um fator preponderante para o uso do *app*.

Ocorre que, mesmo tendo trazido o dinamismo necessário para que as empresas alcançassem um aumento significativo em sua produtividade e alcançassem lucros maiores em menos tempo, a inserção da tecnologia nas relações de trabalho trouxe consigo problemas relativos a limitação da jornada de trabalho.

O estabelecimento da jornada presume o respeito a alguns pressupostos que são garantidos pela legislação e pela Constituição Federal, que em resumo, compõem a dignidade da pessoa humana. Nesta senda, o limite da jornada de trabalho deve estar aliado a manutenção da saúde, da intimidade e da vida privada do trabalhador. Assim, é relevante zelar pelo respeito as conquistas sociais, como algo necessário para o convívio.

Pelos motivos expostos, há que se falar em necessidade do reconhecimento do direito á desconexão. Na medida em que avançamos enquanto sociedade tecnológica, onde os meios de comunicação serão cada vez mais aprimorados, há uma forte tendência a se reduzir as distâncias e ampliar o contato entre as pessoas, ou seja, empregado e empregador estarão cada vez mais próximos, fator que dificultará a desconexão do trabalho e conseqüentemente interferirá no descanso do trabalhador.

Apesar de já ser uma situação corriqueira, a iminência de estreitamento das relações por conta do avanço tecnológico, torna real a necessidade de se consagrar o direito a desconexão como garantia social. Nesse contexto Salomão Resedá afirma que “o direito a desconexão se apresenta como uma forma de garantia do cumprimento do preceito constitucional a partir dos novos paradigmas trazidos pela tecnologia”⁹¹

Desta forma, as novas tecnologias estreitaram as barreiras de limitação entre vida pessoal e privada e a vida profissional, portanto, para evitar que as relações de trabalho sejam massacradas e se desfaçam, é necessário que seja garantido, nos limites impostos pela lei, o direito à desconexão do trabalho.

⁹¹ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão – Uma Realidade no Teletrabalho. Revista LTr, vol. 71, n. 07, São Paulo, 2007.

4.1 Da ausência de regulamentação no Brasil

No Brasil, o tema é considerado novo e foi abordado pela primeira vez em 2003 por Jorge Souto Maior, com o artigo *Direito à Desconexão do Trabalho*. A nossa legislação não trata especificamente sobre o tema, sendo as inferências contidas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas a respeito dos intervalos intra e interjornada, o repouso semanal remunerado e férias.

Além dessas referências, há inferência ao pagamento de horas extras e de sobreaviso, que seria na visão de Godinho:

“Por *tempo-sobreaviso* (horas-sobreaviso) compreende-se o período tido como integrante do contrato e do tempo de serviço obreiro em que o ferroviário "permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço" (art. 244, §2º, CLT). Dispõe a legislação que a escala de sobreaviso não poderá, lícitamente, ultrapassar vinte e quatro horas (§2º, art. 244). A integração contratual e, via de consequência, ao tempo de serviço do tempo-sobreaviso é também especial: as horas de sobreaviso, "para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (*um terço*) do salário normal" (art. 244, §2º, CLT). A figura do tempo-sobreaviso, embora originária da regência própria à categoria dos ferroviários já foi estendida, por analogia, a uma categoria que vivencia circunstâncias laborais semelhantes: os eletricitários. É o que decorre do texto do Enunciado 229, TST. ”⁹²

Para o autor, “o avanço tecnológico tem propiciado situações novas que suscitam o debate acerca da possibilidade de incidência analógica da figura especial do tempo-sobreaviso. É o que se passa com a utilização, pelo empregado, fora do horário de trabalho, de aparelhos de comunicação do tipo BIP ou de telefones celulares - instrumentos que viabilizariam seu contato imediato e convocação ao trabalho pelo empregador. Não é pacífico o enquadramento jurídico dessas duas situações fáticas novas. Os que compreendem tratar-se de tempo de sobreaviso, sustentam que tais aparelhos colocam, automaticamente, o trabalhador em posição de relativa disponibilidade perante o empregador, "*aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço*" (§2º, art. 244, CLT). ”⁹³

A referência feita pelo autor, se refere exatamente ao questionamento a respeito da maior disposição do empregado ao trabalho em virtude do avanço tecnológico. Essas inovações interferem diretamente na vida dos trabalhadores que acabam disponibilizando ao trabalho o tempo que deveria ser direcionado ao descanso.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf. Acesso em: 18 set 2018.

⁹³ *Ibidem*.

É relevante notar-se a alteração sofrida pelo artigo 6º da CLT, que passou a preceituar o seguinte:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011). 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. (Incluído pela Lei 12.551, de 2011).”

A modificação sofrida pelo artigo não foi apenas com relação a nomenclaturas, mas sim, uma tentativa de adequar a legislação a nova realidade social com o advento de tecnologias cada vez mais modernas que alteraram de forma significativa a realidade do mercado de trabalho no contexto da pós-modernidade.

A súmula 428 do TST, também foi alterada, acrescentando o item II em virtude das mudanças tecnológicas e do maior acesso aos instrumentos tecnológicos que os trabalhadores passaram a ter, nos seguintes moldes:

“Súmula nº 428 do TST. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT. I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza 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.** [Grifos nossos]”⁹⁴

Como não há o reconhecimento do direito à desconexão, não existe previsão para o reconhecimento e pagamento das horas sobreaviso pelo uso de aparelhos tecnológicos. Nesse sentido, conclui-se que “há a possibilidade de o empregado comprovar que teve o seu direito ao descanso e ao lazer tolhidos e pleitear o pagamento de sobreaviso, desde que tenha permanecido em regime de plantão ou equivalente, tenha sido submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados e exista a possibilidade de ser chamado para exercer alguma atividade da empresa durante o seu período de descanso.”⁹⁵

É de suma importância destacar que o respeito ao cumprimento da jornada de trabalho e a manutenção das garantias fortalecem o processo de efetivação do direito à desconexão. Estabelecer limites a jornada de trabalho, é fator de extrema relevância

⁹⁴ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 18 set 2018.

⁹⁵ FREIRE, Karolina Ferreira. op. cit. 56.

para que seja alcançado o patamar próximo ao aceitável para legitimação das relações de trabalho.

Respeitar os limites de jornada de trabalho é garantir também o direito à desconexão, pois a violação desse direito está intrinsecamente relacionada ao excesso de trabalho que ultrapassa a jornada diária. Muitas vezes, demandas que poderiam ser resolvidas no dia seguinte, são motivo de contato entre colegas de trabalho ou entre empregado e empregador, justamente pela facilidade de comunicação proporcionada pelos equipamentos tecnológicos.

Além do princípio da dignidade da pessoa humana, existe o princípio de proteção ao trabalhador, pois se trata de garantia fundamental o cuidado com o trabalhador, no tocante a preservação de sua saúde, já que esta é uma esfera que pode ser amplamente prejudicada se houver banalização do direito à desconexão.

Assim, pelas palavras do pioneiro na abordagem do tema, Jorge Souto Maior, “é preciso que reflitamos sobre isto, sob o prisma daquilo que nos interessa particularmente, mas também, como profissionais ligados ao direito do trabalho, que levemos a efeito estas preocupações sob a perspectiva da proteção da vida privada e a saúde do trabalhador, que é tão cidadão quanto nós, e também sob o ponto de vista do interesse social, no que se refere à humanização e à ampliação do mercado de trabalho, pois que vislumbrar um direito ao não-trabalho não representa uma apologia ao ócio, na medida em que não deve representar o desapego da luta por ideais ou mesmo da responsabilidade que todos temos para a construção de uma sociedade mais justa. Desconectar-se do trabalho, nesta perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para se ativar na luta pela alteração dessa realidade.”⁹⁶

Diante da necessidade de relação entre o direito do trabalho e a tecnologia, os operadores do direito devem de todo modo, utilizem o direito material e as evidências a respeito dos prejuízos causados pela negligência quanto ao respeito ao tempo de descanso do trabalhador e efetivem de modo consistente o direito à desconexão, não deixando, com isso, de mostrar à sociedade que a necessidade de estar trabalhando não deve superar a manutenção da sua integridade física, nem tampouco violar os direitos à personalidade, inerentes a todos os trabalhadores, subordinados ou não. Por conta disso, diante da criação de uma lei que trata exclusivamente do Direito à

⁹⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Op. cit. p. 17.

Desconexão, deve haver uma ampla disseminação social, para que sejam quebrados os paradigmas que colocam o trabalho acima das garantias fundamentais de cada indivíduo.

A CLT, as orientações jurisprudenciais, as súmulas são os instrumentos do direito capazes de garantir que as benesses sociais sejam mantidas. Espera-se, portanto, que os tribunais permaneçam decidindo a favor da existência do direito à desconexão. O homem precisa viver para além do trabalho. Existe uma vida fora dali e essa precisa ser gozada, respeitando-se por óbvio, as particularidades de cada um.

Com isso, aguarda-se que as lacunas normativas sejam suprimidas, a fim de que se busque sempre o ideal, afinal a luta é pela manutenção da vida que é nosso bem maior.

4.2 O Direito à desconexão na França

O direito evolue a cada instante e essas inovações que acontecem em todo mundo devem ser parâmetro para fomentar as mudanças sociais e mesmo que tardiamente, as mudanças que traz consigo a evolução será sempre bem vinda.

“A evolução recente do direito do trabalho na França”, foi tema da palestra do professor Antoine Lyon-Caen, que aconteceu com a proposta de modernização do direito do trabalho, sustentando que “deve haver a transformação do Direito do Trabalho para acompanhar a fluidez do mercado de trabalho.” (LYON-CAEN).

Através do Relatório “Transformation numérique et vie au travail” de tradução “Transformação digital e vida no trabalho” apresentado em 2015 à ministra do trabalho francesa Myriam El Khomri por Bruno Mettling, diz que a “intensificação do trabalho e a conexão profissional em excesso podem minar o equilíbrio e a saúde dos colaboradores da empresa e por isso é necessária uma abordagem preventiva, no caso a lei, para regular este novo cenário.”⁹⁷

Esse relatório foi crucial para a elaboração e promulgação da Lei n. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conhecida como *Loi Travail ou Loi El Khomri*, que abordou dentre outras questões, uma readaptação das normas trabalhistas francesas ao

⁹⁷METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*. 2015. Disponível em: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>. Acesso em 18 set 2018.

mercado de trabalho após o advento das novas tecnologias, originando o chamado direito à desconexão (Droit à la déconnexion). O artigo 55 apresentou uma nova redação ao artigo L2242-8, Parágrafo 7.º do Código de Trabalho Francês:

“Chapitre II : Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique
Article 55

I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié : 1° Le 6° est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; » 2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé : « 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »
II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017. ”⁹⁸

A lei prevê o uso de dispositivos por parte dos empregadores para que regulem a utilização dessas ferramentas digitais, pois assim, será garantido e respeitado o período de descanso, regulamentando assim o direito à desconexão do trabalho.

É imperioso destacar que existem regras que regulam o direito a desconexão com implementação de medidas de desconexão respeitando os moldes de que a “ negociação não só deverá definir as modalidades de pleno exercício desse direito, como também incluir “a implementação pela empresa de regulação da utilização dos dispositivos digitais”. A finalidade desta medida, contextualizando com o resto do preceito, é clara: evitar que os trabalhadores possam continuar a trabalhar depois de finalizar a sua jornada laboral utilizando os meios eletrônicos da empresa. O alcance da medida é transcendente: as empresas deverão implantar sistemas tecnológicos que limitem ou impeçam o acesso dos trabalhadores aos seus dispositivos digitais fora do horário de trabalho. Mas como se levará a cabo a sua implementação? Tenha-se em conta que os “meios digitais” com que conta uma empresa e que utilizam os

⁹⁸ Art. 55 I. - artigo L. 2242-8 do Código do Trabalho é alterado da seguinte forma: 1. O 6º é completada com as palavras “incluindo através de ferramentas digitais disponíveis na empresa”; 2. É adicionado 7º lê-se: “ 7º Os termos do pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e implementação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, para assegurar o respeito de períodos de descanso e a usufruição da vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deverá desenvolver uma carta, após consulta com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, de representantes. Esta Carta define os procedimentos para o exercício do direito à desconexão e também prevê a aplicação, para os funcionários e de supervisão e de gestão pessoal, de formação e campanhas de sensibilização para o uso racional de ferramentas digitais. II - O item I desta seção entrará em vigor em 1 de Janeiro de 2017. Disponível em: < <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901758>>. Acesso em: 18 set 2018. (tradução nossa).

seus trabalhadores, são múltiplos: incluem desde meios de comunicação como os telemóveis que permitem aos trabalhadores comunicarem-se entre si e com os seus superiores, a tablets ou computadores portáteis que, além de permitir a comunicação, dão acesso a outras múltiplas tarefas, desde gestões comerciais à elaboração de documentos, desenvolvimento de aplicações ou manutenção de produtos. Além do mais afeta também aos meios técnicos que permitem o funcionamento das aplicações utilizadas (servidores, computação em nuvem, redes de comunicação).⁹⁹

Além do exposto há uma exigência de elaboração de política de atuação pelo empresário onde permanece consignado que, na ausência de negociação, já que na França é obrigatório que as empresas que possuem representação sindical, realizem “negociações anuais com os representantes dos trabalhadores, as retribuições, tempo de trabalho, distribuição do valor acrescentado da empresa, qualidade de trabalho e igualdade profissional entre homens e mulheres”¹⁰⁰.

Para que o direito fosse aceito e fosse permitida a criação de uma lei no ordenamento, fez-se “referência à pressão que os dispositivos digitais proporcionados pelo empresário impõem sobre os trabalhadores, aumentando o seu risco de stress e de situações de *burnout*.”¹⁰¹

Segundo fontes do site EL PAÍS Brasil, “os e-mails excessivos e os telefonemas nos fins de semana ou mensagens de texto contínuas, já eram elementos que ajudam a comprovar casos de assédio.”¹⁰²

Em evento ocorrido na França, 9º Congresso Internacional da Anamatra na Universidade Sorbonne, o professor Jean Emmanuel RAY afirmou que:

“Um dos principais desafios com relação ao tema na atualidade é saber se, de fato, estamos perante o fim do Direito do Trabalho, o que em sua avaliação só acontecerá se “ele quiser”. “O Direito do Trabalho não pode permanecer igual se o mundo está se transformando”.¹⁰³

⁹⁹ HERNÁNDEZ, Carlos Fernández Hernández: Tradução e adaptação Wolters Kluwer. Disponível em: http://jusnet.wolterskluwer.pt/Content/DocumentMag.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMtMSbH1czUAAUMLU3NLtbLUouLM_DxblwNDcwNDA2OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA9hpelzUAAAA%3DWKE. Acesso em: 18 set 2018.

¹⁰⁰ Artigo L.2242-1 del Code du Travail. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>. Acesso em: 18 set. 2017. (tradução nossa).

¹⁰¹ HERNÁNDEZ, Carlos Fernández Hernández: Tradução e adaptação Wolters Kluwer. Disponível em: http://jusnet.wolterskluwer.pt/Content/DocumentMag.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMtMSbH1czUAAUMLU3NLtbLUouLM_DxblwNDcwNDA2OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA9hpelzUAAAA%3DWKE. Acesso em: 18 set 2018.

¹⁰² TERUEL, Ana. França reconhece direito de se desconectar do trabalho. *El País*. Paris, 4. Jan. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html. Acesso em: 18 set 2018.

¹⁰³ Jornal Congresso Internacional. Versão Final. N. 188, p. 24.

Continuando o raciocínio ressaltou sobre a “necessidade de se compreender as novas plataformas digitais de trabalho, bem como o desafio de lidar com as questões relativas à saúde do trabalhador frente à modernidade. Na avaliação de RAY, para entender a atualidade é necessário revisitar as origens do Direito do Trabalho no mundo, criado para proteger o homem e não a máquina. Em sua origem, o tempo de trabalho e o repouso eram bem definidos, o que se torna um desafio nos dias atuais. ”

Vale salientar que a lei francesa, apesar de ter sido o primeiro passo para a regulamentação do direito à desconexão, tem alguns pontos negativos como, por exemplo, deixar a estruturação do cumprimento da lei nas mãos dos sindicatos e dos trabalhadores e além disso, não se tem notícia sobre penalidade imposta à empresa em caso de descumprimento.

Ainda assim, não se pode negar que este pode ser um marco na evolução do direito do trabalho, no sentido de promover a inserção tecnológica de maneira responsável, garantindo assim, a manutenção das garantias fundamentais dos trabalhadores, evitando com isso o surgimento de doenças em virtude do excesso de jornada, bem como o desrespeito aos direitos da personalidade, inerente e necessários a todo e qualquer indivíduo.

4.3 Posicionamento dos Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho acerca do Direito à desconexão.

Neste capítulo, serão analisadas jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, tomando como base os acórdãos que foram fundamentados a partir do conceito do direito à desconexão.

Por se tratar de um instituto moderno, ainda não absorvido pelo nosso ordenamento, geralmente utiliza-se o direito à desconexão como base argumentativa para pedidos relacionados a sobreaviso, a o não pagamento de horas extras ou a não observância dos intervalos inter e intrajornada do trabalhador.

Vale salientar que os tribunais têm utilizado analogicamente o artigo 244 da CLT, estendendo a sua aplicação a profissionais que exercem outras atividades, posto

que o que se pretende é garantir a saúde do trabalhador, bem como o respeito aos princípios básicos e protecionistas do empregado.

Para fins e esclarecimento, vejamos o disposto no artigo 244 da CLT:

“As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.”

No entendimento de Amauri Mascaro o “sobreaviso é a jornada em que o trabalhador fica de plantão à disposição do empregador na própria residência, para atendimento de ocorrências que possam surgir e em dias que não se confundem com aqueles em que presta serviços na empresa.”¹⁰⁴. Nesse mesmo sentido, explica o autor que prontidão é o mesmo que sobreaviso, porém a permanência do trabalhador não é na residência, mas sim no estabelecimento.¹⁰⁵

Por se tratar de uma ferramenta bastante utilizada pelo Direito do Trabalho, o sobreaviso passou a ser uma figura que atraiu os olhares da doutrina, e assim, afirmou o autor supramencionado:

“Quando o empregado se utiliza de telefone celular ou de bip fornecido pela empresa, mas tem a liberdade de se locomover, não obrigado a ficar adstrito a um local à disposição do empregador aguardando chamado para trabalhar, por si só, não se configura a hipótese de sobreaviso, em decorrência dessa mesma liberdade de movimentação, o que indica que o sobreaviso pressupõe a permanência do empregado em sua residência e não nos casos em que dela possa afastar-se a seu critério e para utilização desse tempo para fins próprios, conforme redação dada ao item I da Súmula n. 428 do TST em 2012.”¹⁰⁶

Nessa hipótese, observamos que o referido autor entende que o sobreaviso somente fica configurado se o trabalhador estiver em sua residência, a locomoção, portanto, desconfiguraria o instituto.

Ao contrário de Amauri Mascaro e com um entendimento mais moderno, Vólia Bonfim Cassar, entende que mesmo que o empregado não esteja em sua residência, o simples fato de portar qualquer aparelho de comunicação, iria sim configurar o sobreaviso, posto que já haveria a restrição da liberdade do indivíduo, gerando desconforto para o mesmo.

¹⁰⁴ MASCARO, Amauri, op. cit. 583.

¹⁰⁵ *Ibidem*, op. cit. 583.

¹⁰⁶ *Ibidem*, p. 584.

Conforme dito anteriormente, o Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, fundamentou sua decisão utilizando por analogia o artigo 244 da CLT a outros trabalhadores que não os ferroviários, aos quais o artigo se refere:

HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c.TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria descansar, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado.¹⁰⁷

No caso em tela, nota-se que o Reclamante, além de outros pedidos, pleiteou o pagamento de horas extras, em virtude da jornada variável a que era submetido, bem como a constante conexão que mantinha com a Reclamada, via celular, inclusive nos períodos de descanso, configurando assim o sobreaviso.

Diante do exposto, restou comprovada a partir da prova oral produzida, que quando trabalhava no regime 4x2, o Reclamante se mantinha à disposição da Reclamada, mesmo quando não estava laborando, fato que equivale ao sobreaviso, conforme destacado no acórdão. Para tanto, o julgamento foi feito com base na súmula nº 428 do c. TST, nos seguintes moldes:

“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.”

Situação contrária, aconteceu em caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da décima sétima região, no qual foi denegado o pedido de reconhecimento do sobreaviso.

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n 0006981-17.2014.5.01.0482. Relator Desembargador Leonardo Dias Borges; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 04.10.2017.

No caso em tela, o juízo de primeiro grau reconheceu a compensação das horas extras, posto que houve acordo entre as partes litigantes para que a fixação do aumento salarial suprisse, de certo modo, as possíveis horas extras realizadas pelo Reclamante. Nesse caso, com palavras do próprio Reclamante registradas em depoimento, seria vantajoso para ele não trabalhar com horários fixos, mantendo-se a disposição da empresa, aumentando, portanto, o seu salário e não registrando o ponto. Dentre outros pedidos, negou-se provimento quanto aos pedidos de hora extra não pagas entre janeiro de 2012 e julho de 2015, bem como de 2015 até a dispensa do Reclamante. Ademais, não se reconheceu também a supressão do intervalo intrajornada, sob a seguinte argumentação: “É certo que não há obrigação legal de a empregadora realizar a anotação dos horários de entrada e saída dos intervalos intrajornadas, sendo válida a pré-assinalação, conforme autoriza o art. 74, § 2º, da CLT.”¹⁰⁸

Ainda neste caso, foi mantida a decisão de indeferimento do pedido de sobreaviso requerido pelo Reclamante, levando-se em consideração os seguintes argumentos:

“O regime de sobreaviso se configura quando o empregado permanece à disposição do empregador - com cerceio ou qualquer fator impeditivo em sua plena liberdade de locomoção - para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender a necessidades ocasionais de operação. É necessário, contudo, evidenciar-se a possibilidade de convocação do obreiro a qualquer momento, sem que o mesmo possa deixar de atender ao chamado. Por outras palavras, é imprescindível verificar-se a perda da possibilidade de utilizar o tempo livremente. Esta circunstância, todavia, não restou demonstrada na hipótese dos autos.”¹⁰⁹

Analisando os depoimentos das testemunhas, bem como o depoimento pessoal colhidos, notou-se que o Reclamante não precisava comparecer à empresa, tendo que se fazer presente somente nos casos em que não se solucionaria o problema por telefone.

Entendeu-se ainda que apesar do uso do celular, não houve evidência formalizada da efetiva disponibilização integral do Reclamante. Assim, vejamos:

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n 0001896-21.2016.5.17.0131. Relator DESEMBARGADORA CLAUDIA CARDOSO DE SOUZA; Órgão julgador: Décima Sétima Turma; Data de publicação: 13.04.2018.

¹⁰⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n 0001896-21.2016.5.17.0131. Relator DESEMBARGADORA CLAUDIA CARDOSO DE SOUZA; Órgão julgador: Décima Sétima Turma; Data de publicação: 13.04.2018.

“Neste aspecto, embora as testemunhas tenham confirmado o uso de celular da empresa e a possibilidade de convocação, não há qualquer evidência de que o autor tivesse que ficar à disposição para atender eventual chamado quando estava em gozo de descanso em sua residência.”¹¹⁰

Nesse sentido, o órgão colegiado entendeu pela não aplicação analógica do artigo 244 da CLT, não reconhecendo, portanto, o sobreaviso, já que a simples possibilidade de ser contato pela empresa por meio do celular, por si só, não autorizaria a aplicação da norma.

Assim, nota-se que a presente relatoria não reconheceu a violação do direito à desconexão do trabalho, já que em nosso ordenamento, este direito somente é reconhecido através da analogia feita pelos tribunais, em se tratando dos pedidos de hora extra, violação dos períodos de inter e intrajornadas e configuração do sobreaviso.

O Tribunal Regional do Trabalho da décima sétima região, ainda nesse sentido de aplicação da analogia como base argumentativa para caracterização do direito à desconexão do trabalho, entendeu em mais uma de suas decisões, como necessária a condenação do empregador que não antecipou o pagamento das férias do seu empregado, frustrando o seu direito à desconexão. Assim vejamos:

“O pagamento antecipado da remuneração das férias tem por escopo propiciar ao trabalhador o efetivo gozo do período de descanso e lazer. Se a remuneração é paga durante ou após o gozo do período de férias, resta frustrado o direito à desconexão do trabalhador, por não dispor o empregado dos recursos financeiros necessários para poder usufruir integralmente do descanso, razão pela qual, nestes casos, é devida a condenação do empregador ao pagamento em dobro pelas férias não gozadas no tempo e modo devidos, por interpretação analógica ao disposto no artigo 137 da CLT. Inteligência da Súmula 450 do TST.”¹¹¹

Nesse caso, a condenação aplicada pelo desrespeito ao Direito à desconexão teve por escopo o artigo 137 da CLT, que diz que “sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n 0001896-21.2016.5.17.0131. Relator DESEMBARGADORA CLAUDIA CARDOSO DE SOUZA; Órgão julgador: Décima Sétima Turma; Data de publicação: 13.04.2018.

¹¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n 0001896-21.2016.5.17.0131. Relator WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI; Órgão julgador: Décima Sétima Turma; Data de publicação: 04.10.2018.

respectiva remuneração”, bem como a súmula 450 do TST¹¹² que diz que é dever do empregador pagar antecipadamente a remuneração de férias, incluído o terço constitucional. Existe inclusive, a despeito disso, jurisprudência do TST.

“RECURSO DE REVISTA. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO DO TERÇO CONSTITUCIONAL NO PRAZO LEGAL E DA REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS A DESTEMPO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. OJ 386/SDI-1 DESTA CORTE.

As férias têm caráter multidimensional, abrangendo não somente as noções de prazo e de pagamento, como também a idéia de plena disponibilidade para o trabalhador, desconectando-o do ambiente laborativo, de modo a auferir significativo descanso no período de afastamento. Seus objetivos são também múltiplos, de caráter individual, familiar, e até mesmo, comunitário. Para viabilizar o efetivo usufruto das férias, inclusive sob a ótica prática, econômico-financeira, determina a lei que a respectiva remuneração, incluído o terço constitucional e, se for o caso o -abono celetista- indenizatório (art. 143, CLT), tudo seja pago antecipadamente, até dois dias- antes do início do respectivo período- (art. 145, CLT). Após longa maturação jurídica, começou a se firmar a jurisprudência no sentido de que a omissão empresarial em antecipar o conjunto do pagamento de férias compromete o real usufruto do direito, ensejando a incidência da dobra aventada pelo art. 137 do capítulo celetista das férias anuais remuneradas. Nessa linha, a OJ. 386 da SBDI-1/TST. Recurso de Revista conhecido e provido. ”¹¹³

Observa-se que no caso em tela, o Reclamante deixou de receber os valores referentes as férias no dentro dos limites estabelecidos pela lei e por esse motivo, entendeu o órgão colegiado, que foi violado o seu direito à desconexão, pois o pagamento fora do prazo indisponibiliza a plenitude quanto ao gozo de férias do trabalhador, e tendo as férias, caráter multidimensional, fica configurado o prejuízo da desconexão integral do ambiente laborativo.

Assim, decidiu a corte pela manutenção da decisão proferida pelo juízo em primeiro grau, a partir da idéia de aceitação e respeito ao direito à desconexão.

O próximo julgado a ser analisado, o RO n. 0000556-10.2017.5.17.0001, foi requerida a condenação em dano moral pela realização de horas extras, fundamentando como fato ensejador do dano moral, a violação do direito ao lazer, que funciona como um dos “braços” do direito à desconexão, já que sendo um direito social fundamental, precisa ser estabelecido e respeitado.

¹¹²BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-450. Visto em: 15 out 2018

¹¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n 60800-89.2011.5.21.0004. Relator Maurício Godinho Delgado; 3ª turma; Data de publicação: 29.06.2012.

No caso em questão, a corte julgadora entendeu que a mera realização de horas extras não enseja na violação do direito ao lazer. Entendeu que de fato, o Reclamante cumpria jornada superior ao limite legal, cumprindo mais de duas horas extras por dia, porém, não conseguiu o mesmo, comprovar de forma inequívoca o comprometimento das suas relações sociais, da sua saúde ou do seu projeto de vida, tendo sido por este motivo, negado o provimento. Nesse sentido, os julgadores utilizaram decisão sedimentada do TST, no seguinte sentido:

“A jurisprudência do C. TST firmou-se no sentido de que a imposição ao trabalhador de jornada excessiva, por si só, não representa ato ilícito que obrigue o pagamento de indenização a título de dano existencial, quando não restar comprovado o prejuízo que lhe tenha advindo, ônus que cabe ao empregado por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Confira-se:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 – INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA.

Esta Corte firmou entendimento no sentido de que a imposição ao empregado de jornada excessiva, por si só, não implica ato ilícito que enseje o pagamento de indenização a título de dano existencial, especialmente quando não comprovado o prejuízo que lhe tenha advindo, ônus que cabe ao trabalhador por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Recurso de Revista conhecido e provido.”¹¹⁴

Assim, nota-se que apesar de ter a Reclamada sido revel na presente demanda, o Reclamante, que possuía o ônus de provar os fatos por ele alegado, não conseguiu êxito, já que a violação do direito ao lazer traz consequências negativas para a saúde bem como para a vida social e familiar do indivíduo, ou seja, fatos que somente por ele poderiam ser provados. Assim, negou-se provimento ao recurso no tocante ao pedido de condenação por dano moral fundamentado na violação do direito ao lazer.

Analisando as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, nota-se que não há um posicionamento sedimentado sobre o tema direito à desconexão. A análise parte de outros pressupostos processuais e a analogia é muito utilizada como base argumentativa, no que diz respeito ao sobreaviso, ao pedido de horas extras, ou por atraso no pagamento das férias que viola esse direito, ou até mesmo pela supressão de intervalos inter e intrajornadas.

¹¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n 000556-10.2017.5.17.0001. Relator Sônia das Dores Dionísio Mendes; Órgão julgador: Décima Sétima Turma; Data de publicação: 05.09.2018.

Outras turmas entendem que o uso do celular unicamente, não configura violação do direito à desconexão. Já algumas turmas garantem que deve ficar comprovado que houve impedimento relacionado a liberdade de ir e vir do trabalhador para que reste configurado a violação do direito à desconexão, não bastando apenas o mero contato estabelecido por meios telemáticos.

Nos Tribunais Regionais do Trabalho, notou-se que em sua maioria foi utilizada a súmula 428 do TST, bem como o artigo 244 da CLT nas decisões que utilizam o direito à desconexão como base argumentativa, geralmente em ações que tem como pedido a caracterização do sobreaviso, o uso de celular após o fim do expediente, configurando um excesso de jornada. Existe divergência doutrinária quanto a figura do sobreaviso. Para alguns, o sobreaviso só se configura se o trabalhador permanecer em sua residência aguardando contato do seu empregador. Já para outros, o simples fato de estar disponível através de meios de comunicação, mesmo não estando em sua residência, já caracteriza o sobreaviso.

Assim, a partir dessa análise, notou-se que há no ordenamento jurídico brasileiro uma lacuna no tocante ao posicionamento quanto o direito à desconexão, já que não há regulamentação específica a respeito ficando a decisão a critério do poder judiciário e das analogias baseadas na legislação já existente.

5 CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto conclui-se que:

A sociedade como um todo passou por uma série de transformações através das Revoluções Industriais até que fosse alcançado os parâmetros atuais. Na Primeira Revolução Industrial houve a substituição da força de trabalho, bem definida por Karl Marx, e da manufatura, pelo potencial de manusear máquinas, nesse período ampliou-se a imigração e houve uma crescente busca por emprego.

Com a Segunda Revolução Industrial veio a eletricidade e com isso a ampliação da produtividade o que exigia dos trabalhadores mais rapidez para operar o maquinário e mais tempo disponível ao trabalho. Assim, a produção ganhou um padrão mais específico, fazendo surgir a imagem do trabalhador moderno e pós-moderno, que utilizava métodos mais peculiares para controlar e aumentar a produção, já que o tempo passou a ser ingrediente de enorme relevância, tendo em vista que a produtividade precisava ter um aumento constante, pois a demanda consumerista e social só fazia aumentar. Assim, nesse período surgiram os sistemas de produção desenvolvidos por Taylor e Ford que acelerou o processo de produção para que as demandas fossem amplamente alcançadas e os prejuízos com as perdas fossem diminuídos.

Já a Terceira Revolução Industrial, por sua vez, surgiu com o fim da Segunda Guerra Mundial, introduzindo o cenário da globalização, o crescimento exagerado da tecnologia e o nascimento da sociedade informacional, baseada na circulação de informações através dos mais diversos instrumentos eletrônicos. A tecnologia passou, então a modificar e influenciar diretamente na relação de trabalho por meio de aparelhos como celular, BIP, *pager*, *laptop* e *smartphone* que permitiram que o trabalhador se aproximasse mais do seu empregador e pudesse, de certo modo, trabalhar mesmo que não estivesse no meio ambiente de trabalho. Desta forma, o trabalhador passou a confundir a sua vida privada com sua vida pessoal, pois a jornada de trabalho passou a ser estendida para o seu lar, se inserindo na sua intimidade.

Toda essa tecnologia desenvolvida fez com que o controle por parte do empregador fosse feito a distância e mesmo quando o trabalhador não está na

empresa, ele acaba se submetendo aos desmandos do seu empregador, através dos meios tecnológicos.

Verificou-se, portanto, um aumento na subordinação na medida em que o empregador exercia mais controle sobre o empregado, se utilizando do seu poder diretivo.

O exercício do trabalho através de meios tecnológicos de informação trouxe desvantagens para o trabalhador que passou a sofrer mais acidentes de trabalho, doenças ocupacionais relacionadas a postura, pois a inadequação ergonômica, bem como a má disposição dos móveis e instrumentos utilizados na execução do trabalho e, além disso, as violações dos direitos a personalidade. Com a quebra da intimidade do trabalhador, o empregador se sentia mais à vontade para ter contato com o empregado nos seus momentos de descanso.

Pode-se perceber que as vantagens de poder estar disponível fora do ambiente de trabalho foram algumas, como por exemplo poder ter mais flexibilidade com relação ao horário de trabalho, permitindo ao trabalhador conciliar o seu labor com outras atividades. Ainda assim, nota-se que os prejuízos advindos desse excesso de disponibilidade ao trabalho foram maiores em se tratando do aumento dos acidentes de trabalho e das perdas sociais que estavam expostos a ter.

Ademais, verificou-se que a vida do empregado passou a ser invadida pelo excesso de trabalho provocado pela utilização sem medidas da tecnologia na relação de trabalho. Os contatos dos empregadores via e-mail, mensagens instantâneas via *smartphone* e celular estão permitindo que direitos fundamentais como o lazer, intimidade e vida privada sejam amplamente violados.

O direito ao lazer, como direito social, deve ser assegurado a todos os trabalhadores, pois além de ter influência econômica, possui também um cunho humanizador. O lazer diz respeito a momento que o empregado tem de gozar o seu tempo livre da maneira mais proveitosa possível, de acordo com o seu querer. E nesse sentido, observa-se também a necessidade de se respeitar a intimidade e a vida privada do trabalhador, posto que são direitos personalíssimos, somente podendo ser expostos até o limite permitido pelo indivíduo em questão, já que é imprescindível que haja equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador.

O direito à desconexão, nesse contexto, é o direito a trabalhar se desconectar do ambiente de trabalho e do trabalho em si, de modo que a vida privada do

trabalhador se mantenha preservada, fator que influenciará positivamente no rendimento do trabalhador no desenvolvimento das atividades laborativas.

A saúde, a higiene, a segurança do trabalho e a integridade física são direitos do trabalhador e devem ser preservadas. Observa-se que a manutenção e preservação desses direitos irá refletir de modo consistente nos resultados apresentados pelo indivíduo enquanto trabalhador.

O direito ao descanso é fator fundamental para que se mantenha o respeito à Dignidade da Pessoa Humana, princípio amplamente abordado ao longo da presente pesquisa, pois a dignidade se traduz a partir da preservação dos direitos sociais e fundamentais pertencentes a cada indivíduo.

Assim, nota-se que a sociedade deve se conscientizar a respeito da necessidade de absorção do direito à desconexão, pois a sua garantia garante ao trabalhador as necessidades essenciais para permanência de uma vida saudável e sem maiores danos. A falta de desconexão prejudica o trabalhador, o empregador, a previdência social, as famílias e toda a sociedade que é quem mais pagar por esses danos.

No Brasil, o direito à desconexão não é regulamentado por nenhuma legislação específica. O tema é abordado analogicamente em situações como limitação de jornada, intervalos mínimos de descanso, férias, sobreaviso, horas extras. E por conta disso e tentando ao mesmo tempo acompanhar as inovações a respeito do tema no mundo, o Direito do Trabalho Brasileiro alterou o art. 6º da Constituição Federal, buscando equiparar os diversos tipos de subordinação, tanto a exercida por meios telemáticos informatizados, quanto à exercida por meios pessoais e diretos.

Nesse mesmo sentido, foi acrescentado o item II à súmula 428 do TST, que promoveu uma discussão acerca do regime de sobreaviso para os trabalhadores que se mantinham conectados ao trabalho por meio de instrumentos tecnológicos. A conclusão alcançada foi que o trabalhador precisa estar, de fato disponível e esperando algum pedido ou determinação do seu patrão, ou seja, deve estar, de algum modo, submetido ao seu controle por meio de meios tecnológicos, podendo ser convocado para realizar alguma atividade em seu momento de descanso.

Diante da importância de se regulamentar o direito à desconexão não seria célere a elaboração de uma lei, já que para tanto, seriam necessárias participação popular e um grande debate entre os legisladores. Porém a inclusão de artigos na CLT que fizessem referência a este direito, seria, de pronto, uma medida eficiente. Momento perdido com a reforma trabalhista.

Diante disso, observa-se o quanto importante se faz o posicionamento dos Tribunais, que conseguem, ao seu modo garantir a aplicação do direito à desconexão, como extensão dos direitos sociais e fundamentais garantidos.

Da análise jurisprudencial feita no presente trabalho, percebeu-se que o Poder Judiciário não ficou absorto a esse crescimento significativo da tecnologia nas relações de trabalho, pois tem utilizado todas as analogias possíveis para garantir sua aplicação.

Observou-se que ainda não há consenso sobre o tema direito à desconexão, tendo em vista que algumas turmas aplicam o direito com base no pagamento de adicional de sobreaviso, horas extras, ou por violação ao direito de férias ou de intervalos inter e intrajornadas. Há outras turmas que consideram que portar um aparelho eletrônico como o celular, fora do horário de trabalho, por si só caracteriza o regime de sobreaviso, e viola o direito à desconexão do empregador. Por outro lado, outras turmas afirmam que é necessário que haja comprovação da supressão da liberdade de ir e vir do empregador.

Notou-se, com isso, que há, com relação a este tema, uma enorme insegurança jurídica pairando, em virtude da ausência de regulamentação. Dessa forma, o direito à desconexão deve se manter sendo garantido através de institutos já consolidados em nosso ordenamento, porém não se pode esquecer de manter e ampliar a discussão sobre o assunto e caminhando, com isso, para sua efetiva normatização.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Calvet Otávio. *A Eficácia Horizontal Imediata do Direito Social ao Lazer nas Relações Privadas de Trabalho.* Tese (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pp. 42. 2015.

BARRETO JUNIOR. Irineu Francisco. *Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho.* Revista Brasileira de Direito Ambiental, v. 27, 2011, p. 257.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho.* 8ª edição, p. 522, São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Redação Final. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 04 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n 000556-10.2017.5.17.0001. Relatora SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO MENDES; Órgão julgador: Décima Sétima Turma; Data de publicação: 05.09.2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n 0001896-21.2016.5.17.0131. Relator WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI; Órgão julgador: Décima Sétima Turma; Data de publicação: 04.10.2018.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-450. Visto em: 15 out 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n 60800-89.2011.5.21.0004. Relator MAURÍCIO GODINHO DELGADO; 3ª turma; Data de publicação: 29.06.2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n 0001896-21.2016.5.17.0131. Relatora DESEMBARGADORA CLAUDIA CARDOSO DE SOUZA; Órgão julgador: Décima Sétima Turma; Data de publicação: 13.04.2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Recurso Ordinário n 0006981-17.2014.5.01.0482. Relator Desembargador Leonardo Dias Borges; Órgão julgador: Décima Turma; Data de publicação: 04.10.2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho.* 9.ed. São Paulo: Método, 2014, p. 660.

CASTELLS, M. (2004). *A Galáxia Internet -Reflexões sobre Internet, Negócios e Sociedade.* Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Convenção Internacional do Trabalho. Convenções da OIT por número e ratificadas por Portugal. Duração do Trabalho Indústria, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf. Acesso em: 17 set 2018.

DATHEIN, RICARDO. *Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX.* Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003, p. 1-8. <disponível em: <https://www.ufrgs.br/napead/projetos/descobrimdo-historia-arquitetura/docs/revolucao.pdf>> Acesso em 30 de agosto de 2018

DELGADO, Mauricio Godinho. *A jornada no direito do trabalho brasileiro.* Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995. <Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27168>. > Acesso em: 03 set. 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho.* São Paulo: Saraiva, 2013, p. 31.

FREIRE, Karolina Ferreira. *O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador.* 2017. 85 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil* - volume I. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 214.

GORENDER, Jacob. Estud. av. vol.11 no.29, São Paulo, jan./Apr. 1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

GRASSILLI, Oraci Maria. *Internet, Correio Eletrônico e Intimidade do Trabalhador.* Ed. Ltr, São Paulo – SP, 2011, p. 31.

HERNÁNDEZ, Carlos Fernández Hernández: Tradução e adaptação Wolters Kluwer. Disponível em: http://jusnet.wolterskluwer.pt/Content/DocumentMag.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbH1czUAAUMLU3NLtbLUouLM_DxblwNDcwNDA2OQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoA9hpelzUAAAA%3DWKE. Acesso em: 18 set 2018.

INTERNACIONAL. Jornal Congresso. Versão Final. N. 188, p. 24. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/25454/Jornal%20Congresso%20Internacional.%20VERSAO%20FINAL.pdf>. Acesso em: 18 set 2018

Kant, Immanuel, 1724-1804. *Metafísica dos Costumes* / Immanuel Kant ; tradução [primeira parte] Clélia Aparecida Martins, tradução [segunda parte] Bruno Nadai,

Diego Kosbiau e Monique Hulshof. – Petrópolis, RJ: Vozes; Bragança Paulista, SP : Editora. Universitária São Francisco, 2013. – (Coleção Pensamento Humano).

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito de desconexão do trabalho*. N.23, 2003. Disponível em: <http://https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 31 de agosto de 2018.

MARTINS, Pinto Sérgio. *Comentários à CLT*, 15ª edição, Editora Atlas, 2011/2014.

MARX, Karl. *O Capital*, Volume I – Trad. Rubens Enderle, pp.391, Boitempo Editorial – São Paulo, 2013. (disponível em: <file:///C:/Users/090500955/Downloads/O%20capital%20-%20Livro%201.pdf>)

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. *Impulsos Tecnológicos e Precarização do Trabalho in Direito da Informática*, p.124.

METTLING, Bruno. *Transformation numérique et vie au travail*. 2015. Disponível em: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>. Acesso em 18 set 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho* / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. *Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista*. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 22, n. 253, jul. 2010, p. 65.

PAULINO, Maria Lúcia Avelar Ferreira. *As Relações de Emprego na Era da Internet: Violação à Intimidade do Empregado X Poder Diretivo do Empregador*. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 16. 2008.

PINTO, Geraldo Augusto. *A Hegemonia vem da Fábrica: Gerência, Operariado e Organização do Trabalho na Produção Industrial*. Perspectivas, São Paulo, v. 39, jan./jun. 2011, p. 5. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/viewFile/4754/4056>. Acesso em: 18 set 2018.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. 1ª ed. Coimbra: Almedina.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. São Paulo. Editora Método, 2013.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. *Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. Artigo apresentado ao doutorado em Ciências Sociais da Universidade Federal Da Bahia, Salvador, 2015. <Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/viewFile/26678/pdf>. > Acesso em: 30 de agosto de 2018.

SCALÉRCIO, Marcos; PARPINEL, Leandro; PEREIRA, Leone. *Direito fundamental a férias: aspectos polêmicos e práticos*. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5745.pdf>. Acesso em: 17 set 2018, p. 10.

SENTO SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. *A globalização da economia e a sua influência no direito do trabalho*. ERGON - Órgão do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho, ano XLV, v. XLV, 2000, p. 86.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 8ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 1992, p. 205-206

TERUEL, Ana. *França reconhece direito de se desconectar do trabalho*. *El País*. Paris, 4. Jan. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html. Acesso em: 18 set 2018.

VIEIRA, Oscar Vilhena. *Direitos Fundamentais. Uma leitura da jurisprudência do STF*. São Paulo: Ed. Malheiros, 2006. p. 67.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999, p. 464.

WANDSCHEER, Lisiane. *Avanço Tecnológico trouxe benefícios e prejuízos ao trabalhador*. Reportagem realizada para Agência Brasil, Empresa Brasil de Comunicação em 01/05/2010 – 11h37. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2010-05-01/avanco-tecnologico-trouxe-beneficios-e-prejuizos-ao-trabalhador>Brasília. Acesso em: 02 out. 2018.

WERTHWIN, Jorge. *Ci. Inf.*, Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77, maio/ago. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n2/a09v29n2.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2018.