

ISABELA ROMEIRO VANNUCCHI

**DIREITO À DESCONEXÃO:
FUNÇÕES E FUNDAMENTOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

**Rio de Janeiro
2017/2º SEMESTRE**

ISABELA ROMEIRO VANNUCCHI

**DIREITO À DESCONEXÃO:
FUNÇÕES E FUNDAMENTOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.**

Data de aprovação: ___/___/_____.

Banca Examinadora:

Orientadora

Membro da Banca

Membro da Banca

**Rio de Janeiro
2017/2º SEMESTRE**

CIP - Catalogação na Publicação

R217d Romeiro Vannucchi, Isabela
DIREITO À DESCONEXÃO: FUNÇÕES E FUNDAMENTOS /
Isabela Romeiro Vannucchi. -- Rio de Janeiro, 2017.
64 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva..

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Direito à Desconexão. 2. Teletrabalho. 3. Não
trabalho. 4. Lazer do trabalhador. 5. Saúde do
trabalhador. I. Grillo Coutinho Leonardo da Silva.,
Sayonara, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, que, de tão incansáveis, permitiram-me chegar à conclusão do curso de Direito pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. A todos os professores que, formal ou informalmente, passaram pela minha vida, imbuídos do mais apurado conhecimento técnico ou da mais poderosa sabedoria popular e que indubitavelmente contribuíram para a minha formação, em variados aspectos. Aos docentes da Faculdade Nacional de Direito, por se doarem a esta instituição e ao alunado, de modo a diariamente transformá-los, especialmente plantando em cada discente um olhar crítico e humano, contribuindo para um caminhar mais justo da sociedade. Aos meus colegas de curso, pela troca e identidade.

RESUMO

O presente trabalho aborda a influência das novas formas de tecnologia e da hiperconexão do ser humano contemporâneo na seara do Direito do Trabalho. Trata-se especialmente da abordagem de alguns fundamentos pelos quais o ser humano necessita desconectar-se e quais as funções principais deste Direito à Desconexão. Aborda-se também a aplicação do referido direito ao teletrabalho e a dificuldade latente, nesta modalidade, da identificação do tempo de trabalho e do tempo de descanso. Para demonstrar a pertinência do Direito à desconexão, acessa-se o tema através da dimensão da saúde do trabalhador, segundo o prisma de que a falta de descanso culmina no aumento da probabilidade de acidentes de trabalho, bem como segundo o viés da necessidade do lazer, indispensável para que o ser humano desenvolva sua vida social e criativa.

Palavras-Chave: Direito à Desconexão; Teletrabalho; Hiperconexão; Tempo de Trabalho; Tempo de descanso.

ABSTRACT

The intent of this paper is to approach and discuss the influence of the connection between the contemporary human being and the new technologies (online platforms) have, nowadays, in the field of Labour law. This work was specially written to scrutinise and justify the need that the worker of nowadays has in being released from the shackles of online connection in his space of work, and to specify the main functions of The Right to Disconnection. It is also referred the application of the, also known, Tele-Working and the inherent difficulty, in this particular field of the Law, to identify the work schedule and the time to rest. To show the pertinence of this paper concerning The Right to Disconnection, the approach of the main theme it's made by looking at the Tele- Worker trough different angles: Health and well being; The need that Worker have to rest, by failing so, the risks of work injuries raise; and the well known necessity of spending quality time for himself has a person, which is indispensable to the developing of the human person socially and creatively.

Key Words: The Right to Disconnection; Tele-Working; Work Schedule; Resting Time.

SUMÁRIO

Introdução	7
1. O Tempo de trabalho	10
1.1 Conceito e fundamentação legal	10
1.2 Intensificações da jornada de trabalho.....	12
1.3 A Hiperconexão.....	15
2. Funções e fundamentos do Direito à Desconexão	20
2.1 A saúde do trabalhador: Direito Constitucional	20
2.2 Histórico de doenças: A atualidade fundamenta o Direito à Desconexão.....	23
2.3 Direito à Desconexão como elemento de prevenção de acidentes e doenças	29
2.4 O lazer do trabalhador: Direito Constitucional	31
2.5 Breve Evolução Histórica do Direito ao Lazer.....	34
2.6 Dimensão Jurídica do Direito ao Lazer	37
2.7 Dimensão Sociológica do Direito ao Lazer.....	39
2.8 Direito à Desconexão como elemento garantidor do Direito ao Lazer	42
3. O Direito à Desconexão no Teletrabalho	45
3.1 Conceituação da modalidade do Teletrabalho.....	45
3.2 Os limites do controle de jornada no Teletrabalho.....	48
3.3 Os desafios da desconexão na modalidade do Teletrabalho.....	53
Conclusão	59
Referências Bibliográficas	62

INTRODUÇÃO

Pensar o Direito do Trabalho na sociedade ocidental, desde suas origens, foi voltar-se para os anseios sociais e, em alguma medida, ouvi-los para construir os avanços democráticos que se consolidaram ao longo dos anos. Portanto, evidencia-se uma característica fulcral deste ramo do Direito: a sua dinamicidade. Sendo o Direito do Trabalho o instrumento de garantia de direitos aos trabalhadores, é também ele que legitima a subordinação do empregado ante o empregador. Essa dinâmica de forças e poderes contemplou as diversas fases da história das demandas trabalhistas, como as fabris, industriais, empreendedoras, por exemplo. Contemporaneamente, porém, a fase do avanço tecnológico impacta de tal modo as relações de trabalho, que fugir a este debate é tornar o direito moderno, obsoleto e sem representatividade ante à prática social.

As funcionalidades das conexões trazidas por instrumentos tecnológicos ressignificam a própria semântica do Direito do Trabalho. A lógica de controle de jornada de trabalhadores, por exemplo, uma vez que sofisticam e ocultam as formas pelos quais este controle será praticado. Tais ferramentas, portanto, impõe uma releitura sobre elementos fundamentais do contrato de trabalho, como o local em que se realizará a prestação laboral, condutas a serem adotadas pelo empregado – não estando este, por vezes, inserido em um ambiente de trabalho compartilhado-, as novas formas de fiscalização do trabalho e quais os limites da referida fiscalização, e uma variedade relevante de elementos que se ressignificam a luz das novas tecnologias de informação. O recorte estudado, neste aspecto, são as alterações que se operam no que concerne o tempo de trabalho e, sobretudo, o tempo de descanso.

Uma das problemáticas instauradas é a de que, tendo, a tecnologia, povoado o cotidiano do ser humano e imprimido a instantaneidade da comunicação, prolongando o período em que se está disponível e contactável, o homem, especialmente em sua dimensão laboral, encontra possibilidade de *desconectar-se*¹? Em tempos de hiperconectividade e insegurança trabalhista, o trabalhador realmente tem seu tempo de descanso assegurado? Diante da sua hipossuficiência em relação ao empregador, a recusa do trabalhador em atender

¹Entende-se pelo Direito à Desconexão o “Direito a não ser incomodado permanentemente na sua vida privada e no seu tempo privado, criando-se um direito ao ‘isolamento’, à desconexão, a um repouso efetivo” conforme colaciona Teresa Coelho Moreira em” O direito à desconexão dos trabalhadores”.

o chamado do empregador em seu tempo de descanso encontra respaldo legislativo no Brasil? É neste sentido, portanto, que se pode afirmar que o Direito à Desconexão serve, fundamentalmente, para garantir demais direitos assegurados constitucionalmente como o direito a *saúde*² e o *lazer*³ do trabalhador.

Essencial inferir, desta forma, que, guardados os inegáveis avanços trazidos pela tecnologia, o trabalhador não pode arcar com o desvirtuar destas evoluções. Ou seja, é papel do Direito do Trabalho delimitar o tempo que o empregado está à disposição do empregador, bem como garantir que, uma vez terminado este período, o trabalhador goza do seu tempo de descanso podendo desconectar-se das tecnologias e dos instrumentais que conectam ao trabalho.

Imperioso destacar a intensificação dos desafios que encontra o Direito do Trabalho ao aplicar o Direito à Desconexão nas relações de teletrabalho. Isto porque nesta modalidade os comandos do empregador são transmitidos ao empregado através de meios telemáticos, bem como a prestação laboral acontece em local diverso da sede da entidade empregadora. Tal realidade faz com que, não raro, resvale em uma maior dificuldade de desconexão, uma vez que as ferramentas tecnológicas são o único canal de comunicação entre as partes envolvidas na relação de trabalho e inexistente a imagem tradicionalmente conhecida do espaço físico e simbólico de trabalho, em que ao cruzar a porta, se finda a obrigação para com o empregador. Um dos obstáculos encontrados nesta modalidade é a aparente disponibilidade constante do trabalhador, transparecendo ao empregador uma sensação de flexibilização da jornada de trabalho. Sendo, portanto, os meios telemáticos a fonte comunicadora oficial entre a entidade empregadora e o empregado, torna-se ainda mais tênue o limite da dimensão laboral e da particular do trabalhador.

²O Direito à saúde encontra anteparos variados no texto constitucional, como no artigo 1º, incisos III e IV, em que se expõe a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e o artigo 7º que respeita às proteções do empregado, notadamente aquelas constantes nos incisos XXII “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de saúde, higiene e segurança” e XXVIII “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

³A Constituição Federal tutela o lazer dos trabalhadores, entre outros dispositivos, no 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”, bem como no artigo 7º, IV, artigo 217, § 3º, e artigo 227.

Em suma, pontua-se que diante das novas tecnologias de informação e do avanço dos instrumentos comunicativos de rede, o tempo de descanso do trabalhador por vezes resta comprometido a partir do momento em que a entidade empregadora encara o “on line” como sinônimo de “disponível para o trabalho”. Tal conjuntura além de prejudicar os momentos de descanso do empregado, em que ele deveria utilizar-se de seu tempo para desenvolver atividades sociais, de lazer e entretenimento, acaba por aumentar patologicamente os níveis de stress do trabalhador e número de acidentes de trabalho por cansaço. Por fim, pontua-se que disciplinar o tempo de descanso e de trabalho torna-se tarefa ainda mais complexa para o Direito ao observar a modalidade do teletrabalho, em que os meios telemáticos são a principal, senão a única, forma de comunicação entre o empregador e o empregado e o local de trabalho, da maneira como se conhecia até o advento do compartilhamento de redes, deixa de existir. Diante desta nova realidade, faz-se fundamental a adequação legal, sob pena de o trabalhador arcar com o avanço tecnológico com o sacrifício de seus próprios direitos fundamentais e, em última instância, com seu tempo de vida.

1. O TEMPO DE TRABALHO

1.1. Conceito e Fundamentação Legal

A questão do tempo trabalhado, desde a gênese do Direito do Trabalho, é um pleito marcante dos trabalhadores, tendo sido a limitação da jornada de trabalho uma das maiores conquistas no histórico árduo de lutas operárias. Isto se fundamenta, sobretudo, no fato de que, ainda que não se trate de alienar-se no período da prestação laboral, o ser humano não deixa de sê-lo quando emprega a sua força de trabalho, esta ficção jurídica, no exercício da tarefa para o qual foi designado. Em outras palavras, tempo de trabalho confunde-se com tempo de vida, sendo, desta forma, insumo de inestimável valor.

O tempo é, portanto, o sacrifício do trabalhador. Inquestionável que durante a execução da jornada de trabalho a liberdade do trabalhador está condicionada à sua prestação laboral. Entretanto, fundamental perceber que esta ausência de liberdade transcorre em um interregno de tempo, que, em última análise, compromete-se em troca de uma contraprestação. Neste sentido, nas palavras do Professor Dr. JOÃO LEAL AMADO:

“Quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, *rectius*, vende parte do seu tempo. Na escravidão o que se compra é o próprio sujeito, é o homem, ao passo que no trabalho assalariado é a sua energia (a sua energia muscular e a sua energia mental, as suas energias físicas e psíquicas), o que representa tempo de vida, tempo do homem”.⁴

Na esteira do mencionado, infere-se que, a partir da leitura da elementaridade do tempo de vida que o trabalhador coloca a disposição do empregador no decorrer da relação laboral, faz-se fundamental que o Direito, ao tutelar os interesses da parte vulnerável, mas, sobretudo, ao zelar pela concretização da dignidade da pessoa humana, determine a qualidade e a quantidade deste tempo. Neste sentido, recortam-se os aspectos qualitativos e quantitativos uma vez que na contemporaneidade a intensificação do trabalho não se dá exclusivamente

⁴AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional.

através do aumento de horas trabalhadas, mas igualmente no aumento da intensidade de trabalho desempenhado em uma jornada não necessariamente maior⁵.

Destacada sua importância, limita-se a jornada de trabalho no Brasil, nos seguintes moldes:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.⁶

Pertinente destacar os chamados intervalos intra e interjornadas, cuja previsão só faz reafirmar a necessidade humana do descanso. Os intervalos interjornadas são aqueles que ocorrem entre duas jornadas de trabalho, devendo respeitar o mínimo de 11 horas, conforme se extrai da leitura do seguinte dispositivo:

Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.⁷

Por sua vez, os intervalos intrajornadas são aqueles que, contidos na duração diária do trabalho, permitem ao trabalhador um período de descanso que varia de acordo com a atividade desenvolvida.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.⁸

O dispositivo acima elencado explicita a regra geral, havendo modulações para os trabalhadores que desenvolvem atividades específicas que necessitam, por motivos de saúde, de intervalos intrajornadas mais longos. É o caso dos trabalhadores de alguns serviços

⁵ROSSO, Sadi Dal. ROLDÁN, Martha, HORTA, Carlos Roberto, COSTA, Cândida da. **Intensidade e Trabalho Excessivo: exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos(as) trabalhadores(as)**. R. Pol. Públ., São Luís, Numero Especial, p. 178, julho de 2014.

⁶Consolidação das leis do Trabalho (1943), de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2017.

⁷Consolidação das leis do Trabalho (1943), de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2017.

⁸Consolidação das leis do Trabalho (1943), de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2017.

ferroviários⁹, de embarcações da marinha mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca¹⁰ e de serviços frigoríficos¹¹ que pela peculiaridade da atividade exercida, necessitam de intervalos diferenciados.

Destacada esta amostra da preocupação legislativa com a duração da jornada de trabalho, deve-se partir para os apontamentos que buscam abordar o inevitável comprometimento dos bens que os dispositivos acima buscam tutelar, nomeadamente a saúde, o repouso e o lazer, a partir da intensificação da jornada de trabalho e da hiperconexão.

1.2. Intensificação da Jornada de Trabalho

A questão da duração da jornada de trabalho é, em muito, influenciada pelo ponto de partida do qual é observada. Significa dizer que a percepção acerca do tema pode variar diametralmente se analisada, por exemplo, a partir de uma perspectiva eurocêntrica ou latino americana, de países desenvolvidos ou subdesenvolvidos, da abordagem comparativa de gêneros de trabalhadores entre outros elementos que fazem oscilar consideravelmente o entendimento da matéria. Pode-se dizer que há tendências minimizadoras de jornada, apontando para 40 horas semanais, em detrimento das 44 horas observadas no Brasil e em outros países. Entretanto, não se pode afirmar de maneira categórica que tal tendência contempla as práticas laborais mundiais, mas sim de um determinado recorte, nomeadamente o dos países que gozam de maior desenvolvimento econômico, político e social.

“Sabe-se que valores nacionais médios podem esconder setores de atividade ou agrupamentos de trabalhadores cujas jornadas estão em processo de majoração. Em segundo lugar, a tendência prevalente em países mais desenvolvidos não se aplica automaticamente em outros países com história e organização política e econômica diversas. A evidência apresentada nas inúmeras tabelas do livro *Duração do Trabalho em Todo o Mundo* é no sentido de duração de trabalho mais reduzida, seja em decorrência de efeito de regulação estatal ou de movimentos sociais que conseguiram avanços, desde o século XIX. Essa tendência é para os países capitalistas mais desenvolvidos do mundo, independente do continente em que estejam. Todavia o mesmo livro apresenta dados que permitem distinguir outra tendência. Em sentido oposto, a saber, de elevação da duração da jornada, Esta tendência é detectada as vezes no conjunto de um mesmo país ou em determinados

⁹Consolidação das leis do Trabalho (1943), de 1 de maio de 1943. Artigo 245. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2017.

¹⁰Consolidação das leis do Trabalho (1943), de 1 de maio de 1943. Artigo 248, §2º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2017.

¹¹Consolidação das leis do Trabalho (1943), de 1 de maio de 1943. Artigo 253º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2017.

ramos e setores de atividade somente. Remeto a Dal Rosso (2013, p. 76-78) informações empíricas detalhadas”¹².

Pontuado o aspecto quantitativo no que respeita a intensificação da jornada de trabalho, fundamental destacar seu aspecto qualitativo. Intensificação de jornada não tem nexo obrigatório com a duração da mesma, podendo relacionar-se também à intensidade do trabalho desempenhado durante a jornada ordinária.

O supramencionado tem sua justificação na história, nomeadamente na sofisticação das formas de exploração de trabalho e de obtenção de lucro. O trabalhador industrial acompanhava de um modo quase simbiótico a própria fábrica. Em outras palavras, o trabalho humano, de tão mecânico, poderia ser reproduzido por máquinas – o que, inclusive veio a acontecer posteriormente em certa medida. Charlie Chaplin, em seu aclamado “Modern Times”¹³ retrata esta realidade ao dar vida ao trabalhador (“The Tramp”) que, buscando adequar-se à dinâmica industrial, passa o dia a apertar parafusos em uma linha de montagem e o movimento, de tão reiterado, torna-se incessante. Guardadas as devidas proporções é interessante retrato do trabalho à época, segundo o prisma da expectativa que se tinha sobre o trabalhador e, sobretudo, das exigências intelectuais, psíquicas, físicas e emocionais que lhe eram requisitadas.

Contemporaneamente, o que se verifica nas linhas do capitalismo global é a demanda pela sofisticação do trabalhador, que deve diariamente se reinventar caso almeje inserir-se no universo do que se considera valorizável na dinâmica atual. Criatividade, pró-atividade, inovação, são palavras características alegadamente marcantes na lógica contemporânea, as quais o trabalhador deve buscar desenvolver se quiser ascender profissionalmente. Trata-se do chamado “self made man”, que, em literal e aplicável tradução, é aquele homem que fez a si mesmo. Um empreendedorismo pessoal, investimento em si próprio de acordo com critérios apreciados pelo famigerado “mercado de trabalho”. Desenvolver-se para competir por melhores oportunidades, consumindo a ideia transmitida pelos meios de produção de que o mérito é o veículo condutor do trabalhador aos grandes cargos.

¹²ROSSO, Sadi Dal. ROLDÁN, Martha, HORTA, Carlos Roberto, COSTA, Cândida da. **Intensidade e Trabalho Excessivo: exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos(as) trabalhadores(as)**. R. Pol. Públ., São Luís, Numero Especial, p. 178, julho de 2014.

¹³Filme do Cineasta Charlie Chaplin, estreado em 1936 nos Estados Unidos.

“A expressão americana *Self Made Man*, criada no século XIX e expressão máxima do capitalismo moderno, corresponde ao homem que conseguiu sucesso por si mesmo, por seus próprios esforços e sua própria dedicação, traduzindo para o português, seria aquele homem que “se fez”. Através dela é defendido o enriquecimento do homem hodierno, e através dela se estrutura toda a sociedade atual”.¹⁴

Por essa razão, muitas vezes o trabalho torna-se mais constante na vida do trabalhador por expandir-se para o tempo de descanso, em que este procura capacitar-se para desenvolver sua atividade de maneira constantemente aperfeiçoada ou leva parte do seu trabalho para desenvolver de casa. Esta segunda hipótese é notadamente influenciada pelos meios telemáticos e de compartilhamento de informações de rede, que permite ao trabalhador conectar-se ao seu trabalho em local distinto daquele em que ocorre a prestação laboral.

“A realização quotidiana e continuada da atividade laboral não só envolve uma dada intensidade de esforço e fadiga do trabalhador, como ocupa uma parte considerável da sua existência. É, por isso, necessário que o Direito estabeleça limites ao nível da fadiga suscetível de ser imposto ao trabalhador (não relevando que tenha ou não o seu consentimento) e lhe garanta espaço para a família, o descanso e o lazer, salvaguardando, em suma, a porção livre da sua existência”.¹⁵

Significa dizer que há vetores antagônicos que operam no Direito do Trabalho no sentido de que, se por um lado há tendências à diminuição da jornada de trabalho, por outro o aumento do tempo que o trabalhador permanece conectado e, por vezes, a disposição do empregador, faz com que o trabalho consuma as “porções livres” da vida do trabalhador, nos termos acima mencionados.

Contemporaneamente, portanto, faz-se pertinente trazer ao debate da intensificação da jornada de trabalho a questão da intensificação do próprio trabalho. Ou seja, fulcral tratar dos limites da jornada segundo a intensidade do trabalho que se desenvolve durante o tempo que o trabalhador está a disposição do empregador, sendo este o aspecto qualitativo. Igualmente relevante abordar a quantidade de tempo que o trabalhador disporá, uma vez que é de acordo com este quantum que o mesmo organizará suas demais atividades e desenvolverá outras potencialidades humanas. Entretanto, como desdobramento lógico do aspecto quantitativo, devem-se alinhar ao debate as questões relativas à desconexão, uma vez que só através dela o ser humano pode isentar-se da sua dimensão laboral e gozar da sua autodisponibilidade.

¹⁴NOGUEIRA, Fernanda dos Santos. **"Self" Made Man**. Disponível em: <<http://sociologiadodireitounesp.blogspot.com.br/2013/05/self-made-man.html>>. Acesso em: 01 out. 2017.

¹⁵XAVIER, Bernardo Lobo. **Manual de Direito do Trabalho**. 2ª ed., Verbo, Lisboa, 2014, pp 533-534.

1.3. A Hiperconexão

Data de 29 de outubro de 1969 a primeira mensagem enviada utilizando-se de internet. A referida mensagem foi trocada entre o departamento de ciência de Los Angeles, Califórnia e o Instituto de Pesquisa de Stanford, que distam de aproximadamente 643 km entre si. Em livre tradução do registro da comunicação, depreende-se: "Em 29 de outubro de 1969, às 22:30h, registramos que nós falamos com o Instituto de Pesquisa de Stanford de host para host". Ou seja, de um computador para o outro se utilizando de internet. Acompanhado de um telefonema, os pesquisadores confirmavam o recebimento das letras quando do envio e após uma falha no sistema de conexão, foi concluída de maneira profética a primeira frase da internet: "lo and behold"¹⁶

Por certo, era difícil prever à época os impactos deste feito. Mas a internet revolucionou muitos aspectos da humanidade, senão a própria humanidade. Em termos históricos, poucos anos transcorreram desde aquela primeira mensagem até a era da conectividade. Em 48 anos, a humanidade passou do analógico ao hiperconectado. Os efeitos de tal revolução tecnológica são inúmeros, alguns ainda certamente desconhecidos por tão recentes. Por óbvio, pela sua própria natureza, o Direito do Trabalho é afeto a estas mudanças e, portanto, é inevitável repensá-lo diante da nova realidade social.

Uma pesquisa recente denominada "Global Mobile Consumer Survey" demonstrou que o brasileiro desbloqueia seu aparelho celular em média 78 vezes ao dia e que este número chega a 101 vezes na faixa etária de 18 a 24 anos¹⁷. Diante desta realidade, em uma dedução lógica, o ser humano tem ficado contactável por mais tempo e de maneira mais eficiente. Poderia desta forma, o empregador utilizar-se desta facilidade para, ainda que inconscientemente, estender a jornada de trabalho do trabalhador ao demandá-lo através dos meios telemáticos?

"Sucedem, porém, que, nos últimos anos, com o advento e com o incremento das NTIC (Novas Tecnologias de Informação e Comunicação), surgiu um novo e complexo desafio para o Direito do Trabalho, dado que as NTIC possibilitam que o trabalho acompanhe o trabalhador fora do espaço/tempo profissional, invadindo o seu tempo de (suposta) autodisponibilidade. São de todos conhecidas as impressionantes mudanças registradas na nossa forma de viver, de comunicar e de

¹⁶HERZOG, Werner. Documentário: **Lo and Behold, Reveries of the Connected World** (2006).

¹⁷Pesquisa desenvolvida pela Deloitte e disponível em <<https://exame.abril.com.br/tecnologia/brasileiros-consultam-celular-78-vezes-ao-dia/>>.

trabalhar, resultantes da informatização, da internet, do e-mail, das redes sociais, dos telemóveis, dos computadores... É um dos principais efeitos destes fenômenos consiste, sem dúvida, na diluição das tradicionais fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal, entre o público e o privado, sobretudo no âmbito das atividades de cariz intelectual. Agora, em muitos casos, o trabalho (e, por via disso, o empregador) pode facilmente acompanhar o trabalhador, seja quando for e onde quer que este se encontre. Agora, o modelo é de um trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral (hiperconexão), potenciando situações de quase escravização do trabalhador- a escravatura, diz-se do *homo conectus*, visto, amiúde, como “colaborador” de quem não se espera outra coisa senão dedicação permanente e ilimitada.”¹⁸

De outro modo, busca-se pontuar em que medida a hiperconexão do trabalhador maximiza silenciosamente a sua jornada de trabalho, ao expandir recorrentemente o seu tempo à disposição do empregador. Nesta perspectiva, nota-se que as tecnologias da informação operam uma dissolução entre a dimensão laboral e pessoal do trabalhador, arriscando tornar indistintivo o seu tempo de trabalho e de descanso. Diante desta diluição, o trabalhador, observado como o próprio elemento de resistência à superexploração, passa a ser completamente integrado à lógica hegemônica, internalizando, por vezes, os princípios que sofisticaram a sua própria subordinação, nomeadamente, as redes de conexão.

“A referida desestruturação do saber do trabalhador participa, de forma integrada, da construção da hegemonia do saber do planejador. Também a classe trabalhadora participa dialeticamente da construção dessa hegemonia, consolidando e legitimando através da repetição cotidiana (e de sua resposta positiva, que é a produção), esse poder que impregna o cotidiano da produção e que se dissemina, entre os atores do processo produtivo. As classes subalternas, independentemente da situação de opressão através do saber, vivida na relação de trabalho, possuem uma consciência elaborada sobre a relação entre o saber e o poder. A lógica do avanço hegemônico nessas consolidações do poder do capital, pela via de sua vertente mais destrutiva trabalhou frentes que não se mostravam viáveis antes, incluindo a própria subjetividade do trabalhador, mediante estratégias de gestão do trabalho. Esse processo se deu, não somente através de ações de capacitação e qualificação profissional, formas de gestão participativa, mas também e, sobretudo, no contexto mais amplo e difuso da sociedade em geral, do senso comum em que a destituição dos direitos sociais naturalizou-se, sob o status da modernização, e em que as mudanças de mentalidade tiveram o impacto no sentido de afastar, neutralizar, desviar a própria identidade de trabalhador, com a difusão de outras referências de elaboração desejante na esfera dos projetos pessoais.”¹⁹

Depreende-se, desta forma que o ser humano hiperconectado, produto da era da informação, sendo capaz de comunicar-se de modo quase instantâneo com qualquer pessoa, em qualquer localidade do mundo, que modula a tecnologia à sua comodidade ao utilizar-se

¹⁸AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional.**

¹⁹ROSSO, Sadi Dal. ROLDÁN, Martha, HORTA, Carlos Roberto, COSTA, Cândida da. **Intensidade e Trabalho Excessivo: exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos(as) trabalhadores(as).** R. Pol. Públ., São Luís, Numero Especial, p. 183, julho de 2014.

de aplicativos que facilitam o consumo de bens e serviços, por exemplo, é o mesmo ser humano que sacrifica mais uma parcela do seu tempo em prol da manutenção do emprego.

Cabe observar que o Direito do Trabalho quando garante direitos ao trabalhador, o faz porque este tem necessidades as quais não pode dispor e que só são garantidas, muitas vezes, através do trabalho. Ou seja, tendo em vista a dinâmica do modo de produção atual, o ser humano tem de pagar pela sua sobrevivência, e este é o principal elemento da sua hipossuficiência. O trabalho subsidia gastos indisponíveis, como alimentação, moradia, saúde, entre outros. Neste sentido, recusar-se a conectar-se quando o empregador solicita em horário diverso daquele estipulado como jornada de trabalho, é complexo e, em considerável parte dos casos, o trabalhador acaba por responder temendo o desemprego.

Há, portanto, que se observar, na abordagem do tema da hiperconexão, as ambiguidades que circundam o trabalhador nesta matéria e, sobretudo, a responsabilidade do empregador quando se trata de Direito à Desconexão- o que será tematizado de maneira mais profunda oportunamente.

“O desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação (TIC), se mal enquadrado ou regulado, pode ter impactos sobre a saúde dos trabalhadores. Ele pode, em especial, aumentar os fatores na origem de riscos psicossociais (stress, esgotamento profissional, etc.). Entre estes, a carga de trabalho e a sobrecarga informacional, bem como a confusão nas fronteiras entre vida privada e vida profissional, são riscos associados à utilização do numérico. Assim, numa nota de fevereiro de 2015, o Centre d’analyse stratégique sustenta que se os efeitos das TIC sobre as condições de trabalho são muitas vezes positivas, um certo número de riscos existem: aumento do ritmo e da intensidade de trabalho, reforço do controlo da atividade podendo reduzir a autonomia dos trabalhadores, enfraquecimento das relações interpessoais e/ou dos coletivos de trabalho. A isto acresce a confusão das fronteiras espaciais e temporais entre trabalho e esfera não profissional, assim como os efeitos da sobre-informação que se traduz, especialmente, pelo crescimento excessivo do fluxo das mensagens. (...) Em conjunto com a organização do trabalho e a gestão, as TIC contribuem para o crescimento dos ritmos de trabalho. A sua utilização não implica globalmente, para os trabalhadores, uma intensificação do trabalho, mas aqueles que delas fazem uma utilização regular e constante encontram-se particularmente expostos. No momento em que a última edição do inquérito “Condições de trabalho”, coordenado pela Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques, assinala uma nova fase de intensificação do trabalho em França, o risco existe, na era da hiperconexão, de que os trabalhadores “conectados”, devendo enfrentar cargas de trabalho consideráveis, trabalhem um número de horas excessivo para a sua saúde”²⁰

²⁰Étude d’impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs. P. 233-234 Tradução do Professor Doutor João Leal Amado.

O excerto acima corresponde à transcrição de um estudo denominado “Étude d’impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs”, elaborado na França e aborda aspectos da hiperconectividade relacionados à saúde do trabalhador e demais desdobramentos da hiperconexão. Pode-se observar que o primeiro apontamento destacado diz respeito à regulamentação da conexão, uma vez que a hiperconectividade é um fato constatável cotidianamente.

Em um primeiro momento, cabe apontar, desta forma que não somente os trabalhadores, mas a humanidade está conectada. O advento das tecnologias, as incessantes inovações, a obsolescência programada, o ser global, o homo connectus são realidades independentes do universo do Direito Trabalho. Entretanto, para este último está vedado o afastamento em relação a esta nova perspectiva da modernidade. As tecnologias independem do Direito do Trabalho, mas ele, para ser efetivo e eficaz precisa observá-las. Inclusive, tal observância deve buscar perpassar as peculiaridades da matéria, levando em conta as dicotomias excruciantes que envolvem o tema. Trabalhadores que buscam equilibrar-se em uma corda bamba: a consciência de que a hiperconectividade compromete sua saúde e lazer e desconectar-se pode significar quedar-se prejudicado em seu emprego ou até mesmo perdê-lo.

Dessa forma, há que se questionar até que ponto a tecnologia não ressignificou o aprisionamento do trabalhador ao trabalho, não mais nos moldes de eras escravagistas em que a exploração era evidente e inescrupulosa, mas segundo parâmetros de uma sutileza convidativa, em que o trabalhador introjeta em sua mente o modo de agir os valores daquele que lhe exerce o poder e a subordinação.

A incorporação destes valores globais pelo trabalhador, a hiperconexão do ser humano, desenvolvendo relações de completa dependência aos meio telemáticos em alguma medida transforma a própria dimensão humana da sociedade. Tendo em vista tal observação a desconexão passa a ser não só questão de interesse jurídico na seara do Direito do Trabalho, mas sim objeto de natureza sociológica unânime, conforme se pode verificar no precioso artigo “Do Direito à Desconexão do Trabalho” de Jorge Luiz Souto Maior:

“Mas, o problema da desconexão do trabalho não se limita a estes aspectos. Visto de outro modo, é possível considerar que o não-trabalho nos dias presentes é até mesmo fator de resgate da natureza humana. Dizem que Deus criou o homem à sua imagem

e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação”.²¹

Corroborando a inteligência do trecho acima colacionado, depreende-se que, pensar o Direito à Desconexão em tempos de hiperconectividade é, em última instância, pensar a essência humana. Isto porque diariamente o ser humano passa mais tempo interagindo com os instrumentos tecnológicos do que investindo em relações humanas. As consequências disto, em longo prazo, ainda não se podem dimensionar. Mas o efeito imediato é, inevitavelmente, o enfraquecimento de laços afetivos, a fragmentação de instituições fundamentais à vida em sociedade e o vertiginoso afastamento da pessoa, em sua individualidade, de seu núcleo essencial.

Resta, em suma, evidenciado que a preocupação com as questões da hiperconexão não se limitam a esfera do Direito, ainda que seja, aparentemente, através dele a possibilidade de viabilizar a desconexão, especialmente na seara do Direito do Trabalho. Entretanto, a questão da hiperconectividade ultrapassa os moldes legalistas, devendo ser, sobretudo, um pleito de consciência. Somente a partir da conscientização do homem de sua condição de hiperconectado e, sobretudo, dos prejuízos que isto traz em sua vida pessoal – e profissional, inclusive, porque da mesma forma que o trabalho invade a dimensão particular, por vezes a dimensão particular consome o trabalho-, com o enfraquecimento daquilo que o faz humano é que a questão da hiperconexão, em seu âmago, é passível de alteração. Não cabe, porém, ao direito aguardar a conscientização coletiva, mas ele próprio iniciá-la, reconhecendo que este é um tema que não pode ser silenciado ou objeto do não agir estatal.

²¹MAIOR, Jorge Luís Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. p.20. 23 jun. 2013. Disponível em: < http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf >. Acessado em: 25 set. 2017.

2. FUNÇÕES E FUNDAMENTOS DO DIREITO À DESCONEXÃO

2.1. A saúde do trabalhador: Direito Constitucional

A saúde do trabalhador ao longo da história foi crescentemente objeto de atenção. Se o trabalhador é o que move uma fábrica em termos de produtividade, a saúde e disposição do mesmo para o trabalho gera reflexo imediato nos resultados e, conseqüentemente, nos lucros da empresa. Seja pelo viés empresarial, econômico e objetivo em que um trabalhador saudável produz mais e com maior qualidade, trazendo mais produtividade e lucro, ou pelo viés humano de que a saúde da pessoa é elemento *sine qua non* para sua qualidade de vida, este é indiscutivelmente um bem a ser tutelado pelo Direito.

No Brasil, em termos constitucionais, a saúde é garantida pela Carta Magna em alguns momentos de seu texto. Tal garantia revela-se tanto para a saúde do cidadão- como elemento garantidor da dignidade da pessoa humana-, quanto à saúde do trabalhador- segundo a dimensão do ser humano que desenvolve práticas laborais.

Como exemplos das disposições supramencionadas, há que se colacionar alguns dos dispositivos constitucionais que tutelam a saúde como direito social indisponível dos trabalhadores. O artigo 7º, incisos XXII e XXIII da Constituição, por exemplo, tutelam a redução dos riscos aos quais os trabalhadores estão expostos bem como protegem aqueles trabalhadores que desenvolvem suas atividades em ambientes que trazem risco a sua saúde, como exposto abaixo *in verbis*:

Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;²²

²²BRASIL. Constituição (1988), de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

Outras previsões constitucionais no sentido de proteger o trabalhador dos riscos inerentes a saúde alocam-se nos artigos 196 a 200 da Constituição, dos quais se destaca o artigo 200, por trazer um rol de medidas a serem adotadas pelo Sistema Único de Saúde sendo, em considerável parte delas, mencionada a saúde do trabalhador:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

III - ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde;

IV - participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico;

V - incrementar em sua área de atuação o desenvolvimento científico e tecnológico;

V - incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 85, de 2015\)](#)

VI - fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano;

VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.²³

Indiscutivelmente tutelada no texto constitucional, é inevitável inferir que o legislador originário entendeu que a saúde do trabalhador é fundamental em uma nação que se rege pelo Estado Democrático de Direito e cujos pilares são princípios que se apoiam nas subjacências da dignidade da pessoa humana. Reforça esta ideia a análise sistêmica dos dispositivos constitucionais, da qual decorre a percepção valorativa dada ao ambiente de trabalho – também entendido como meio de promoção de saúde para o trabalhador.

O ambiente no qual o trabalho se desenvolve tem papel fundamental na promoção ou deterioramento da saúde do trabalhador. Deste fato desdobra-se o fundamento dos auxílios supramencionados, como o de insalubridade, penosidade e periculosidade. Entende-se que a contrapartida remuneratória básica não ressarce o trabalhador à altura dos prejuízos que determinado ambiente de trabalho traz a sua saúde, de modo que é preciso um adicional para tanto indenizar o empregado quanto para desestimular o empregador a manter tais condições em sua empresa.

²³BRASIL. Constituição (1988), de 5 de outubro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

Pode-se perceber, portanto, que a saúde do trabalhador não deve ser observada de maneira pontual e intrínseca, como algo incontaminável pelo meio em que trabalha e essencialmente orgânica. A tutela constitucional da saúde do trabalhador é composta, dentre outros elementos, pela sua saúde física, mental e pelas condições do ambiente de trabalho ao qual se desenvolve a prestação laboral.

Tendo em vista os aspectos mencionados, demonstrando que a saúde do trabalhador é Direito Constitucional, positivado em diversos dispositivos ao longo do texto constitucional, cujos exemplos foram colacionados acima, deve-se buscar compreender a preocupação da saúde laboral nos moldes da atualidade.

Com o advento das tecnologias, das novas formas de trabalho, das releituras de institutos tradicionais do Direito do trabalho e das relações de emprego a saúde do trabalhador há que ser observada por meio de um prisma novo. Em outras palavras, há que se observar as patologias trazidas ao trabalhador não por outra razão, senão pelo próprio trabalho. Sobretudo na contemporaneidade, em que, aparentemente, dimensões de pró atividade e criatividade são demandadas do trabalhador que busca seu melhor desempenho para ascender, há que se pensar na readequação da tutela da saúde dos trabalhadores modernos.

Em adição, pode-se dizer que ainda que indubitavelmente assegurada a saúde do trabalhador em termos constitucionais, os males que assombram os trabalhadores da atualidade, em alguma medida, não o faziam quando do nascedouro da Carta Magna brasileira. Frise-se, sobretudo, o recorte dos transtornos trazidos pela hiperconexão humana, fator que, no ensejo da era das mensagens instantâneas que transitam entre o ser social e o ser laboral, dificultam o descanso do trabalhador e potencializa doenças de natureza emocional e psicológicas.

Desta forma, conclui-se que a proteção constitucional à saúde do trabalhador existe e é robusta. Importa, portanto, que ela se aplique às novas concepções de doença laboral, não se restringindo aos paradigmas do que se entendia por doenças do trabalho antes do advento das tecnologias da informação. Como se demonstra a seguir, no histórico das doenças que assolaram os trabalhadores, os perfis se modificaram e para que o Direito caminhe junto da sociedade, a abordagem também há de se modular, sob pena de obsolescência.

2.2. Histórico de doenças: A atualidade fundamenta o Direito à Desconexão

Feitas as considerações acerca do aspecto constitucional do direito à saúde do trabalhador, cabe sopesar as mudanças relativas à trajetória das doenças que comumente acometem os trabalhadores no Brasil.

Primeiramente, há que se dedicar especial atenção para a mudança do perfil de doenças e acidentes relacionados ao trabalho ao longo do tempo. Enquanto em ambientes fabris os acidentes de trabalho eram de ordem majoritariamente física, chegando até às mutilações de membros em máquinas devido à precariedade de sistemas de segurança no trabalho, hoje nota-se um crescimento exponencial de doenças relacionadas a aspectos emocionais e psicológicos do trabalhador. Enquanto a falta de fiscalização nos aspectos de segurança do trabalho trazia ao trabalhador o comprometimento de sua integridade física, ao submeter-se ao contato com uma gama de maquinários nocivos no trabalho industrial, na era das tecnologias da informação e da modernização das prestações laborais, com o aperfeiçoamento de técnicas de segurança do trabalho, o risco ao qual o trabalhador está exposto é de outra natureza.

Na esteira do acima mencionado, destacam-se, sobretudo, os reflexos da hiperconexão na saúde do trabalhador - aspecto este de fundamental relevância para a migração da natureza das doenças laborais. Isto porquê conforme se vem tentando demonstrar, as tecnologias da informação e a instantaneidade da troca de mensagens prolongam o tempo que o empregador se sente livre para demandar o trabalhador. Isto faz com que o trabalhador, por sua vez, descanse menos ou sequer descanse. Consequentemente, a falta de descanso, de tempo livre desvinculado do trabalho, de gozo pleno de sua vida social, eleva os níveis de estresse do trabalhador, comprometendo seriamente a sua saúde.

O tempo fora do trabalho não seria nem livre e nem virgem, e os estereótipos comportamentais não seriam testemunhas apenas de alguns resíduos anedóticos. Ao contrário, tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formariam um *continuum* dificilmente dissociável. É bem possível que as atividades feitas às pressas em casa não sejam o resultado de uma atitude passiva, mas que exijam também um esforço. Nada é mais penoso do que a adaptação a uma tarefa repetitiva nova. Uma vez superadas as dificuldades, resta manter a performance. Mais difícil que a manutenção da própria performance produtiva, é a fase do treino que a precede.²⁴

²⁴DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho. Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Trad. Ana Isabel Paragay e Lúcia Leal Ferreira. 6. Ed. São Paulo: Cortez, 2015. P. 53-59.

O excerto acima colacionado, formulado com excelência por Christophe Dejours, demonstra a indissociabilidade da vida laboral e da vida privada que por vezes acomete o trabalhador fazendo com que, por vezes, este reproduza padrões laborais em atividades cotidianas buscando otimizá-las. O modo como, por vezes, a dinamicidade do universo moderno do trabalho contamina a vida social é visível quando da observação das tentativas de melhor aproveitamento do tempo, organização da vida doméstica, gestão de gastos que o trabalhador implanta em sua vida privada inconscientemente influenciada pelo trabalho que desempenha fora dela. Segundo o pensamento do autor supramencionado, este “contágio” é fruto do “trabalho taylorizado” que visa, sobretudo, o aumento da produtividade:

Trabalho “taylorizado” cuja organização é tão rígida que domina não somente a vida durante as horas de trabalho, mas invade igualmente, como vamos ver, o tempo fora do trabalho.²⁵

Corroboram, portanto, os malefícios deste contágio do trabalho na vida privada, os alarmantes dados relativos às doenças laborais mais recorrentes. Em 2016, a Previdência Social, constatou o afastamento de 75,3 mil trabalhadores por motivos de depressão com percepção do auxílio-doença, perfazendo um quantum de 37,8% do montante global das licenças médicas cuja motivação tenha sido transtornos mentais no ano.²⁶

Destaque-se, ainda, que as perspectivas e provisões estatísticas não são otimistas no que respeita a projeção das psicopatologias do trabalho, conforme se pode verificar no excerto abaixo:

Segundo especialistas, o ambiente de trabalho pode acarretar uma série de problemas de saúde para os funcionários de empresas públicas e privadas. A Organização Mundial de Saúde (OMS) revela que até 2020 a depressão será a doença mais incapacitante do mundo. A Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP) estima que entre 20% e 25% da população tiveram, têm ou terão um quadro de depressão em algum momento da vida. [...] Dificuldades geradas no meio ambiente do trabalho provocam uma série de problemas como estresse, ansiedade, transtornos bipolares, síndrome de Burnout – caracterizada por estresse profissional, exaustão emocional e tensão exorbitante gerada pelo excesso de trabalho – esquizofrenia e transtornos mentais relacionados ao consumo de álcool e cocaína, entre outros

²⁵DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho. Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6. Ed. São Paulo: Cortez, 2015. P. 45-49.

²⁶PRATES, Caio. **Doenças psíquicas aumentam no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.tribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/doencas-psiquicas-aumentam-no-ambiente-de-trabalho/?cHash=0e706bc615911fa50706c685bc6f6b3a>>. Acesso em: 12 out. 2017.

males. Em 2016, foram registrados mais de 199 mil casos de pessoas que se ausentaram das empresas públicas e privadas por sofrerem dessas enfermidades. Esse número supera o total registrado em 2015, que foi de 170,8 mil casos de afastamentos, segundo a Previdência Social.²⁷

Relendo, portanto, o histórico das doenças laborais, inevitável perpassar pela precariedade das condições de trabalho e conseqüentemente na insalubridade que permeava o ambiente de trabalho. Os trabalhadores que lutaram pela garantia de direitos relativos à sua saúde no ambiente de trabalho foram retratados por Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Viana, em determinado momento, da seguinte maneira:

[...] uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropeada pelos acidentes sem reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo.²⁸

O materialismo e o individualismo como princípios preponderantes a época, consagravam a despreocupação do Estado para com a saúde do trabalhador, de modo que as doenças características do período relacionavam-se primordialmente as condições desumanas de trabalho.

Com as lutas operárias e a conseqüente evolução do Direito no sentido de tutelar a duração da jornada de trabalho e as condições do ambiente no qual se desenvolve a prestação laboral, as enfermidades também foram se modificando. Fundamental que se perceba a intrínseca relação entre a limitação da jornada de trabalho e a promoção da saúde do trabalhador- aspecto este que vem a ser relido quando do surgimento da era de hiperconectividade.

A tutela do descanso na legislação reforça a importância do mesmo para a saúde do trabalhador. Tal garantia encontra-se nos descansos intrajornadas, interjornadas, descanso semanal e férias, destacando a importância dos mesmos para a saúde do trabalhador

²⁷PRATES, Caio. **Doenças psíquicas aumentam no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.tribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/doencas-psiquicas-aumentam-no-ambiente-de-trabalho/?cHash=0e706bc615911fa50706c685bcaf6b3a>>. Acesso em: 12 out. 2017.

²⁸SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 1. p. 35.

especialmente no que respeita o tema da saúde relacionada à intensificação qualitativa da jornada de trabalho.

Para introduzir o ponto de vista da psicopatologia neste domínio, não podemos evitar retomar certos aspectos da Organização Científica do Trabalho concebida por Taylor. O objetivo deste sistema, pode-se adivinhar caso ainda não se saiba, é o aumento da produtividade. Taylor, que durante seus estudos, teve uma aprendizagem de operário, formulava contra os operários a reprimenda de “vadiagem” (op. Cit. P.230). A “vadiagem no local de trabalho” não era tanto os momentos de repouso que se intercalavam no trabalho, mas as fases durante as quais os operários, pensava ele, trabalhavam num ritmo menor do que aquele que poderiam ou deveriam adotar. A vadiagem foi assim denunciada como perda de tempo, de produção e de dinheiro. O que Taylor condena, este vício da classe trabalhadora, é talvez outra coisa bem diferente. Nós tentaremos mostrar que, além de uma simples freada na produção, este tempo, aparentemente morto, é na realidade uma etapa do trabalho durante a qual agem operações de regulagem do binômio homem-trabalho, destinadas a assegurar a continuidade da tarefa e a proteção da vida mental do trabalhador.²⁹

Com este reconhecimento da elementaridade da limitação da jornada de trabalho e consequente reconhecimento da importância do tempo de descanso para a saúde do trabalhador, encontra-se um panorama mais humanizado, diferentemente do anteriormente descrito. A saúde passa também por uma nova fase em que o que lhe afeta não são aspectos de ordem explícitas e físicas, mas sim psicológicas.

O que se nota na contemporaneidade é que, embora aspectos legislativos tenham evoluído após a luta dos trabalhadores, como a limitação da jornada de trabalho e a garantia de descanso intrajornadas, por exemplo, os meios telemáticos disfarçadamente mascaram este descanso. Em outras palavras, o descanso efetivo do trabalhador resta comprometido por ser demandado pelo empregador por meio de redes sociais após o término de sua jornada. Isto acarreta inúmeros problemas para a saúde do trabalhador, como cansaço exacerbado, depressão, ansiedade, estresse.

No rol dos inúmeros problemas de saúde trazidos pela falta de descanso, está a fadiga. O cansaço provocado pelo excesso de trabalho que, a princípio, é reversível, pode tornar-se irreversível se reiterado. Tal alerta já foi sinalizado quando da banalização das horas extraordinárias- que contrariam a própria nomenclatura- e deve ser reiterado atualmente quando do império da conexão.

²⁹DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho. Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6. Ed. São Paulo: Cortez, 2015. P. 45-49.

Significa cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental e conseqüentemente autointoxicação pela liberação de leucomaínas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes. Reduz a potência muscular, induz ao desconforto e dor e acredita-se que, em longo prazo, contribua para o desenvolvimento de distúrbios e lesões.³⁰

Pensar a hiperconexão e sua relação com a fadiga advinda do excesso de trabalho faz-se fundamental, portanto, uma vez que é grande propulsor de acidentes de trabalho.

Porque a sobrecarga de trabalho é um das mais importantes causas de acidentes do trabalho em todo o mundo. Estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos comprovam o aumento de acidentes com a elevação do número de horas de trabalho, chegando ao máximo por volta das onze horas da manhã e caindo por volta do meio-dia, com a mesma distribuição no período da tarde. Além disso, há casos de diminuição em 60% o número de acidentes quando se reduziu em determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho, da mesma forma que variam com o índice de fadiga.³¹

Após a elucidação acerca da fadiga, faz-se evidente a importância do efetivo descanso do trabalhador, uma vez que é através dele que este estará apto a trabalhar no dia seguinte sem que haja prejuízo de sua saúde. Caso permaneça conectado e, ainda que não seja demandado a trabalhar, esteja mentalmente em alerta com a possibilidade de ser instado à prestação laboral, não descansará e conseqüentemente, sofrerá os efeitos da fadiga.

Corroborar a necessidade de reiterar o Direito à Desconexão para efetividade do descanso do trabalhador dados divulgados pela Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo em que 77% dos acidentes envolvendo motociclistas, incluindo aqueles que se utilizam de tal transporte para seu trabalho, os chamados “motoboys”, se dão a caminho do trabalho ou no retorno para casa, ao final do expediente e são causados por dois fatores, nomeadamente a pressa e o cansaço.³² Resta evidenciado, portanto, que os reflexos da falta de descanso do trabalhador não são perceptíveis somente no ambiente de trabalho, com queda de

³⁰CATALDI, Maria José Giannella. **Stress e fadiga mental no âmbito do trabalho**. Palestra. In: I Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho. Goiânia: Instituto Goiano de Direito do Trabalho, 2004. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade#_ftn21_8668/>. Acesso em: 20 out. 2017.

³¹COLETA, José Augusto Dela. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. São Paulo: Atlas, 1989. p. 50.

³²Maioria dos acidentes com motos em SP ocorre na ida e na volta do trabalho, diz estudo. Folha de São Paulo, São Paulo, 10 out. 2009. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/ult95u454746.shtml>>. Acesso em 12 out. 2017.

produtividade, por exemplo, mas também em sua vida privada, atingindo sua dimensão social, familiar, afetiva.

O que se nota na contemporaneidade é que, embora aspectos legislativos tenham evoluído após a luta dos trabalhadores, como a limitação da jornada de trabalho e a garantia de descanso intrajornadas, por exemplo, os meios telemáticos disfarçadamente mascaram este descanso. Em outras palavras, o descanso efetivo do trabalhador resta comprometido por ser demandado pelo empregador por meio de redes sociais após o término de sua jornada. Isto acarreta inúmeros problemas para a saúde do trabalhador, como cansaço exacerbado, depressão, ansiedade, estresse.

Diante do que se colocou, é possível extrair algumas conclusões. A primeira, e inequívoca, é que a saúde do trabalhador faz-se um dos principais fundamentos pelos quais o Direito à Desconexão deve ser tutelado. Isto porque a falta de descanso efetivo, trazido pelo sono reparador e pela liberdade mental do trabalhador, este segundo elemento configurado pela convicção de que não será instado a prestar trabalho, pode trazer ao trabalhador incontáveis mazelas, tanto de ordem física- como, por exemplo, as Lesões por Esforço Repetitivo, cada vez mais comum entre os trabalhadores-, como de ordem psíquica e emocional.

O histórico das doenças que já acometeram o trabalhador ao longo do tempo também corrobora a necessidade de desconectar-se. As conjunturas fabris, de baixíssimos níveis de segurança do trabalho, perpassando ambientes de trabalho insalubres até a era da hiperconexão constroem uma trajetória que modula os cuidados necessários para garantia da saúde do trabalhador. No que concerne o objeto analisado, a preocupação passa a ser não somente as condições em que o trabalho é desenvolvido, como também as condições as quais o empregado é submetido após o trabalho. Se ele efetivamente desfruta de seu descanso e, assim, zela pela sua saúde, ou se as tecnologias invadem este tempo e não somente impedem seu descanso físico, como também operam danos de difícil reparação no aspecto psicológico e emocional do trabalhador. Em suma, o Direito a Desconexão encontra, de imediato, seu fundamento na saúde do trabalhador e nela também a sua função. É fundamentando-se na garantia da saúde e da integridade física e mental do trabalhador que o Direito à Desconexão

deve ser assegurado, bem como é função deste tutelar o descanso e, conseqüentemente, viabilizar o Direito à Saúde do Trabalhador.

2.3. Direito à Desconexão como elemento de prevenção de acidentes e doenças

É inevitável intuir que o trabalhador cansado corre mais riscos em seu ambiente de trabalho, bem como tem sua produtividade reduzida. Tal observação empírica tem sua verificação científica comprovada. A título exemplificativo tem-se o depoimento de Ieda Maria Silva Araújo, médica do trabalho e supervisora médico-pericial da Previdência Social, que na oportunidade da 2ª Jornada de Trabalho Seguro afirmou:

“Os transtornos mentais são a terceira causa de afastamentos de trabalhadores dos seus locais de trabalho. Os transtornos mentais relacionados ao trabalho interferem na capacidade laborativa dos trabalhadores e são resultantes, principalmente, das jornadas de trabalho exaustivas, metas abusivas, eventos traumáticos, perseguição da chefia, entre outras causas”.³³

Conforme se depreende do acima colacionado, as jornadas exaustivas são causa dos transtornos mentais e afastamentos. Destaca-se que, em sendo a hiperconexão, por vezes, causa do prolongamento da jornada de trabalho, faz-se inevitável concluir que o Direito a Desconexão deva ser garantido também no sentido de limitação de jornada de trabalho.

O cansaço exacerbado do trabalhador, quando lhe falta o tempo de descanso, causa não somente acidentes de trabalho, como potencializa o risco daquele trabalhador ferir a si próprio ou a terceiros quando deixa o ambiente de trabalho. Tal fato demonstra-se, por exemplo, em decisão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região em que se determinou que a entidade empregadora compensasse em R\$20.000,00 (vinte mil reais) a título de danos morais o trabalhador, bem como pagasse pensão mensal de três meses em virtude de um acidente automobilístico envolvendo o trabalhador, enquanto conduzia para sua residência após sua jornada de trabalho que havia sido composta por 14 horas ininterruptas de trabalho. Nas palavras do relator, no julgamento do RO nº 0010630-76.2015.5.01.0054, o

³³CAVALCANTI, Suely. **Médica do trabalho diz que estatísticas previdenciárias mostram crescimento de doenças mentais**. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br/site/index.php?noticia=40526>>. Acesso em: 12 out. 2017.

desembargador Marcelo Augusto de Oliveira, pode-se perceber o afastamento da responsabilidade exclusiva do trabalhador pelo ocorrido:

“Sim, é evidente que o sono foi do reclamante, o ato de dirigir foi dele e o causador do acidente foi ele, mas isso quer dizer muito pouco na cadeia de responsabilidades, no elo entre o trabalho em jornada ilegal e o evento. O empregado, diante da subordinação jurídica, não pode recusar-se a trabalhar na jornada fixada pelo empregador, mesmo se isso importar na supressão do sono. Por isso, o empregador que exige jornadas estafantes, quase desumanas, de seus empregados, está contribuindo decisivamente para o resultado, o acidente de trabalho”.³⁴

Desta maneira, resta evidenciado que o Direito a Desconexão como elemento garantidor do efetivo descanso do trabalhador, age, na contemporaneidade, como dimensão preventiva de doenças e acidentes. Ao tutelar o efetivo descanso do trabalhador, minimiza-se os riscos de acidentes dentro e fora do ambiente de trabalho, bem como o de doenças decorrentes da supressão do tempo de descanso.

“O progresso da informática e das telecomunicações nas últimas décadas está mantendo os trabalhadores permanentemente conectados com a empresa, contaminando o tempo que deveria ser de descanso, lazer e convívio familiar, principalmente dos diretores, gerentes ou chefias intermediárias. Além disso, no início do século XXI ocorreu um crescimento acentuado do teletrabalho, seja pelas dificuldades de deslocamento nos centros urbanos, seja pela facilidade tecnológica de possibilitar que o trabalho seja prestado de qualquer lugar e a qualquer hora. Essa contaminação do tempo fora do trabalho está solapando as horas de lazer, do convívio familiar ou mesmo do sono. Há uma sequência bem delineada que inicia com a contaminação e desta para a compulsão e finalmente para a depressão ou para o transtorno mental ou do comportamento. Se um lado o progresso cria facilidades operacionais ou mesmo possibilita ao trabalhador estar fisicamente mais próximo da família, por outro, viabiliza a expansão o poder diretivo do empregador, que invade os ambientes particulares do empregado, por intermédio dos comandos virtuais e controles eletrônicos de produtividade”.³⁵

Em suma, as novas tecnologias de informação que permitem a hiperconexão e a troca instantânea de mensagens fazem com que a comunicação entre empregador e empregado possa suplantiar o tempo delimitado pela jornada de trabalho. Tal possibilidade, ainda que quando não efetivada, faz com que o trabalhador permaneça em estado de alerta, restando prejudicado seu descanso. Por sua vez, a falta de descanso compromete a saúde do trabalhador bem como potencializa a ocorrência de acidentes dentro e fora do ambiente de

³⁴ Revista Proteção, Edição 299. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/materias/noticias_dos_tribunais/edicao_299_novembro_de_2016___cansaco_gera_acidente/AAjaAJ>. Acesso em: 13 out. 2017.

³⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. A loucura do Trabalho- Estudo de Psicopatologia do Trabalho- Christophe Dejours. **Direito do Trabalho: Releituras e Resistência**, p.256-285, 2017. 271 p.

trabalho. Desta forma, faz-se conclusão lógica depreender que o descanso efetivo do trabalhador, garantido através do direito deste a desconectar-se dos meios que o religam ao trabalho e ao empregador, funciona como meio de prevenção de acidente de trabalho e de doenças, garantindo assim a dignidade do trabalhador e tutelando a coletividade ao minimizar riscos de acidentes fora do ambiente de trabalho.

2.4. O lazer do trabalhador: Direito Constitucional

Assim como o direito à saúde, o trabalhador também tem o seu direito ao lazer constitucionalmente assegurado. A tutela do direito ao lazer está evidenciada, no artigo 6º da Constituição da República, conforme exposição abaixo colacionada:

“Art. 6º 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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)”.³⁶

Especialmente alicerçado no princípio da dignidade da pessoa humana, o direito constitucional ao lazer garantido a qualquer cidadão circunscrito na jurisdição constitucional brasileira, é o reconhecimento da dimensão humana e social do ser humano. Em outras palavras, o espaço de lazer é aquele em que o ser humano se realiza enquanto individualidade relacional, em suas teias afetivas, criativas e culturais, por exemplo. Fundamental, portanto, perceber que o direito ao lazer é o reconhecimento constitucional da necessidade do exercício deste direito para manutenção de vínculos fundamentais para vida em sociedade, como a família, os amigos e aspectos de cultivo e nutrição da própria individualidade.

Fundamental que se reconheça a complementariedade das garantias do direito à saúde e ao lazer. Em alguma medida, pode-se entender, inclusive, que um trabalha a serviço do outro. O lazer, para um trabalhador que diariamente é exposto a tensões, é o que liberta sua mente das preocupações, bem como o seu corpo dos desgastes físicos da jornada de trabalho, contribuindo assim para a saúde do mesmo. Do mesmo modo, a saúde física e mental do ser humano é essencial para que este consiga desfrutar de seu tempo de lazer, funcionando como uma espécie de provedor das atividades de entretenimento.

³⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. A loucura do Trabalho- Estudo de Psicopatologia do Trabalho- Christophe Dejours. **Direito do Trabalho: Releituras e Resistência**, p.256-285, 2017. 271 p.

Nos moldes do acima exposto, infere-se, portanto, que inescapavelmente há um elemento híbrido, que se ampara na saúde e no lazer, ao qual o ser humano não pode prescindir: o tempo livre.

“O tempo livre do trabalhador permite a proteção de um bem da vida, como explicitou Jorge Luiz Souto Maior, como ‘forma de preservação do ser humano e como política de inclusão social: o não-trabalho ou à desconexão ao trabalho’. Esse tempo além de ser necessário ao descanso do corpo e reposição das energias, também permite o encontro do trabalhador com sua vida social, consigo, com sua família e com a sociedade. Marx afirmava que a redução da jornada é condição preliminar para uma vida emancipada, com um bom aproveitamento do tempo, do tempo de trabalho, do autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida. Faz-se necessário ao ser humano que disponha em sua vida de um tempo para seu crescimento e descanso. A destinação de um tempo livre ao trabalhador não se baseia apenas numa necessidade fisiológica, mas também na sociológica e econômica. A primeira necessidade fisiológica se dá pela preocupação com a saúde do trabalhador e do ambiente do trabalho. Pois um empregado cansado estará mais sujeito a incidência de acidentes, bem como deve ser interesse do empregador evitar a ocorrência de doenças decorrentes do trabalho”.³⁷

O tempo livre é, portanto, a grande lauda em branco na qual o homem recria sua vida social, fortalece seus laços, cultiva a si próprio e aos que o circundam. Inestimável se faz, desta forma, os prejuízos acarretados pela privação do trabalhador ao seu tempo livre. Tais danos podem, inclusive, ser observados de inúmeras ópticas. Seja o dano individual, do trabalhador que se vê privado do convívio familiar e das atividades que os fazem confraternizar, seja o da coletividade, que tem suas instituições familiares enfraquecidas e um sistêmico empobrecimento criativo, seja o dano econômico, em padrões globais de postos de trabalho, vez que os trabalhadores instados a praticar jornadas extenuantes ocupam postos de trabalho que poderiam ser de outros trabalhadores, caso os turnos fossem mais reduzidos.

Intimamente relacionado ao lazer, o tempo de descanso caracteriza a pluridimensionalidade do ser humano, que não se restringe apenas ao ser laboral. Por isso, a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado e o direito constitucional as férias são exemplos do reconhecimento da essencialidade do direito ao lazer.

A preocupação com o uso das férias não se trata apenas de interesse do empregado, mas há o interesse do empregador, ao dispor de um trabalhador produtivo e descansado, da família do trabalhador, que necessita de um convívio maior para ampliação dos laços afetivos, e do próprio Estado, a quem interessa o atingimento de

³⁷OLIVEIRA, Márcio Batista de. **O direito ao lazer na formação do homem social**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em: 15 out 2017.

um equilíbrio social, físico e material da sociedade. Do ponto de vista social, os descansos em domingos e feriados – face a moderna organização do trabalho – já não são suficientes ao empregado, pois o mesmo “não se desvincula psicologicamente do trabalho, uma vez que a previsão do regresso no dia seguinte restringe a liberdade de conduta imprescindível a uma expansão regeneradora”.³⁸

Depreende-se do excerto acima colacionado que o modo como o trabalho organiza-se atualmente desafia a previsão constitucional do lazer. Tal constatação deve-se especialmente as tecnologias da informação que não permitem que o trabalhador se desvincule do seu trabalho para usufruir seu tempo de lazer. Entretanto, há que se sopesar a seguinte questão: ainda que o direito ao lazer seja constitucionalmente assegurado, o trabalhador, constantemente sondado pelo fantasma do desemprego, realmente dispõe de liberdade para recusar o chamado patronal em seu período de lazer? Ainda que haja claramente a relação de hipossuficiência ao qual o Direito do Trabalho busca mediar, é indiscutível que o trabalhador, por vezes, sacrifica seu direito constitucionalmente previsto para proteger seu emprego, quando entende que este estaria em risco caso não atendesse as demandas extemporâneas do empregador.

Há que se notar, entretanto, que o lazer tem uma função social cujo valor é inestimável no Estado Democrático de Direito, uma vez que canaliza e reafirma uma gama de outros importantes direitos na dinâmica democrática, como o direito à intimidade, à liberdade e, sobretudo, reforça o princípio da dignidade da pessoa humana como grande norteador dos preceitos constitucionais.

“O direito ao lazer de um titular se harmonizaria com o direito ao trabalho de toda a sociedade e vice-versa”.³⁹

Desta maneira, pode-se afirmar que a garantia constitucional ao lazer é pensada de maneira sistêmica, além da individualidade que gozará do direito ao lazer. Isto porque se entende, segundo um senso de comunidade, que há certa dimensão da individualidade – resguardados, obviamente, aspectos e desdobramentos da vida privada-, que interessa à coletividade. Desta forma, a coletividade é afetada pela lesão a um direito individual, uma vez que isto pode significar o enfraquecimento de instituições coletivas, como a família, por exemplo. O direito ao lazer serve desta maneira, como promotor da dignidade da pessoa

³⁸MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre**. São Paulo: LTr, 2005. p.130.

³⁹MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 136.

humana ao atentar para a dimensão não laboral do ser humano, devendo, portanto, ser respeitado com rigidez.

“Faz-se necessário transformar um direito tão almejado como o direito ao trabalho, num prazer, no trabalho que realmente dignifica e não que humilha o homem, que a vida de segunda a sexta não seja momentos de tortura, mas de satisfação e enriquecimento sem lesões à vida privada completada pelo gozo do direito ao lazer.”
40

Destacado, desta forma, o aspecto constitucional do direito ao lazer, infere-se que se trata de um direito de fundamental importância para manutenção de instituições sociais, para melhoria qualitativa e quantitativa da produtividade do trabalhador, para cultivo próprio do titular deste direito em sua dimensão humana, bem como para a garantia de saúde mental e física do cidadão e conseqüentemente, instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana.

2.5. Breve Evolução Histórica do Direito ao Lazer

Assim como o Direito do Trabalho, o direito ao lazer sofreu alterações ao longo da história e, ainda que com concepções variadas de acordo com a cultura observada, há que se destacar o aspecto edificante do “tempo livre”. Na Grécia Antiga, foi ele quem delineou aspectos da cultura, da política e da própria ética ocidental, uma vez que assegurado o tempo destinado ao ócio criativo. Há que se destacar o aspecto classista do lazer, uma vez que em eras escravagistas, ter tempo livre – a dispor em liberdade – era privilégio dos detentores dos meios de produção. Entretanto, ainda entre os negros escravizados, havia determinados momentos em que podiam desfrutar de convívio social, com as rodas de música e dança o que demonstra não uma dimensão humana da escravatura, a qual se dedica repúdio, mas a manifestação de uma necessidade humana de interação social, cultural e afetiva.

Entretanto, há que se mencionar fulcral diferença. O ócio grego, supramencionado, foi destacado para servir a sua grandiosidade em termos de contributo humanitário, porém, não se compara ao lazer proposto ao trabalhador. Não há que se compara, sobretudo, porque o lazer abordado para o trabalhador funciona segundo a lógica de oposição ao trabalho, enquanto na

⁴⁰OLIVEIRA, Márcio Batista de. **O direito ao lazer na formação do homem social**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em: 15 out 2017.

Grécia, por vezes, o ócio era o trabalho em si. Isto porque o mérito do pensamento, da crítica, da cultura, da arte, da moral, da política só poderia vir do tempo dedicado a sorvê-la e a partir disto, construí-la. Portanto, não se trata de oposição ao trabalho, mas de uma espécie de substituição a ele.

De todo modo, as percepções do lazer foram refinando-se ao longo do tempo, sendo, inclusive abordada pela crucial Carta Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, datada de 15 de maio de 1891 sobre a condição dos operários:

25. No que diz respeito aos bens naturais e exteriores, primeiro que tudo é um dever da autoridade pública subtrair o pobre operário à desumanidade de ávidos especuladores, que abusam, sem nenhuma descrição, tanto das pessoas como das coisas. Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo.

A actividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta. Deve-se também atender às estações, porque não poucas vezes um trabalho que facilmente se suportaria numa estação, noutra é de facto insuportável ou somente se vence com dificuldade.

26. Enfim, o que um homem válido e na força da idade pode fazer, não será equitativo exigir-lo duma mulher ou duma criança. Especialmente a infância — e isto deve ser estritamente observado — não deve entrar na oficina senão quando a sua idade tenha suficientemente desenvolvido nela as forças físicas, intelectuais e morais: de contrário, como uma planta ainda tenra, ver-se-á murchar com um trabalho demasiado precoce, e dar-se-á cabo da sua educação. Trabalhos há também que se não adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado, salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família. Em geral, a duração do descanso deve medir-se pelo dispêndio das forças que ele deve restituir. 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 o contrato feito entre patrões e operários. Onde esta condição não entrar, o contrato não será justo, pois ninguém pode exigir ou prometer a violação dos deveres do homem para com Deus e para consigo mesmo.⁴¹

⁴¹LEÃO XIII, Papa. Carta Encíclica *Rerum Novarum* . 15 de maio de 1891. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 14 out. 2017.

A tutela do descanso merecido do operário para que este se recuperasse da jornada de trabalho, e promovesse a sua saúde e seu lazer através do tempo de descanso foi um dos pontos de viragem da supramencionada Carta Encíclica que repercutiu mundialmente.

Longo caminho transcorreu desde a encíclica até os dias atuais, perpassando pelas grandes guerras, pela revolução industrial e pela era das tecnologias. A concepção de lazer também foi se alterando e se moldando as demandas de sua respectiva contemporaneidade. Teve como um de seus marcos em termos semânticos e jurídicos a diferenciação entre lazer e tempo livre, que serviu à reafirmação do lazer como aspecto positivo da dimensão humana, não devendo ser igualado a “vadiagem” como por muito tempo operou-se.

Sendo assim, nota-se que, nos dias de hoje, a tutela do direito ao lazer na Constituição da República denota o reconhecimento por parte do constituinte originário da necessidade social imbuído no lazer, que não se resume a mero tempo livre ou a atividades de entretenimento, mas sim sendo aspecto fundamental da sua formação enquanto ser social e, sobretudo, cultural.

“Ao regular o lazer como direito social juntamente ao direito ao trabalho, demonstra a vontade do constituinte em reconhecer a necessidade de um descanso junto ao trabalho. Reconheceu que o trabalhador é um homem e possui uma dimensão social e sua condição humana não pode ser limitada ao trabalho, deve haver um desenvolvimento pessoal e possibilitar o relacionamento equilibrado com a família e a sociedade. Somente com o reconhecimento do trabalho e do lazer na sua proporcionalidade é que será possível visualizar a promoção da dignidade humana pelo Estado”.⁴²

Por fim, acrescenta-se que, como no Direito do Trabalho de maneira geral, o conceito do direito ao lazer vem sendo disputado e moldado de acordo com a conjuntura atual. Ao longo da história, uma gama de elementos influenciou este conceito e na atualidade esta influência é exercida, sobretudo, pelos meios telemáticos e das tecnologias de informação. Tais instrumentais podem, por um lado, enriquecer o tempo de lazer, com sua infinidade de ferramentas de promoção cultural e integração social, bem como podem sugar o tempo que o trabalhador teria para desenvolver suas potencialidades artísticas, sociais e culturais,

⁴²OLIVEIRA, Márcio Batista de. O direito ao lazer na formação do homem social. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em 17 out 2017.

mantendo a interação com o trabalho e, conseqüentemente, sacrificando o tempo que se destina e, constitucionalmente se garante, ao lazer.

2.6. Dimensão Jurídica do Direito ao Lazer

Como supramencionado, o direito ao lazer está disposto no artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil e é assegurado como direito de todo cidadão, a ser entendido de maneira mais especificada na seara do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, dos trabalhadores.

Imprescindível destacar, na dimensão jurídica do direito ao lazer que este não se verifica na prática social se o individuo não contar com contributo de outros fatores. Ou seja, não é um direito que se realiza independentemente de um agir estatal ou da interação com outras pessoas ou elementos. Por este motivo, inclusive o texto constitucional traz o lazer como fruto de um agir estatal, sendo, desta forma, dever deste visar políticas públicas de fomento e incentivo ao lazer.

“O direito ao lazer é assegurado a todos os cidadãos brasileiros na Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 6º, o que estabelece ao Estado uma ordem para que possa proporcionar a todos a satisfação deste direito. No Direito do Trabalho não é diferente ao trabalhador, também cidadão, é permitido o direito ao lazer, nesse caso não amparado somente pelo princípio da dignidade da pessoa humana, mas tendo como alicerces o valor social da ordem econômica amparada pela valorização do trabalho humano para propiciar ao trabalhador uma existência digna”.⁴³

Soma-se ao artigo 6º da Constituição Federal, o artigo 227 da mesma Carta Magna, que corrobora o entendimento do que é a acepção jurídica do lazer especialmente voltada ao trabalhador.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a

⁴³OLIVEIRA, Márcio Batista de. **O direito ao lazer na formação do homem social**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em 17 out 2017

salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).⁴⁴

Pelo dispositivo acima colacionado tem-se reforçada a ideia de que o lazer do trabalhador constrói-se, especialmente com um agir estatal. Pela sobreposição dos artigos mencionados, portanto, pode-se delinear o conceito jurídico de lazer. Cristaliza-se, tal conceito, com os dizeres de José Afonso da Silva, que reforça as distinções entre lazer e recreação- como feito outrora, ao longo da história do direito ao lazer, entre este e tempo livre-, nos seguintes termos:

“Lazer é a entrega à ociosidade repousante. Recreação é a entrega ao divertimento, ao esporte ao brinquedo. Ambos se destinam a refazer as forças depois da labuta diária e semanal. Ambos requerem lugares apropriados, tranquilos num, repletos de folguedos e alegrias em outro”.⁴⁵

Denota-se, portanto, que, juridicamente, o lazer há de ser entendido como algo mais amplo que a recreação, por exemplo. O lazer quando se trata de trabalhadores, portanto, deve ser visto como o momento em que resta facultado ao trabalhador recrear-se, entreter-se ou até mesmo descansar. Ou seja, desfrutar de seu tempo livre como lhe apetecer fazê-lo.

Desta maneira, resta evidenciado que o lazer confere ao trabalhador a reposição de suas energias não somente físicas, mas emocionais, uma vez que é neste espaço que suas interações sociais acontecem. É em seu momento de lazer que o ser humano constrói sua individualidade e socialização, bem como reforça laços fraternos, familiares, de amizade e boa convivência com seus semelhantes. Reside exatamente neste aspecto, portanto, a relação que se traça entre o direito ao Lazer, cuja luta e reconhecimento atravessam a história, e o contemporâneo Direito à Desconexão. Tal correlação resume-se a clara incompatibilidade entre a conexão ao trabalho e o gozo do lazer. Se a permanente conexão ao trabalho impede o trabalhador de descansar, impede-o na mesma medida de desfrutar de seu lazer e, conseqüentemente, das atividades intrínsecas a ele.

⁴⁴BRASIL. Constituição (1988), de 5 de outubro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 17 out. 2017

⁴⁵SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 19ª ed., ver. E atual. São Paulo: Malheiros, 2001, p.318

Direito ao lazer é, portanto, não somente o descanso como também atividade recuperativa⁴⁶ e deve ser assegurado para que os elementos que conferem humanidade ao trabalhador não sucumbam ante a falta de tempo, sobretudo, desconectado.

2.7. Dimensão Sociológica do Direito ao Lazer

O conceito sociológico de lazer ao qual se atribui maior popularidade foi desenvolvido em 1960 por Joffre Dumazedier, segundo o qual se pode extrair a concepção de lazer como inequívoca oposição ao trabalho.

“Lazer é um conjunto de ocupações as quais o individuo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntaria ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.”⁴⁷

Diferentemente do conceito jurídico, a princípio, não foi reconhecido no conceito sociológico a necessidade do agir do Estado para propiciar o lazer, sendo uma atividade que o homem poderia desenvolver por si.

Há, imbuído no conceito sociológico supra colacionado, uma clara dimensão autocultivante e reparadora, em que o individuo tem a possibilidade de recuperar-se da fadiga dos dias úteis ou daqueles em que desempenha sua atividade laborativa. Pode-se depreender, inclusive, uma oposição entre o trabalho e o lazer segundo a perspectiva de que a parcela do lazer seria aquela em que a vida, de fato, acontece, enquanto a dimensão laboral é meramente obrigacional.

O mesmo autor reforça o acima exposto ao destacar que o desenvolvimento da personalidade do cidadão e de seus vínculos sociais são, em outras palavras, aspectos dos mais edificantes da vida em sociedade.

O lazer permite uma participação social maior e mais livre, a prática de uma cultura desinteressada do corpo, da sensibilidade e da razão, além da formação prática e técnica [...] no individuo libertado de suas obrigações profissionais,

⁴⁶NASCIMENTO, Tupinambá M.C. do. **Comentários à Constituição Federal: direitos e garantias fundamentais**. v.2- art. 5º a 17. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997, p. 90

⁴⁷DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. 3ªed., São Paulo: Perspectiva, 2004, p.34.

comportamentos livremente escolhidos e que visem ao completo desenvolvimento da personalidade, dentro de um estilo de vida pessoal e social.⁴⁸

A partir do conceito de Dumazedier, que marcou em boa parte a maneira de se pensar o lazer, evolui-se no sentido de inserir o agir estatal para garantia do lazer bem como no sentido do sopesamento de aspectos econômico-sociais e as maneiras como tais elementos operavam sobre a temática do lazer. Por razoável tempo pode-se notar que as atividades de lazer estavam restritas a classes mais abastadas, uma vez que englobava, em grande parte, a cultura erudita a qual somente as referidas classes tinham acesso. A partir de então, sofisticou-se o conceito sociológico que passou a abraçar o agir estatal diante das demandas sociais e econômicas que possibilitam ou dificultam o acesso ao lazer.

O lazer em sua forma ideal seria um instrumento de promoção social, servindo para: auxiliar no rompimento da alienação do trabalho, apresentando-se politicamente como um mecanismo inovador aos trabalhadores na medida em que estabelece novas perspectivas de relacionamento social; promover a integração do ser humano livremente no seu contexto social, onde este meio serviria para o desenvolvimento de sua capacidade crítica, criativa e transformadora; e proporcionar condições de bem-estar físico e mental do ser humano.⁴⁹

Da análise sociológica do lazer de Dumazedier, infere-se que são críticas recorrente ao conceito o entendimento do lazer como mera oposição ao trabalho e da irrelevância da luta de classes no conceito do referido sociólogo. Reconhecida sua importância para o estudo do tema e apontadas às críticas, entende-se que a ação do Estado na promoção do lazer- ante a realidade classista em que não há equidade de oportunidades e acesso aos bens de consumo e serviços- deve ser contributo para complexificação do conceito de 1960.

Na esteira de estudiosos que repensam o lazer de modo atento aos apontamentos que se dirigem à Dumazedier, tem-se Nelson Carvalho Marcellino, cujo excerto de “Lazer e Humanização” é o que se transcreve:

Uma cultura- compreendida no seu sentido mais amplo- vivenciada (praticada ou fluida) no “tempo disponível”. O importante, como traço definidor, é o caráter “desinteressado” desta vivência. Não se busca, pelo menos fundamentalmente, outra recompensa além da satisfação provocada pela situação. A “disponibilidade de tempo” significa possibilidade de opção pela atividade prática ou contemplativa.⁵⁰

⁴⁸DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. 3ªed., São Paulo: Perspectiva, 2004, p.34.

⁴⁹OLEIAS, Valmir José. **Conceito de lazer**. Disponível em: <<http://www.cds.ufsc.br/~valmir/cl.html>>. Acesso em: 20 out. 2017.

⁵⁰MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e Humanização**. Campinas: Papirus, 1990, p.31.

Depreende-se do excerto que, nesta perspectiva, o lazer não necessariamente deve ser tempo de ação, podendo ser de contemplação e, em assim sendo, plenifica-se em sua própria concretização. Desta maneira, o principal pressuposto para o lazer, para além da atividade estatal, é a disponibilidade de tempo. Ou seja, antes da problematização do lazer, em como este dar-se-á e para quem, é preciso que o titular deste direito tenha tempo para o lazer, que esta atividade, em ultima instancia, caiba em seu tempo de não-trabalho.

Lazer é, assim, o direito social, ou faculdade de exigir por parte de quem trabalha, sendo, desse modo, a prestação que o empregador deve ao empregado, em decorrência do vínculo empregatício, tanto assim que o “salário mínimo” fixado em lei deverá ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família e, entre estas o lazer (art.7º da Carta Política de 1988). O lazer é no contexto constitucional básica do trabalhador e de sua família.⁵¹

Há, portanto, a dimensão coletiva do lazer, uma vez que a sociedade cultiva interesse pelos assuntos da coletividade, de modo que a saúde dos laços de família e amigos e o cultivo da individualidade, por exemplo, são elementos que integram vínculos e instituições importantes para o Estado Democrático de Direito.

Em última instância, portanto, abordar o direito ao lazer é outra forma de acessar a própria liberdade do homem, e a partir de então se destaca sua importância.

O direito ao lazer ao ser estabelecido pelo constituinte representa uma necessidade para satisfação e garantida de dignidade da pessoa humana e a sua desconsideração e ausência atentam contra os valores da vida e os fundamentos da República Federativa do Brasil. Na qualidade de direito fundamental são relevantes que seu reconhecimento não pode ser deixado ao deleite do legislador infraconstitucional, pois o homem tem o direito fundamental de ser reconhecido como sujeito de direitos.

O lazer tem papel de motivador social e político, é um tempo fora do ambiente que limita o homem, o ambiente laboral cheio de regras, ante um lazer que define a liberdade e a vontade do trabalhador. E como cidadão de direitos, deve ter a possibilidade de usufruir de todos os direitos constitucionalmente oportunizados, como a cultura, a educação, o trabalho, o lazer para satisfação de sua condição humana e o Estado deve garantir esse, pois a pessoa humana é o mais importante valor a ser protegido, da qual se afirmam os valores sociais, éticos, culturais e políticos.

⁵¹CRETELLA JR, José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. V. 2. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1998, p. 889.

A melhoria da condição de vida do trabalhador com o respeito aos direitos fundamentais e aos direitos sociais proporciona a garantia de uma dignidade mínima e correção das desigualdades decorrentes das relações trabalhistas.

E a aplicabilidade do direito social ao lazer a essas relações contribuem para a formação do homem social, daquele que participa dos atos do meio onde vive. Com tempo para o gozo do lazer as pessoas se relacionam verdadeiramente, se organizam, refletem sobre a vida, sobre os valores, sobre suas condições, re-encontram o ser humano aprisionado pelo trabalho.⁵²

Desta maneira, conclui-se que o tempo destinado ao lazer é fundamental para o ser humano enquanto individualidade, uma vez que na abordagem contemplativa ou criativa, o homem pode desenvolver sua personalidade e autoconhecimento, bem como o lazer é essencial segundo o aspecto coletivo, haja vista que nele desenvolvem-se alguns elos e fortalecem-se outros sem os quais as instituições familiares declinam e enfraquecem. Portanto, assegurar o direito ao lazer é dever do estado e respeitar este direito é dever o empregador, uma vez que sem tempo livre não há tempo de lazer.

2.8. Direito à Desconexão como elemento garantidor do Direito ao Lazer

Na esteira do que leciona Professor João Leal Amado, pode-se entender que o Direito à Desconexão funciona como um instrumento de realização de outros direitos. Isto porque a desconexão antecede o lazer, bem como o faz em relação à saúde. O trabalhador conectado ao seu trabalho no período que deveria ser de descanso não está apto a gozar de seu tempo de lazer ou a reparar-se da fadiga trazida pela atividade laboral. Neste sentido, a desconexão nos tempos atuais faz-se condição *sine qua non* para que o trabalhador desfrute de outros direitos constitucionalmente assegurados em sua plenitude.

“Temos, pelo exposto, algumas dúvidas em relação à conveniência de reconhecer ao trabalhador, por via legal, um “novo” direito, uma “nova” faculdade, o chamado “direito à desconexão profissional”. A desconexão, cremos, não é propriamente um direito. O direito aqui em causa é, sim, tal como se consagra na CRP, o direito ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal, a férias periódicas, à limitação da jornada de trabalho... Mais do que como direito, a desconexão surge, assim, como o efeito natural da limitação da jornada de trabalho, isto é, do balizamento do tempo de trabalho através da definição do horário de trabalho de cada trabalhador. O horário de trabalho, repete-se, delimita o período normal de trabalho diário e semanal. Já se disse, jornada de trabalho é tempo de vida, pelo que, «ao trabalhar, o sujeito entrega tempo de vida ao empregador, que lhe toma esse tempo em troca de

⁵²OLIVEIRA, Márcio Batista de. **O direito ao lazer na formação do homem social**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em out 2017.

dinheiro». Mas esse tempo é limitado (período normal de trabalho) e delimitado (horário de trabalho) pelas normas jurídico-laborais. Fora do tempo de trabalho estaremos, então, em período de descanso, como decorre do disposto no art. 199.º do CT. Período de descanso, isto é, período de lazer, período de autodisponibilidade, tempo de vida do trabalhador, tempo que este não alienou nem entregou à empresa para a qual trabalha, «porção livre da sua existência»⁵³

Resta evidenciado, desta forma, que o direito a desconectar-se é fundamenta na atualidade porque é somente pela efetiva desconexão que demais direitos constitucionais são exercidos. Em outras palavras, caso não seja verificado o direito à desconexão, o trabalhador passa a ser titular de uma gama de direitos as quais não goza e a titularidade sem exercício configura gravíssima lesão ao Estado Democrático de Direito no que respeita direitos fundamentais assegurados pela Carta Magna.

A elementaridade do descanso para formação do homem em sua dimensão coletiva e enquanto individualidade resta indiscutível. Desdobra-se de tal verificação a importância da desconexão, vez que é a partir dela que tal construção humana efetiva-se.

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.⁵⁴

Essencial destacar, conforme supramencionado e abaixo colacionado, que a importância da desconexão para a saúde e o lazer do trabalhador têm sido objeto de crescente reconhecimento pelo Poder Judiciário brasileiro, o que corrobora o fato de que a hiperconexão é uma realidade perigosa a qual se deve cotidianamente problematizar.

“PROCESSO Nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464 Firmado por assinatura digital em 19/10/2017 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA

⁵³AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional.

⁵⁴MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 27 out. 2017. 21 p

CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...]No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que “o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos”. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418).” A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, “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(...), 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.” Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. [...] Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25.000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.”⁵⁵

Conclui-se, desta forma, que somente por meio da desconexão o trabalhador pode reconhecer-se livre para dedicar-se as demais atividades de sua vida privada e não reduzir-se a um ser laboral. Garantir a desconexão faz-se, portanto via única de acesso a direitos

⁵⁵ Acórdão 7ª Turma CMB/ac PROCESSO Nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar>>. Acesso em: 30 out. 2017.

fundamentais na contemporaneidade, uma vez que somente por meio dela o ser humano tem liberdade para dispor de seu tempo livre e, em o fazendo, recuperar suas capacidades psicoemocionais de realização de trabalho. Transita-se, por fim, entre os campos do lazer e da saúde que, em alguma medida acabam por homogeneizar-se. O trabalhador quando goza de seu tempo livre da maneira como genuinamente escolheu e sem ter como plano de fundo preocupações laborais está também cuidando da sua saúde, uma vez que se cultiva mentalmente e recupera seu corpo da fadiga trazida pelos dias em que desempenha sua atividade de trabalho. O contrário também se faz verdadeiro, uma vez que, conforme já mencionado, ao cuidar de sua saúde o trabalhador dispõe de mais energia para aproveitar seu tempo de lazer, seja de maneira individual ou coletiva. Destaca-se, em suma, o protagonismo do Direito a Desconexão, uma vez que só através dele a saúde, o lazer, e os demais direitos constitucionalmente assegurados são passíveis de exercício em tempos de hiperconexão.

3. O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

3.1. Conceituação da modalidade de Teletrabalho

Para compreender o modo como o direito à desconexão aplica-se ao Teletrabalho, há que se entender o contexto ao qual se insere – qual seja, a era de protagonismo dos meios tecnológicos-, bem como conceituar a referida modalidade.

“De fato, as novas formas de produção, o avanço tecnológico, as inovações organizacionais e a nova gestão de mão-de-obra repercutiram profundamente no mercado de trabalho. O trabalhador teria de ser mais “flexível”, menos voltado a uma atividade específica e mais polivalente, preparado para execução de várias tarefas simultaneamente ou não. A gestão passava a ser descentralizada, propiciando ao trabalhador maior liberdade para tomar decisões que impactavam diretamente na produção. A divisão do trabalho assumia contornos mais imprecisos, diminuindo as diferenças entre as categorias hierárquicas. O conflito capital-trabalho se acirrou, aumentando a pressão sobre os trabalhadores. E se “a recessão de 1974/75 é a conclusão de uma fase típica de queda da taxa média de lucros”, como afirma Mandel (1990, p. 23), era mais do que nunca imperioso elevar a taxa de produtividade do trabalho. O único caminho vislumbrado pelo capital era intensificar a exploração sobre o trabalho. E isto fundamenta a desestruturação das conquistas dos trabalhadores, que ocorreu nos últimos 40 anos, com crescimento do desemprego e o agravamento das condições de trabalho no mundo contemporâneo. E se piorou nos países do capitalismo central, aprofundou ainda mais os problemas em países como o Brasil. Aqui, a década de 1990 foi coroada de perdas, as privatizações avançaram, os sindicatos perderam força e muitas das conquistas

trabalhistas alcançadas nos anos 1950 malograram-se”.⁵⁶

O excerto acima colacionado permite depreender que as novas formas de tecnologia e a trajetória do mercado de trabalho após a influência das mesmas fez com que o trabalhador se encontrasse instado a se adaptar à nova realidade. Tal adaptação deu-se, em alguma medida, pela adoção dos meios telemáticos por parte dos empregadores e dos empregados, o que alterou em muito as linhas definidoras da relação de trabalho.

As novas tecnologias permitiram também uma sofisticação da forma de controle da jornada de trabalho por parte do empregador, bem como ampliou as possibilidades da forma de prestação de trabalho, uma vez que a conexão permite a flexibilização do local de trabalho.

Neste sentido, há que se destacar que a revolução trazida pela luz elétrica e posteriormente pela tecnologia aplicada a comunicação instantânea por meios telemáticos desenraizaram associações básicas do ser humano como a de que o cair do dia significasse descanso. O avanço tecnológico desvirtuou esta lógica, de modo que as atividades não são regidas pelas limitações trazidas pela noite.

A invenção da energia elétrica ao mesmo tempo em que proporcionou uma extensão do tempo ao lazer no período noturno, possibilitando que o homem não adormeça com a chegada da noite, também possibilitou o trabalho noturno e o aumento das jornadas de trabalho. O tempo dedicado ao descanso, ao sono, agora é ocupado pelo trabalho, no local do lazer almejado, a extensão do dia que poderia ser usado à criação, a cultura, perdeu espaço para subordinação ao processo de produção. O capitalismo se aproveita desse processo na busca do lucro em todos os espaços e tempos da vida humana.⁵⁷

Depreende-se, portanto, que houve um momento da história da humanidade em que passou a ser possível flexibilizar a ideia de local de trabalho e, ao invés de dirigir-se até o trabalho para realizar sua prestação laboral, o trabalhador passou a ter a possibilidade de trazer o trabalho consigo e executá-lo de sua residência, dando origem à modalidade do teletrabalho.

Pode-se dizer que o surgimento do teletrabalho está muito associado, em sua gênese, à articulação do trabalho remoto idealizado por Jack M. Nilles em 1997. A principal

⁵⁶ ANDRADE, Yara Rodrigues. Resenha do livro *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea* de Sadi Dal Rosso. São Paulo: Boitempo, 2008. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/6572/5298>>. Acesso em: 01 nov. 2017. 10 p.

⁵⁷ OLIVEIRA, Márcio Batista de. **O direito ao lazer na formação do homem social**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em: 01 nov. 2017. 10 p.

característica desta modalidade, desde a fonte até o aprimoramento, é a alteração do entendimento sobre local de trabalho – elemento basilar da relação de trabalho.

“O nascimento da própria concepção de teletrabalho esteve relacionado à questão do trabalho feito a distância, do trabalho remoto. Jack M. Nilles (1997), físico e engenheiro norte-americano, considerado como o mentor intelectual do teletrabalho (o pai do teletrabalho), também o define a partir deste parâmetro. Cofundador e presidente da *Jala Internacional* (uma associação com sede em Los Angeles, mas com intenso trabalho de divulgação e de assessoria do teletrabalho na Europa, nos EUA e na América Latina), pesquisa sobre o tema desde a década de 1970, com várias publicações que se dedicam aos aspectos organizacionais das empresas a partir do teletrabalho. Nos seus termos, a definição do teletrabalho implica no deslocamento espacial da atividade laboral: ‘Teletrabalho: levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço’. Sendo assim, para Jack Nilles é de fundamental importância o deslocamento do trabalhador em relação à sede da empresa. Para ele é possível manter-se ligado e ao mesmo tempo estar separado fisicamente. Como comenta: ‘Você pode tornar muitos de seus meios de produção acessíveis, sem amontoá-los. Pode manter as mentes interligadas e os corpos separados. Pode levar o trabalho ao trabalhador em vez do trabalhador ao trabalho’ (NILLES, 1997, p.25)”.⁵⁸

Da mesma forma, na tônica da releitura do local de trabalho para caracterização do teletrabalho está o entendimento do filósofo Pierre Lévy, conforme se destaca:

“Pierre Lévy (2009), um filósofo dedicado às reflexões cujo tema gira em torno do que ele chamou de processo de virtualização, também reflete sobre a questão do ambiente de trabalho domiciliar e ainda acrescenta limites entre a esfera pública e a privada: ‘O trabalhador clássico tinha *sua* mesa de trabalho. Em troca, o participante da empresa virtual *compartilha* certo número de recursos imobiliários, mobiliários e programas com outros empregados. O membro da empresa habitual passava do espaço privado de seu domicílio ao espaço público do lugar do trabalho. Por contraste, o teletrabalhador transforma seu espaço privado em espaço público e vice-versa (LÉVY, 2009, p.24)’. ”⁵⁹

Entretanto, há que se mencionar que somente a prestação da atividade laboral em local diverso da sede da entidade empregadora não esgota o entendimento de teletrabalho, uma vez que este não pode ser meramente equiparado a trabalho em domicílio. Para que haja o teletrabalho do modo como se pretende analisar é preciso que haja o elemento da comunicação por meios telemáticos para além da relativização do local da prestação do trabalho.

⁵⁸BARROSO, Márcia Regina Castro. **O Teletrabalho em domicílio: Análises Sociojurídicas sobre o Trabalho a Distância**. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2013. 27 p.

⁵⁹BARROSO, Márcia Regina Castro. **O Teletrabalho em domicílio: Análises Sociojurídicas sobre o Trabalho a Distância**. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2013. 30 p.

“Portanto nas definições sociológicas, o teletrabalho se define a partir da realização da atividade laboral de forma descentralizada. Nesse sentido, a forma de contratação não influencia na caracterização conceitual dessa modalidade de trabalho. Sendo assim, podem ser considerados como teletrabalhadores, num sentido mais amplo do termo, tanto os trabalhadores autônomos quanto os subordinados, desde que exerçam as suas atividades de forma distante da empresa (ou trabalhem por conta própria) e se utilizem de meios telemáticos.”⁶⁰

Breve adendo faz-se necessário a fim de elucidar acerca do que se compreende por meio telemático de comunicação, uma vez ser este um dos elementos essenciais para caracterização do teletrabalho – acrescido da localidade da prestação ser diversa daquela em que a entidade empregadora se reconhece em atividade principal.

“A telemática é entendida aqui como o conjunto de tecnologias de transmissão de dados resultante da junção entre os recursos de telecomunicações (telefonia, cabo, fibras ópticas, etc.) e da informática (computadores, softwares e sistemas de redes), que possibilitou o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados, em curto espaço de tempo, entre usuários a distância.”⁶¹

Desta maneira, pode-se depreender resumidamente que o conceito de teletrabalho tem duas dimensões fundamentais que devem necessariamente estar conjugadas, a saber: a realização do trabalho a distância- com a ressignificação do local de trabalho- acrescidamente da utilização de meios telemáticos de conexão entre o empregado e a entidade empregadora.

3.2. Os limites do controle de jornada no Teletrabalho

Como já mencionado, a tecnologia e especialmente os meios telemáticos, alteraram muitos elementos da prestação laboral, dos quais se destacou, nomeadamente, o tempo e o local de trabalho. Há que se ressaltar, entretanto, que a própria subordinação jurídica da relação de trabalho resta alterada na modalidade do teletrabalho.

Quando o empregador admite o teletrabalho, o faz consciente de que a prestação laboral dar-se-á em ambiente diverso e, frequentemente, tal ambiente é a própria residência do trabalhador. Diante disto, ou seja, da alteração da maneira como a subordinação jurídica do

⁶⁰BARROSO, Márcia Regina Castro. **O Teletrabalho em domicílio: Análises Sociojurídicas sobre o Trabalho a Distância**. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2013. 31 p.

⁶¹BARROSO, Márcia Regina Castro. **O Teletrabalho em domicílio: Análises Sociojurídicas sobre o Trabalho a Distância**. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2013. 31 p.

empregado se realiza na prática, faz-se desdobramento conseqüente o fato de que as formas de controle da jornada de trabalho e da própria subordinação também se alterem.

Entretanto, em se tratando de teletrabalho, há que se perceber que há uma linha muito tênue que divide a dimensão privada do ser humano que desempenha a atividade laboral e sua dimensão profissional. Ou seja, caso haja informalidade nesta modalidade ela pode facilmente ser transmutada em precarização dos direitos trabalhistas.

Desta maneira, há urgência no pensamento acerca das condições em que o teletrabalho irá se realizar, uma vez que ambas as partes envolvidas diretamente na prestação de trabalho têm de estar cientes de que a releitura do tempo e do ambiente de trabalho não pode desobedecer à separação entre tempo e local de trabalho e tempo e local de descanso- ainda que ambos possam se dar no mesmo espaço.

Em adição, corroborando a necessidade de definição do momento de trabalho e de não trabalho na presente modalidade, deve-se ressaltar que a subordinação do empregado ao empregador é exclusivamente jurídica, de modo que este segundo não pode adentrar a seara subjetiva do primeiro, bem como se efetiva em graus oscilantes- ainda que invariavelmente presente- a depender da atividade desenvolvida.

“A subordinação está presente em todos os contratos de trabalho, às vezes de forma mais acentuada, às vezes de forma mais diluída. O grau de subordinação é variável, dependendo da natureza da atividade e da função do empregado, do grau de instrução necessário para o desempenho do cargo, do local de trabalho, da organização empresarial, etc. A subordinação torna-se menor à medida que o trabalho é mais técnico e intelectual, e acentua-se à medida que é mais manual.”⁶²

A descentralização dos processos produtivos dentro da lógica capitalista, entretanto, faz com que haja uma inegável releitura da subordinação jurídica do empregado, de modo que se faz fundamental problematizar os limites do controle de jornada de trabalho realizado por meios telemáticos em confronto ao Direito à Desconexão do trabalhador. Em outras palavras, se o trabalho e o controle do mesmo são realizados, por vezes, através do uso de meios telemáticos, é preciso um critério ainda mais apurado para assegurar que o trabalhador nesta modalidade efetivamente consiga desconectar-se do trabalho.

⁶²GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997, p. 35.

“O teletrabalho é uma atividade executada em forma de uma espécie de telessubordinação, ou seja, uma subordinação jurídica à distância, que se diferencia do trabalho prestado na empresa por tratar-se de um modo particular de organizar o trabalho. Por outro lado, o Direito do Trabalho brasileiro ainda não possui regulamentação do teletrabalho e a jurisprudência tende a tratá-lo como uma modalidade de trabalho autônomo, por vezes, um empregado em domicílio, quando presentes todos os elementos qualificadores da relação de emprego.”⁶³

Além da dificuldade legislativa mencionada, o autor traz uma nomenclatura pertinente, que demonstra o contágio da tecnologia aos conceitos jurídicos, bem como a necessidade de modernização do Direito para acompanhar as demandas da contemporaneidade: “a telessubordinação”.

A subordinação supramencionada, ainda que com a nomenclatura destacada dada pelo autor, coaduna-se com um instituto conhecido no Direito do Trabalho, a chamada “subordinação estrutural” desenvolvida por Maurício Godinho Delgado.

“Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.”⁶⁴

Neste sentido, a subordinação no teletrabalho pode ser entendida como estrutural, uma vez que há uma incorporação das ordens diretivas por parte do trabalhador sem que o empregador fique supervisionando o trabalho executado, como ocorre na concepção clássica de subordinação jurídica trabalhista.

“É necessário invocar o critério proposto por Maurício Godinho Delgado, a fim de que o teletrabalhador ganhe contornos bem delineados como empregado quanto à subordinação estrutural, que representa a ampliação do conceito de subordinação e cuja finalidade é acoplar estruturalmente à organização e à dinâmica operacional da empresa tomadora a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada, qualquer que seja a função do empregado. Pertinente trazer à baila o azado pensamento de Ana Paula Pavelski, segundo a qual, mesmo não estando o empregado conectado às formas tradicionais de trabalho, a tecnologia pode significar maior controle do empregado pelo empregador, aumentando contatos e espaços em que as atividades laborativas se realizam.”⁶⁵

⁶³ MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009, p. 135.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

⁶⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>> . Acesso em: 01 nov. 2017.

A preocupação, portanto, quando se trata de subordinação no teletrabalho e, conseqüentemente, os meios de controle de jornada utilizados pelo empregador, é a dificuldade de distinção que pode existir entre a esfera profissional e pessoal do trabalhador, de modo que o mantenha em constante conexão com o trabalho. A situação descrita torna-se ainda mais aguda que nas modalidades clássicas de prestação laboral porque no teletrabalho, o trabalhador não pode exercer o ato simbólico de desligar-se do trabalho ao sair do ambiente no qual o realiza, tendo em vista que o faz na própria casa.

“No âmbito do contrato de trabalho, instrumentos tecnológicos acabam sendo utilizados como meio de controle da pessoa do trabalhador, seja com objetivo de aumentar a sua produtividade, seja como forma de proteger a propriedade privada e os interesses do empregador.”⁶⁶

No mesmo sentido, leciona Jair Teixeira Reis:

“Com as modalidades de trabalho à distância, abre-se a possibilidade de mudança do controle do tempo de trabalho para o controle dos resultados, havendo a passagem de uma cultura de "compra do tempo", proveniente da organização tradicional, para a cultura da "compra do resultado", fruto da organização informatizada. Assim, as discussões acerca da separação do tempo de trabalho e do tempo livre passam por um necessário redimensionamento, pois o local de trabalho na empresa tende a perder força. No entanto, a subordinação jurídica continuará a ter o mesmo papel na configuração do vínculo de emprego.”⁶⁷

No Brasil, a profunda alteração da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 abordou o teletrabalho no Capítulo II-A em que há a conceituação do teletrabalho, bem como do teletrabalhador e demais dispositivos que servem a disciplinar minimamente a matéria. Quanto ao controle da jornada de trabalho e os limites do exercício deste pelo empregador houve uma mitigação de garantia de limitação de jornada bastante criticada pela doutrina trabalhista e que revela as dificuldades que a modalidade – e especialmente aqueles que a desempenham- há de encontrar ao longo de sua solidificação histórica.

“De forma perversa, o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a

⁶⁶MORI, Amaury Haruo. **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. São Paulo: LTr, 2011, p. 120.

⁶⁷REIS, Jair Teixeira. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância**. São Paulo: LTr, 2007, p. 84.

localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim.

A regra no direito brasileiro é a jornada de 8 h. diárias e 44 hs. semanais, prevista no art. 7º, da CF/88, sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e informatizado à supervisão direta do empregador.

Assim, para se atribuir uma interpretação conforme a Constituição, de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras.”⁶⁸

Desta forma, há que se pensar, essencialmente, o Direito à Desconexão como instrumento limitador de jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho, uma vez que, estando a conexão presente em todos os âmbitos desta modalidade, manter-se conectado seria sinônimo de perpetua disposição ao trabalho.

Percebe-se, portanto, que as particularidades desta modalidade de prestação laboral podem levar a uma situação de hiperconectividade patológica. Na conjuntura do teletrabalho tem-se: 1. A prestação laboral ocorrendo em local diferente daquele em que se centraliza a atividade produtiva, e sendo realizada por meios telemáticos; 2. A fiscalização da entidade empregadora ocorrendo por meios telemáticos – ainda que na hipótese de fiscalização reduzida; 3. A indissociabilidade do local de trabalho e do local de descanso. Estes elementos – meramente exemplificativos, uma vez que poder-se-iam destacar outros inerentes a esta modalidade-, concedem ao empregador a aparência de disponibilidade ilimitada do empregado e, a este segundo, o cerceamento de seu tempo de descanso para que recupere seu corpo e mente dos desgastes trazidos pelo trabalho, bem como goze de seu tempo de lazer. Une-se a estes fatores a legislação pouco abundante e satisfatória no que respeita a matéria. O resultado destas cominações é a elevada possibilidade de lesão aos direitos trabalhistas bem como o risco inegável à saúde física e mental do trabalhador que desempenha este tipo de

⁶⁸MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

atividade. Resta, portanto, evidenciado o quão fundamental é assegurar o Direito a Desconexão, sobretudo, na modalidade do Teletrabalho, uma vez que só através dele a relação de trabalho a distancia pode subsumir-se aos preceitos constitucionais, nomeadamente, à dignidade da pessoa humana.

3.3. Os desafios da desconexão na modalidade do Teletrabalho

Pensar a desconexão no Teletrabalho é um grande desafio por significar problematizar senão a própria natureza da modalidade, seus limites. O teletrabalho realiza-se através dos meios telemáticos e igualmente neles materializa-se o problema da hiperconexão. Ou seja, pensar a desconexão no Teletrabalho é limitar os próprios instrumentos que o permitem existir.

“O fantástico mundo da tecnologia passa a transformar-se no vilão do próprio homem. A tão perseguida ideia de desenvolver as atividades em seu próprio domicílio pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa. A facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova ideia de escravidão: a tecnológica”.⁶⁹

Entretanto, abster-se de reconhecer o Direito a Desconexão na modalidade do teletrabalho ou, em alguma medida, negligenciar a abordagem do tema pela sua complexidade faz com que o teletrabalhador, ainda mais que o trabalhador “comum”, sacrifique enormemente as porções livres de sua existência.

“Não há dúvidas que o teletrabalho aumenta a produtividade e reduz os custos operacionais; em contrapartida, para muitos doutrinadores, se as medidas protetivas não forem tomadas, o teletrabalho será uma nova modalidade de exploração de mão-de-obra. Tendo em vista a omissão legislativa, Feliciano, Freitas, Lencastre e Silva destacam: O teletrabalhador poderá ser prejudicado ou mesmo explorado. Os contratos de trabalho subordinado ou de prestação de serviços atuais não referem aspectos relacionados com o regime de teletrabalho e sua cessação, seguro de saúde, remuneração e reembolso de despesas adicionais, fornecimento de equipamento, higiene e segurança no trabalho afetas a este regime de trabalho. A pressão exercida pelo empregador em face do teletrabalhador, para que este cumpra as metas estabelecidas por seu superior hierárquico, pode gerar diversas consequências para o trabalhador que exerce suas atividades laborais no sistema teletrabalhista, pois tal pressão gera no teletrabalhador a vontade de não se desconectar até que conclua a atividade determinada pela empresa (apud PAIVA, 2010). Percebe-se que, neste sistema de trabalho, não importa o tempo da jornada de trabalho, mas sim a velocidade e a quantidade da produção, já que o salário do teletrabalhador, muitas

⁶⁹ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

das vezes, depende da execução das obrigações conferidas pelos empregadores. Nesta situação é que surge o direito à desconexão, ou seja, o direito de não trabalhar ou de não se manter conectado com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semanas, férias, no período de descanso interjornada e intrajornada etc. Quanto ao tema, Volia Bomfim destaca que: 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 (apud, MARETO,2012). Nesse mesmo sentido, Resedá (2007, p.12) ressalta a importância do direito à desconexão ao afirmar que “o assalariado tem direito de não permanecer ‘lincado’ com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso”. Percebe-se que, o direito à desconexão deve ser visto como direito fundamental ao repouso e à privacidade a todos teletrabalhadores, tendo em vista que o afastamento das tarefas laborais e dos problemas correlatos preserva momentos de lazer, tranquilidade e convívio social e familiar.”⁷⁰

O excerto acima colacionado evidencia a necessidade da desconexão para o teletrabalhador, corroborando os fundamentos recortados, notadamente a saúde o lazer do trabalhador. Um dos motivos pelos quais a desconexão faz-se indispensável nas relações trabalhistas e especialmente na modalidade ora em comento, é o fato de que é através da desconexão que se traça a linha que separa a vida profissional da pessoal. Nesta modalidade, em que há uma presença muito marcante do simbólico, a cessação da disponibilidade para o trabalho não poderia ser de outra maneira. Ou seja, sendo o local, a subordinação e o tempo de trabalho ressignificados, a desconexão serve como o elemento abstrato-simbólico do término da jornada de trabalho.

Destacada a necessidade de tutelar o direito à desconexão há que se pensar outro desafio que se apresenta no que respeita este direito. Quando abordada a Desconexão no teletrabalho, imediatamente é possível deparar-se com a primeira dificuldade. Sem muito esforço, nota-se a complexidade uma vez que a desconexão pretende desvincular o trabalhador daquilo que constitui o núcleo duro de seu objeto de trabalho: os meios telemáticos. Entretanto, este não é o único desafio encontrado na temática. Por óbvio, primar pela desconexão nos trabalhos essencialmente conectados virtualmente é difícil, contudo há um desafio ainda maior: O trabalhador dispõe, efetivamente, da liberdade de desconectar-se? Em outras palavras, no mundo atual, desconectar-se é uma opção?

⁷⁰AMPARO, Débora Fernanda do. **Direito à Desconexão no Teletrabalho**. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/debora-fernanda/artigos/direito-a-desconexao-no-teletrabalho-2463>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

O questionamento acima exarado tem um plano de fundo básico: Na contemporaneidade, em que há um fantasma do desemprego rondando os trabalhadores e reforçado pelos aparatos midiáticos, o trabalhador que desconectar-se não coloca em risco seu emprego? Ou seja, quais são as garantias que devem servir as adjacências do Direito à Desconexão de modo que o trabalhador não se sujeite aos abusos do empregador, haja vista a hipossuficiência deste primeiro.

Alinhado ao desafio da desconexão na modalidade em que a conexão é, em grande parte, responsável por manter a relação de emprego, soma-se o risco do desemprego- que o trabalhador pode não querer assumir- ao desconectar-se e, assim, frustrar as expectativas do empregador, ainda que estas não sejam legítimas. O terceiro elemento que se soma aos dois supramencionados e compõe a tríplice dos desafios da desconexão no teletrabalho é a fragilidade legislativa brasileira no que respeita a matéria.

Desta trama de dificuldades descritas acima, composta essencialmente pela natureza conectada da prestação laboral, que dificulta a desconexão, juntamente do risco do desemprego e da pouca robustez legislativa, há que se partir, portanto, o raciocínio acerca do tema da desconexão no teletrabalho.

Tendo em vista o acima descrito, torna-se extremamente difícil encontrar uma solução. Há, entretanto, um elemento que se não entendido como solução é, por certo, um caminho para tratar a desconexão de maneira geral e, especialmente, no teletrabalho. Arvora-se a desconexão como um direito e, a partir disto, desdobram-se as dificuldades. Há que se entender, portanto, a desconexão como um dever. Em outras palavras, se a desconexão receber o tratamento legislativo de um dever do empregador para com o empregado, a garantia deste direito supera todos os desafios acima descritos. Isto porquê se a desconexão partir do empregador, o empregado não teme ser desligado do cargo, e goza de seu tempo livre de maneira mais saudável e sem preocupações.

“A ideia-chave, porém, deverá aqui consistir, a nosso ver, não tanto em conceder ao trabalhador um suposto novo direito — o direito à desconexão profissional, que, se e quando exercido pelo seu titular, fará dele, aos olhos do empregador, um mau profissional... —, mas antes em disciplinar o comportamento invasivo da entidade empregadora, em sublinhar que esta, em princípio, deverá abster-se de estabelecer conexão com o trabalhador quando este se encontra a gozar o seu período de

descanso. Neste sentido, cremos que é mais de um “dever de não conexão patronal” do que de um “direito à desconexão do trabalhador” que, in casu, se trata. É que, de certa forma, falar num “direito à desconexão” parece pressupor que a entidade empregadora teria, prima facie, um direito à conexão. Ora, cremos, resulta da própria ideia de contrato de trabalho (e da liberdade que este pressupõe), bem como das normas laborais sobre limitação e organização do tempo de trabalho, justamente, a ideia oposta: fora do tempo de trabalho, no período de descanso, impõe-se ao empregador a não-conexão, um do not disturb!, um buzz off!, uma trégua na conectividade que permita ao trabalhador repousar e... viver a (sua) vida, quiçá exercendo, nas certas palavras de MANUEL ANTÓNIO PINA, um salutar «direito à improdutividade».⁷¹

A brilhante colocação do Professor João Leal Amado acima colacionada evidencia a ideia do dever patronal da desconexão. Nesta hipótese, caberia ao empregador garantir a desconexão de seu empregado para que este gozasse de seu tempo livre e, assim, recompusesse sua saúde física e mental, bem como fortalecesse seus laços fraternos e sua individualidade em seu tempo de lazer.

Há que se notar, inclusive, que a desconexão não se restringe ao trabalho, mas é também uma possibilidade de desconexão aos próprios meios telemáticos, que cada vez mais se aderem à rotina humana. Ou seja, uma vez imposto ao empregador o dever de não contactar o trabalhador enquanto este estiver em seu momento de descanso, assegura-se necessariamente o direito de desconexão ao trabalhador.

As vantagens deste caminho são incontáveis, uma vez que assegurariam o direito a desconexão de maneira efetiva, diferentemente da simples titularidade de um direito ao trabalhador que encontra uma infinidade de óbices ao seu exercício. Consequentemente, com a efetiva desconexão, todas as esferas afetadas pela questão seriam contempladas: a individualidade do trabalhador, uma vez que desconectado pode investir seu tempo e energia em sua própria individualidade, fortalecendo aspectos de sua identidade; o ciclo social do trabalhador se fortaleceria, uma vez que este teria tempo realmente livre para investir em seus laços afetivos e a coletividade também seria beneficiada pela efetiva desconexão uma vez que o trabalhador descansado diminui as chances de acidentes dentro e fora do ambiente de trabalho bem como integra o fortalecimento de instituições importantes para a sociedade de modo geral, como a família, por exemplo.

⁷¹ AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional.**

O caminho apontado torna-se ainda mais completo se notarmos que, a partir do momento em que se trata como um dever do empregador não incomodar o empregado nos períodos que não se inserem na jornada de trabalho, o descumprimento deve ser reprimido.

“Perante a amplitude desta previsão legal de assédio, que abrange práticas discriminatórias ou não e que abrange práticas intencionais ou não, não cremos que restem grandes dúvidas sobre a possibilidade de a violação do tempo de desconexão correspondente ao período de descanso do trabalhador vir, em tese, a constituir assédio moral. Trata-se, tipicamente, de condutas empresariais que têm como efeito (ainda que, quiçá, não como objetivo) perturbar a pessoa do trabalhador, práticas suscetíveis, como se sabe, de lhe causar danos da mais variada espécie, desde logo afetando gravemente a sua saúde (stress, burnout, etc.) — as quais podem, portanto, constituir assédio, nos termos e para os efeitos previstos no art. 29.º do CT. Mas, neste quadro, admite-se que talvez não fosse pior que o legislador fosse mais explícito e previsse expressamente, na letra da lei, a possibilidade de a violação do tempo de desconexão profissional por parte da empresa integrar a prática de assédio moral. Os problemas derivados da hiper-conectividade que caracteriza os nossos tempos são numerosos, complexos e, claro, nada fáceis de resolver. Nem o Direito poderá, aliás, aspirar a resolver todos esses problemas. Como falar em desconexão a alguém que já não se conecta nem se desconecta, mas vive permanentemente conectado?27 Ainda assim, o Direito pode ajudar. Pode, desde logo, sinalizar. E aqui, parece-nos, o atual papel do Direito do Trabalho, neste novo contexto digital, deve continuar a ser aquele que, desde a sua origem, o anima: limitar o tempo de trabalho, preservar períodos de repouso, salvaguardar a saúde do trabalhador e garantir a autodisponibilidade (rectius: a liberdade) deste, para que ele não se veja reduzido à unidimensional condição de força produtiva e assim despedido dos múltiplos atributos da sua humanidade. Sempre na linha, para o dizermos com JÚLIO GOMES, de que «o ser humano não existe apenas para o trabalho, mas sim o trabalho para o ser humano»28. E, bem assim, com a consciência de que o ser humano, na sua irredutível complexidade e riqueza, é sempre muito mais do que o seu trabalho. Se assim não for, então, cremos, mais vale desistir e talvez queimar a secção do CT relativa à duração e organização do tempo de trabalho...”.⁷²

Na hipótese acima colacionada, o desrespeito à desconexão poderia ser entendido, para o autor, como assédio moral dirigido ao empregado por parte do empregador. Por óbvio, caberia ao legislador brasileiro identificar o cabimento de eventual reprimenda à respectiva ação do empregador, ainda que a hipótese do assédio moral pareça especialmente pertinente ao tema haja vista, inclusive, sua amplitude.

O fundamental que se há de notar é que o desrespeito a um dever, segundo a dinâmica do Estado Democrático de Direito, com a conseqüente lesão a um direito deverá ser objeto de uma resposta jurídica a fim de que não reste sacrificado o direito do trabalhador. Em outras

⁷² AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional.**

palavras, o Direito à Desconexão faz-se muito mais efetivo se for também um Dever de Desconexão.

Desta forma, há que se perceber que, ainda que não seja uma solução conclusiva e restrita acerca da desconexão nas relações de trabalho e especialmente na modalidade do teletrabalho, é um caminho plausível e, indubitavelmente, acertado tratar a desconexão como um dever do empregador. Em assim sendo, ultrapassa-se grande parte dos desafios acima descritos que se se colocam nesta trajetória e culmina-se para um tratamento mais justo da matéria, sobretudo, observando os danos diariamente suportados pelos trabalhadores inseridos nesta realidade.

CONCLUSÃO

Foi realizado neste trabalho de monografia uma análise crítica do Direito à Desconexão, abordando o recorte de seus fundamentos e seu aspecto funcional. O trabalho foi dividido em três partes, sendo a primeira uma tratativa acerca do tempo de trabalho, a segunda sobre a saúde e o lazer do trabalhador e a terceira acerca da modalidade do teletrabalho, todas com vistas ao Direito à Desconexão.

A primeira parte caracterizou-se pela abordagem do tempo de trabalho uma vez que este é o elemento mais diretamente afetado pela hiperconexão. Quando o trabalhador passa mais tempo a disposição do empregador através dos meios telemáticos, conseqüentemente, dispõe de menos tempo para usufruir de outras dimensões de sua vida. Tal problemática foi trazida para introduzir as funções e os fundamentos do Direito à Desconexão: a Saúde e o Lazer do Trabalhador.

Quando da abordagem dos efeitos que a fadiga traz para o trabalhador notou-se o quão fundamental é o Direito à Desconexão. Restou demonstrado que o trabalhador cansado além de produzir menos para a entidade empregadora tem grande prejuízo na sua vida pessoal além de representar riscos para a sociedade. Além do aumento de acidentes e doenças do trabalho devido ao cansaço do trabalhador, há também dados alarmantes que demonstram a ocorrência significativa de acidentes de trânsito após a jornada de trabalho por cansaço. Neste sentido, o Direito à Desconexão deve ser entendido como elemento de prevenção de acidentes e doenças, protegendo não somente o próprio trabalhador, como também o círculo social em que se insere.

Da análise do Direito à Desconexão como propulsor do lazer do trabalhador, concluiu-se que a falta de tempo livre para que o trabalhador cultivasse sua própria individualidade ou se relacionasse com sua família e amigos, resvala conseqüências tanto no trabalho como de maneira sistêmica, nas instituições importantes para a sociedade.

Uma vez demonstrada a necessidade da desconexão do trabalhador, passou-se à análise da modalidade do teletrabalho e o modo como a desconexão dar-se-á nesta prestação, em toda sua peculiaridade. Demonstrou-se que muitos desafios rondam a temática, como a própria

essência da modalidade – uma vez que há a necessidade da conexão aos meios telemáticos para que o teletrabalho se verifique na prática-, além do temor dos trabalhadores à desconexão pelo fato da negação à conexão poder significar desemprego, corroborado pela fragilidade legislativa no que respeita o assunto.

Entendeu-se, desta forma, que grande parte dos desafios envolvendo a questão do Direito à Desconexão de maneira geral e especialmente no que respeita o teletrabalho é o fato do ônus da desconexão estar recorrentemente depositado na parte hipossuficiente da relação. Em outras palavras, há que se perceber que o trabalhador, por vezes, não tem de fato a opção de desconectar-se, uma vez que isto pode acarretar o sacrifício de seu emprego.

Abordados os danos à saúde e ao lazer do trabalhador causados pela hiperconexão e traçada a gênese da dificuldade de desconectar-se, restou dedutível que o caminho para a efetiva desconexão é que esta seja um dever do empregador. Ou seja, conceder a titularidade do Direito à Desconexão ao trabalhador não é garantia de que este terá condições de exercê-lo. Por ser a parte hipossuficiente da relação de trabalho, o trabalhador poderia se sujeitar ao sacrifício de seu lazer e de sua saúde para manutenção de seu emprego. Evocam-se, desta forma, os princípios embrionários do Direito do Trabalho – o da garantia dos mínimos e do limite da exploração- para afirmar que a desconexão há de ser um dever do empregador.

Entendeu-se, desta forma, que grande parte dos desafios envolvendo a questão do Direito à Desconexão de maneira geral e especialmente no que respeita o teletrabalho é o fato do ônus da desconexão estar recorrentemente depositado na parte hipossuficiente da relação. Em outras palavras, há que se perceber que o trabalhador, por vezes, não tem de fato a opção de desconectar-se, uma vez que isto pode acarretar o sacrifício de seu emprego.

Por fim, buscou-se demonstrar que o caminho apontado como solução para o problema da hiperconexão, qual seja, o de entender a desconexão como um dever do empregador para com o empregado resta sofisticado pela possibilidade de sanção por descumprimento. Tão grande a importância da desconexão e por tão graves os prejuízos que ela pode trazer ao trabalhador, caso o empregador incomode o empregado em seu momento de descanso, caberia ao legislador prever reprimendas ao descumprimento por ferir direito de tamanha importância.

Desta forma, ainda que a solução apontada não extermine os problemas relativos à hiperconexão ao trabalho, aponta para uma direção que se faz importante por reconhecer a existência do problema e, sobretudo, por poder remediar as lesões aos direitos dos trabalhadores que já se encontram em situações de hiperconectividade com o trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Teletrabalho e a Subordinação Estrutural**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

AMPARO, Débora Fernanda do. **Direito à Desconexão no Teletrabalho**. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/debora-fernanda/artigos/direito-a-desconexao-no-teletrabalho-2463>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

ANDRADE, Yara Rodrigues. **Resenha do livro Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea de Sadi Dal Rosso**. São Paulo: Boitempo, 2008.. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/rbcp/article/view/6572/5298>>. Acesso em: 01 nov. 2017. 10 p.

BARROSO, Márcia Regina Castro. **O Teletrabalho em Domicílio: Análises Sociojurídicas sobre o Trabalho a Distância**. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2013. 27 p.

BRASIL. **Constituição** (1988), de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 14 out. 2017.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress e Fadiga Mental no Âmbito do Trabalho**. Palestra. In: I Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho. Goiânia: Instituto Goiano de Direito de Trabalho, 2004. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade#_ftn21_8668/>. Acesso em: 20 out. 2017.

CAVALCANTI, Suely. **Médica do trabalho diz que estatísticas previdenciárias mostram crescimento de doenças mentais**. Disponível em: <<http://www.trt16.jus.br/site/index.php?noticia=40526>>. Acesso em: 12 out. 2017

COLETA, José Augusto Dela. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. São Paulo: Atlas, 1989. p. 50.

CRETELLA JR, José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. V. 2. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1998, p. 889.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho. Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6. Ed. São Paulo: Cortez, 2015. P. 53-59.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e Cultura Popular**. 3ªed., São Paulo: Perspectiva, 2004, p.34.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador**. São Paulo: LTr, 1997, p. 35.

LEÃO XIII, Papa. **Carta Encíclica Rerum Novarum**. 15 de maio de 1891. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 14 out. 2017.

MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica**. São Paulo: LTr, 2009, p. 135.

MAIOR, Jorge Luis Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. p.20. 23 jun. 2013. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acessado em: 25 set. 2017.

MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e Trabalho: A tutela Jurídica do Tempo de Trabalho e Tempo Livre**. São Paulo: LTr, 2005. p.130.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e Humanização**. Campinas: Papyrus, 1990, p.31

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 136.

MELO, Geraldo Magela. **O Teletrabalho na Nova CLT**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>> . Acesso em: 01 nov. 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. **O direito à desconexão dos trabalhadores**. Coimbra : Coimbra Editora. - A. 23, n.º 49 (jul. - dez. 2016).

MORI, Amaury Haruo. **O Direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português**. São Paulo: LTr, 2011, p. 120.

NASCIMENTO, Tupinambá M.C. do. **Comentários à Constituição Federal: Direitos e Garantias Fundamentais**. v.2- art. 5º a 17. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997, p. 90.

NOGUEIRA, Fernanda dos Santos. **"Self" Made Man**. Disponível em: <<http://sociologiadodireitounesp.blogspot.com.br/2013/05/self-made-man.html>>. Acesso em: 01 out. 2017.

OLEIAS, Valmir José. **Conceito de Lazer**. Disponível em: <<http://www.cds.ufsc.br/~valmir/cl.html>>. Acesso em: 20 out. 2017

OLIVEIRA, Márcio Batista de. **O Direito ao Lazer na Formação do Homem Social**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em: 15 out 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **A loucura do Trabalho- Estudo de Psicopatologia do Trabalho- Christophe Dejours**. *Direito do Trabalho: Releituras e Resistência*, p.256-285, 2017. 271 p.

PRATES, Caio. **Doenças psíquicas aumentam no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.atribuna.com.br/noticias/noticias-detalle/cidades/doencas-psiquicas-aumentam-no-ambiente-de-trabalho/?cHash=0e706bc615911fa50706c685bc6b3a>>. Acesso em: 12 out. 2017.

REIS, Jair Teixeira. **Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância**. São Paulo: LTr, 2007, p. 84.

RESEDÁ, Salomão. **O Direito à Desconexão: Uma Realidade no Teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2017

ROSSO, Sadi Dal. ROLDÁN, Martha, HORTA, Carlos Roberto, COSTA, Cândida da. **Intensidade e Trabalho Excessivo: exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos(as) trabalhadores(as)**. R. Pol. Públ., São Luís, Número Especial, p. 178, julho de 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 19ª ed., ver. E atual. São Paulo: Malheiros, 2001, p.318

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 1. p. 35.

TRABALHO, Consolidação das leis do (1943), de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 ago. 2017.

XAVIER, Bernardo Lobo. **Manual de Direito do Trabalho**. 2ª ed., Verbo, Lisboa, 2014, pp 533-534