

A (IM) POSSIBILIDADE DA APLICAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO MEDIANTE OS DISPOSITIVOS DIGITAIS.

Simone da Costa
Bárbara Maria Cecchin

Resumo: Os avanços tecnológicos influenciaram nas relações de trabalho no transcorrer dos anos, reproduzindo a exigência de que, o ordenamento jurídico se moldasse para receber tais alterações, pois através da evolução tecnológica que, surgiram novas modalidades de trabalho, bem como, um novo jeito de desempenhá-lo, realizando-o à distância. Observa-se, deste modo, o direito à desconexão, isto é, o afastamento total do trabalhador do ambiente laboral, preservando dessa forma, seu descanso, lazer e sua vida particular. O desígnio deste trabalho, consiste em retratar a importância do direito à desconexão a todos os trabalhadores, em especial, aos que usam dispositivos digitais, sendo que, persistindo a violação da desconexão, não há a plena atuação dos demais direitos fundamentais e trabalhistas.

Palavras-chave: Direito à Desconexão. Direitos Fundamentais. Dispositivos Digitais.

INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos, e acima de tudo, os direitos essenciais designados aos empregados que laboram mediante o uso de aplicativos digitais, tais como, e-mails, celulares, bips, tablets, etc, em relevância ao direito à desconexão, que consiste no desligamento físico e mental do empregado do ambiente em que se trabalha, pois tem a função de preservar e manter os direitos fundamentais aos trabalhadores, desta forma, conservar a natureza humana dos mesmos.

Assim, o presente artigo abordará a situações relacionadas aos atuais problemas brasileiros relacionados a este contexto, buscando trilhar um caminho para possíveis soluções, buscar mecanismos para garantir esse direito aos teletrabalhadores seus direitos e estabelecer as consequências jurídicas para a inobservância do direito à desconexão, bem como, a edição da Lei Francesa (Lei Khromi) que trata do direito à desconexão.

O DIREITO À DESCONEXÃO: DEFINIÇÃO

O Direito à Desconexão do ambiente de trabalho é imanente a todo e qualquer empregado e fundamenta-se no “desligamento”, na desconexão, o qual não se confunde com o ócio, pois o que se almeja é preservar o direito do trabalhador ao efetivo descanso, após encerrada a jornada de trabalho.

Simboliza que, nos momentos de folgas, feriados ou ao fim de sua jornada, o empregado não carece de estar à disposição do empregador, tendo a oportunidade de se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de que ocorra um fortalecimento físico e mental do empregado o qual só é atingido com o descanso.

Desse modo, Franzese (2013, sp.) conceitua:

O direito à desconexão pode ser definido como aquele que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças).

Compreende-se por Direito à Desconexão, o direito que o trabalhador dispõe no seu trabalho, ou seja, de descansar verdadeiramente após o término de sua jornada de trabalho, sem qualquer interferência do empregador. Relaciona-se com diversos Direitos Fundamentais ao ser humano, tais como: saúde, higiene, segurança do trabalho, limitação da jornada, descanso, férias, redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, entre vários outros, detendo grande importância para a proteção física e psíquica do trabalhador (MARETO, 2013).

É válido destacar a abordagem da expressão utilizada por Souto Maior, em seu artigo “Do Direito à desconexão” (2003, s.p):

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito, as contradições que marcam o nosso “mundo do trabalho”. A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação se transforma em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

Cumprir frisar que, a desconexão deve ser total, de forma que o indivíduo não deve, em seu período de descanso, realizar atividades relacionadas ao trabalho, como chamadas telefônicas que não sejam remuneradas pelo empregador. O que se procura com o direito à desconexão do ambiente de trabalho, não é apenas proteger a saúde do corpo e da mente do empregado, mas sim fazer com o mesmo revigore suas energias, garantindo que o trabalhador tenha espaço, entre os afazeres do trabalho, para sua vida social. (VENDRUSCOLO, 2012).

Nesse seguimento Cassar (2012, p. 660) 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. ”

Para Cassar (2010, p. 2) discorre acerca dos elementos que compõe o direito à desconexão:

Portanto, o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando, além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).

Tendo em vista, a exemplo da Consolidação das Leis Trabalhistas que, desde 1943, tem capítulo destinado aos períodos de descanso, sejam eles remunerados ou não, realçando a importância que o trabalho tem não sendo apenas uma mercadoria entregue a disposição do empregador, mas sim como parte da condição humana (Almeida; Severo, 2016).

Nesse sentido, Rodrigues Pinto e Pamplona Filho (2000, p. 452) esclarecem quanto aos repousos conferidos aos trabalhadores:

Os repousos do trabalhador formam um sistema de equilíbrio com os períodos de trabalho durante os quais o empregado deve a prestação da energia posta à disposição dos fins da empresa, de modo a utilizá-la em três planos de aproveitamento - orgânico, social e econômico. Por isso, as legislações fundamentadas em estudos de Medicina do Trabalho, estabelecem para eles uma escala de duração em inteira correspondência com a escala de duração do trabalho, resultante da execução continuada, que é um dos caracteres do contrato individual.

Em complemento ao repouso do trabalhador Rodrigues Pinto e Pamplona Filho (2000, p. 452) apontam “Os repousos correspondentes ao dia ou dias de trabalho visam alcançar um resultado físico imediato - a recomposição do organismo

humano para suportar a continuidade seguinte do esforço. ” Tendo em vista, que tais repousos colaboram para que seja mantida a qualidade na performance do trabalho realizado.

Atualmente, o direito a desconexão assume máxima importância, precisamente diante dos meios de comunicação que, de acordo com Almeida e Severo (2016, p. 39) “O homem dominou a natureza, criando produtos que permitem contato imediato e em tempo real, seja através do computador ou celular o direito a estar efetivamente desconectado do trabalho tem se tornado uma quimera. ”

Se faz necessário mostrar o que conceituam Almeida e Severo (2016, p. 39) “especialmente as regras de limitação de jornada que o expressam, não se limita à regulação das novas tecnologias, impedindo-as de tornar o homem escravo da técnica. ” Este trabalho excessivo, afeta potencialmente a saúde do empregado, o qual é dito por muitos autores, como expressão de um meio ambiente de trabalho saudável (Feliciano, 2006).

De acordo com Almeida e Severo (2016, p. 39) as facilidades que a tecnologia proporciona, são consideradas “Marca registrada desse novo século acabam por impedir o verdadeiro exercício do direito fundamental à desconexão e, com isso, compromete a higidez física e mental do trabalhador. ”

A inovação tecnológica experimentada nessa virada de século está modificando nosso modo de vida e as relações de trabalho também padecem o seu impacto. Com o advento e a criação de celulares e, bem como da internet amplamente avançada, permitem estender a empresa para dentro da casa do empregado, oscilando os tradicionais conceitos jurídicos trabalhistas, tais como o da subordinação, da jornada de trabalho e do repouso do empregado (Casagrande, 2011).

Na sequência, abordam-se acerca dos reflexos que as inovações tecnológicas trouxeram para as relações de trabalho.

OS REFLEXOS DA SOCIEDADE INFORMACIONAL NO QUE TANGE AO DIREITO AO DESCANSO E À DESCONEXÃO PREVISTO NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

As inovações tecnológicas de informação e comunicação avançaram progressivamente vivenciando oscilações ao longo dos anos. Esses melhoramentos foram tão consideráveis a ponto de atualmente falar-se em uma sociedade informacional.

Quanto ao conceito de sociedade informacional, o sociólogo Castells (1999, p. 64-65) esclarece que a expressão está atrelada a uma forma específica de organização social:

O termo sociedade da informação enfatiza o papel da informação na sociedade. Mas afirmo que informação, em seu sentido mais amplo, por exemplo, como comunicação de conhecimentos, foi crucial a todas as sociedades, inclusive à Europa medieval que era culturalmente estruturada e, até certo ponto, unificada pelo escolasticismo, ou seja, no geral uma infraestrutura intelectual. Ao contrário, o termo informacional indica o atributo de uma forma específica de organização social em que a geração, o processamento e a transmissão da informação tornam-se as fontes fundamentais de produtividade e poder devido às novas condições tecnológicas surgidas nesse período histórico.

O marco inicial do emprego dos dispositivos digitais, tais como, do celular, do bip, do pager entre outros, deu-se com os avanços tecnológicos. Os quais assentiram para que o empregado se desprendesse dentro da empresa, ou até mesmo além dela, desvinculando-se o contato com o ambiente de trabalho, sendo capaz de ser convocado a qualquer instante, garantindo, assim, um maior controle por parte do empregador.

Por intermédio da internet expandiu-se mais o deslocamento, tendo em vista que através de e-mails e programas específicos, ao empregado facultava-se que desenvolva sua função à distância, sequer carecer do espaço físico da empresa, como constata-se no trabalho a domicílio ou teletrabalho, cada dia mais presente nas atuais relações de emprego. Aliás, diversas vezes o trabalhador exerce jornada dupla, eis que após o expediente regular subsiste em atividade por meio das tecnologias informacionais.

Esse emprego dos instrumentos informacionais, se em excesso, acaba afetando a vida privada do trabalhador, sendo, nesse caso, relevante a observação de Moura (2014, p.167) que frisa ser necessário “equilibrar a necessidade de

controle da atividade, com a preservação da vida íntima do empregado, considerando-se a particularidade do trabalho realizado em seu domicílio, é um dos desafios do mundo moderno”.

Quanto ao trabalho doméstico, Nascimento (2011, p. 441) faz a devida diferenciação entre teletrabalho, trabalho doméstico e trabalho em domicílio alegando que “doméstico é quem presta serviços, sob a forma de emprego, no âmbito residencial de pessoa ou família. Não é o mesmo que trabalhador em domicílio. Assim, o trabalho em domicílio é compatível com a subordinação”.

Desse modo, verifica-se que a disposição do artigo 7º da Consolidação das Leis Trabalhistas a qual, elucida que nem todo trabalho realizado em domicílio refere-se ao teletrabalho. É considerado doméstico aquele que presta serviços de natureza não econômica, ou seja, sem fins lucrativos, à pessoa ou à família, na residência destas (BRASIL, 1943).

Não obstante, para a atuação de tal função não é imprescindível o aproveitamento de qualquer meio telemático e informatizado para a configuração da subordinação, como ocorre no teletrabalho, em que tais meios são aplicados para controlar, fiscalizar e supervisionar o empregado durante a jornada de trabalho.

No contexto das relações de trabalho, com a introdução da Tecnologia da Comunicação e da Informação ocorreu uma desestruturação das relações de trabalho, carecendo ser ponderado que por volta de 2005 ainda era muito incipiente a utilização das novas tecnologias, diferentemente do cenário atual em que é, praticamente, impossível desempenhar alguma atividade sem o uso de algum tipo de equipamento telemático ou informatizado (Andrade, 2005).

Sendo assim, Andrade (2005, p. 311- 312) mostra:

As relações do trabalho sofrem uma progressiva desestruturação a partir do tempo do trabalho – horário flexível, trabalho temporário ou interino, distribuição personalizada de férias, possibilidade de delegação a um parceiro de parte de seu trabalho -, que desencadeia um processo de esvaziamento das oficinas e escritórios nas grandes indústrias

Dessa maneira, a inserção desses mecanismos tecnológicos teve suprema influência nas relações de trabalho, que se fez necessária, inclusive, a edição da Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual assegura o pagamento de

horas de sobreaviso, no caso de ofensa ao direito de descanso, lazer, vida privada do empregado, *in verbis*:

Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

No entanto, ressalva-se que ainda não foi possível assegurar ao empregado plenamente todos os seus direitos, eis que prega que, o fato de portar o aparelho celular não significa que o empregado está em regime de sobreaviso, que o obrigam a permanecer atentos e à disposição do empregador para eventual emergência. Essa interferência retira do empregado seu direito de locomoção, já que muitas vezes está vinculado a sinais de telefone, internet etc.

Conquanto, não se pode rejeitar que o avanço oportunizado pelas novas tecnologias, simplificou em muito a execução das atividades por parte dos empregados. De acordo com Souto Maior (2003):

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. [...] Sem os limites de uma verdadeira responsabilidade, cujos limites devem ser determinados pelo Estado e não pelo livre-mercado, evidentemente, a evolução tecnológica a despeito de gerar conforto estará produzindo o caos.

Nesse seguimento, mostra que, resguardar o direito ao não trabalho não é abdicar da utilização das novas tecnologias no ambiente laboral, mas sim, desfruta-

las adequadamente, de tal forma, que não interfira na vida privada do empregado (Souto Maior, 2003).

Evidencia-se que um dos males da “sociedade informacional” no direito do trabalho é a violação ao direito de descanso e ao lazer do empregado, feita pelo empregador por meio da utilização exorbitante das novas tecnologias, fomentando a submissão do empregado à uma jornada de trabalho exaustiva para o sustento da família, em detrimento de sua vida privada (CASTELLS, 1999).

O uso excessivo dos dispositivos digitais, tais como celulares, notebooks, tablets, bips que são fornecidos pelo empregador, a fim de viabilizar a atividade laboral, bem como supervisionar o trabalho realizado, o que por sua vez acarretam a uma disponibilidade do empregado que ultrapassa o previsto em seu contrato de trabalho.

Nesse sentido, verificado o impacto causado pelas novas tecnologias e meios de comunicação em relação ao ambiente de trabalho, faz-se imprescindível a análise dos princípios relacionados ao Direito a Desconexão.

PRINCIPIOS RELACIONADOS A DESCONEXÃO

Os princípios que encontramos referentes ao Direito do Trabalho, e em especial ao Direito a desconexão, podem ser definidos e classificados em gerais e específicos, desdobrando-se em um segmento coletivo e um individual, cada qual com suas regras, institutos e seus princípios próprios.

Basta ver, que toda a estrutura normativa do Direito do Individual do Trabalho edifica-se a partir da asseveração fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central, deste determinado ramo jurídico. Tal relação, o empregador age naturalmente como ser coletivo, isto é um agente socioeconômico e político cujas ações – ainda que interempresariais- têm natural aptidão de produzir impacto na comunidade (DELGADO, 2016).

Os princípios são espécies do gênero da norma jurídica, onde de acordo com Martinez (2015, p. 107) “prescrevem diretrizes, produzindo verdadeiros mandados de otimização que, em última análise, visam à potencialização da própria justiça”.

Segundo Martins (2013, p. 64) “Princípio vem do latim principium, principii, com o significado de origem, começo, base. Num contexto vulgar, quer dizer o começo da vida ou o primeiro instante”. Os princípios gerais cumprem, assim, função primordial de assegurar a unidade do sistema, como um conjunto de valores e partes coordenadas entre si. (MARTINS, 2013, p.70).

Além disso, Bastos (1997, p. 144 apud BARROS, 2010, p. 173, grifo do autor): “enumera como **princípios gerais de Direito os da justiça, da igualdade, a liberdade e da dignidade da pessoa humana.**” Autores diversos têm a ideia de valores como a justiça, bem-estar, liberdade e paz consigo mesmo (BARROS, 2010).

A justiça brasileira indica os princípios especiais de proteção ao trabalhador, sendo eles: a) o princípio da proteção; b) o princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das norma trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; e) princípio da condição mais benéfica; f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; g) princípio da intangibilidade salarial; h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego (Delgado, 2016).

Do ponto de vista principiológico, o Direito à Desconexão está resguardado pelo princípio da proteção ao trabalhador. Mencionado princípio decorre do desequilíbrio da relação travada entre o empregado e o trabalhador hipossuficiente, de sorte que o Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados para evitar a sonegação dos direitos destes. Destinando-lhes maior proteção jurídica, visa corrigir as desigualdades através da criação de outras desigualdades (CASSAR, 2016, p. 169).

Nesse sentido, verifica Cassar (2016, p. 227) que o princípio da boa-fé é violado quando transgredido o Direito à Desconexão:

O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie de “norma de conduta”, pois determina como as partes deve agir.

Em mesmo grau de importância que os princípios acima elencados, como basilar para o Direito à Desconexão encontra-se o princípio da dignidade da pessoa humana, é tarefa complexa a definição de um conceito fechado do que vem a ser a dignidade da pessoa humana, uma vez que contempla várias dimensões, sendo necessário se fazer uma análise sob o aspecto do caso específico para que possa determinar, casuisticamente, o que vem a ser. (SARLET, 2007).

Desta forma, reproduz-se um dos conceitos lecionados por Sarlet (2007, p.380):

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. (SARLET, 2007, p. 380-1)

Ante a exposição dos princípios elencados como basilares do direito do Trabalho, e sua importância para a aplicação do Direito à Desconexão, passa-se a analisar a proibição de retrocesso social como exercício pleno da desconexão.

A PROIBIÇÃO DE RETROCESSO SOCIAL COMO ARGUMENTO DE DEFESA DO EXERCÍCIO PLENO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve então a concretização dos direitos sociais passou-se a debater com mais força no mundo jurídico e político, ocasionando alterações legislativas, as quais incidem desde a lógica neoliberal flexibilizadora, as quais suprimem ou mitigam os direitos fundamentais à limitação do tempo de trabalho e à desconexão.

No plano doutrinário, é válido ressaltar o entendimento de que, a Constituição Federal institui jornada de oito horas, transferindo como exceção expressa, como pode se denotar os turnos de revezamento, em que esse tempo de trabalho é

sintetizado para seis horas, visando à melhoria na condição social dos trabalhadores.

Segundo Canotilho (1993, p. 338, 339 e 340) acerca da posituação do princípio do não retrocesso social:

A ideia aqui expressa também tem sido designada como proibição de “contra-revolução social” ou da “evolução reacionária”. Com isto quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos (ex: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito a educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir uma garantia institucional e um direito subjetivo. A “proibição de retrocesso social” limita a reversibilidade dos direitos adquiridos, em clara violação do princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. A violação do núcleo essencial efetivado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladores da chamada “justiça social”. O princípio da proibição do retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial de direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantidos, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos e compensatórios, se traduzem, na prática, numa “anulação”, “revogação” ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial.

Há de se observar, que os direitos são originários de deveres, ou seja são uma obrigação tanto do Estado quanto de particulares, dentre eles, ressalta-se a proibição de que o Estado edite leis ou súmulas contrárias às normas fundamentais, temos como ensinamento de lei mediante o legislador infraconstitucional (SARLET, 2007).

No Brasil, têm-se a questão acerca da proibição do retrocesso, a qual reconhece magnitude ainda maior, devido a realidade histórica em que a sociedade se desenvolve, ou seja, sendo um país em que as modernidades não foram efetivadas. Surge então, a importância de uma Constituição dirigente como a de 1988, assim como, o adiantamento de uma doutrina consistente acerca da proibição de retrocesso social (SARLET, 2006).

Como mostra Sarlet (2007, p. 83):

Princípio da aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, bem como a sua proteção forçada contra a ação

erosiva do legislador, podem ser considerados elementos identificadores da existência de um sistema de direitos fundamentais também no direito constitucional pátrio, caracterizando por sua abertura e autonomia relativa no âmbito do próprio sistema constitucional íntegro.

Por esse ângulo, percebe-se que ocorre uma desvalorização funcional no texto disposto na carta magna, tornando então, uma atividade intensa, silenciosa e nociva quanto a destruição das conquistas, entretanto nem todas efetivadas, contidas na Constituição Federal de 1988. É precisamente, no âmbito dos direitos sociais que se revela com total nitidez, por decorrência de um sistema capitalista de produção. Não há como questionar a fundamentalidade das normas que resguardam a relação entre capital e trabalho (Souto Maior, 2011).

Para conter a notória hostilidade que os trabalhadores vêm sendo acometidos em seus direitos, tal fenômeno intitulado de flexibilização das leis trabalhistas a doutrina jurídica, sob a autoridade de Canotilho, o qual foi o percurso da criação de um “núcleo essencial” de direitos sociais, o qual difundiu a ideia de que a proibição ao retrocesso gira em torno desse núcleo, estabelecendo que somente seriam considerados inconstitucionais e, contudo, inaceitáveis (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Sobrevém que, nos ensinamentos de Almeida e Severo (2016, p. 43) quando versar sobre os direitos sociais, não se deve salvaguardar apenas um “núcleo essencial, mas todo e qualquer direito (...) Pois, todo núcleo jurídico, sempre é criado por convenções, de forma artificial e, muitas vezes, arbitrária.”

Nota-se assim, que os direitos expressamente elencados no texto constitucional ou infraconstitucional, possuem status de fundamentalidade. Esses direitos estabelecem melhores condições aos trabalhadores, contribuindo para que ocorra a busca na aplicação plena e nas atribuições de eficácia máxima a tais normas, dispostas no artigo 5º, § 1º da Constituição Federal. Por outro lado, devota-se inconstitucional qualquer alteração legislativa ou interpretação judicial que tenda a negar, suprir ou reduzir os direitos sociais nelas inseridas, por contaminar norma de preceito fundamental (Almeida; Severo, 2016).

Vista disso, todo e qualquer direito trabalhista específico conseguirá ser consagrado limítrofe, ou dispensável, em razão da sua fundamentalidade, caso seja previsto por norma menos proveitosa ao trabalhador que a torne inexistente. Sendo

assim, tudo o que não é “essencial”, se tornará irrelevante, diretamente entende-se que, se for favorável ao trabalhador deve ser aplicada em detrimento das demais (Almeida; Seveiro, 2016).

Na concepção de Almeida e Severo (2016, p. 44) a composição da noção acerca da proteção, no que diz respeito à prática das interações normativas do Direito do Trabalho “Encontra-se na diretriz aplicação da norma mais favorável decorrência direta do princípio da proteção, positivada constitucionalmente no caput do artigo 7º da Constituição. ”

Nesse íterim, não se pode proteger suprimindo tais direitos, os quais servem para melhorar as condições sociais, em quaisquer dos níveis que se encontre, por esse viés, percebe-se que não se tem uma proteção mínima delineada, apenas uma proteção eficiente ou ineficiente.

Divergindo dessa noção de fundamentalidade dos direitos trabalhistas, denota-se diversas alterações legislativas e entendimentos jurisprudenciais “pacificados” em Súmulas e Orientações Jurisprudenciais vem reduzindo ou até mesmo extinguindo direitos fundamentais relacionados com a jornada de trabalho (Almeida; Severo, 2016).

Preconiza a Lei n. 10.243, de 19 de junho de 2001, ao incorporar o parágrafo primeiro no artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas incorrendo em inafastável inconstitucionalidade ao determinar a “flexibilização” do conceito de tempo à disposição do empregador, o qual, não corresponde com a totalidade do tempo trabalhado (Almeida; Severo, 2016).

Tal inconstitucionalidade já era denotada nos entendimentos jurisprudenciais que antecedeu a alteração legislativa, justamente por afirmar e expor a desconsideração do tempo de serviço sem qualquer alteração legislativa contraditando o artigo 4º da CLT e o artigo 7º da Constituição Federal. Acontecerá, assim, a consolidação de uma jurisprudência sem embasamento legal, defrontando o artigo 7º da Constituição Federal, mas, igualmente ao princípio da legalidade (Almeida; Severo, 2016).

No entendimento de Almeida e Severo (2016, p. 45) “A inconstitucionalidade parcial da lei está em autorizar a desconsideração das variações de horário de

registro de ponto e de até dez minutos diários para o cômputo da jornada extraordinária.”

Evidencia-se que o texto constitucional determina expressamente que, a jornada de trabalho normal não poderá exceder oito horas diárias, não propiciando a formação de qualquer tipo de exceção por parte do legislador infraconstitucional. Não é viável consentir que, o empregado fique à disposição de seu empregador mais de dez minutos diários, além da jornada de oito horas e sem que o mesmo seja apontado como trabalho extraordinário (Almeida; Severo, 2016).

Isto é, não se apresenta a minimização dos efeitos da inconstitucionalidade sob o argumento de que tal tempo seria insignificante, pois, dez minutos ou uma hora, considera-se tempo de vida de uma pessoa dispensado a outrem, sem remuneração. Se ponderarmos os dez minutos diários, pelo período de um mês, chega-se em média cinco horas não remuneradas. Ao findar de um ano, o tempo disposto pelo empregado atingiria sessenta horas, sem considerar os reflexos decorrentes de tais horas em outras verbas trabalhistas (Almeida; Severo, 2016).

Da mesma inconstitucionalidade padece o entendimento transcrito na Súmula n. 429 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual dispõe:

TEMPO. À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO

- Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

O Direito à Desconexão enfrenta algumas interrogações quanto a sua aplicação aos trabalhadores brasileiros. Em seguida se dará a exposição de situações específicas, que devem ser enfrentadas e debatidas criticamente pelos operadores do Direito do Trabalho.

NO TRABALHO A DISTÂNCIA

A jornada de trabalho é tempo de vida colocado à disposição do empregador. O tempo de vida e de força física ou mental mercantilizado em troca de remuneração. Em função disso, a regulação da jornada teve sua aparição já nas primeiras regras trabalhistas. Evidenciando, ser necessário, impedir que o trabalho seja realizado à distância, para que não se torne meio de impugnação dos direitos fundamentais.

Os argumentos econômicos não têm a propriedade de sobrepôr à lógica solidária acolhida pela Constituição de 1988. Tendo, precisamente, de decidir acerca dos valores que regem toda a sociedade, onde os bens econômicos não podem ter preferência em relação aos valores sociais (Almeida; Severo, 2016).

Uma das hipóteses de trabalho à distância que tem conquistado a atenção de doutrinadores, é o teletrabalho. Caracteriza-se pela promoção das atividades tecnicamente especializadas, mediante o uso de um terminal de computador com acesso à rede mundial de computadores, como difusor de comunicação com a empresa (Almeida; Severo, 2016).

A Organização Mundial de Trabalho (OIT) configura o teletrabalho como sendo o realizado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação. O local será estabelecido pelo empregado, podendo ser fora do ambiente da empresa tendo a faculdade de comunicar-se com eles por meios das novas tecnologias.

A era cibernética viabilizou uma maior integração do empregado com o empregador, por intermédio de seus computadores, as pessoas continuam conectadas e disponíveis em virtude da rede de computadores ou qualquer componente móvel que se conecte à Internet.

São muitos os proveitos oriundos do teletrabalho, conforme destacam Almeida e Severo (2016, p. 47) “a diminuição do estresse; aumento do bem-estar; a maior disponibilidade para a família; a solução para os problemas com trânsito e estacionamento; (...) e conseqüentemente, ficar com mais tempo livre. ”

Todavia, para que tais vantagens se concretizem e possam ser percebidas também pelo empregado e não somente pelo empregador, o elemento primordial é que seja delimitada a jornada de trabalho. A desvantagem mais destacada nessa modalidade de trabalho é a dificuldade em separar a vida profissional do pessoal, o

que implica, a um só tempo, a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho e, sensatamente, a ausência de desconexão (Almeida; Severo, 2016).

Trabalhar fora do ambiente da empresa, para muitas pessoas, é motivo considerável para que se possa apartar a subordinação, como se a autonomia fosse o parâmetro de medida entre a possibilidade de o empregador vislumbrar o empregado e sujeita-los a ordens diretas.

De acordo com Almeida e Severo (2016, p. 48) reconhecer a dificuldade do vínculo empregatício no trabalho à distância, é tarefa árdua “O conceito clássico de subordinação, efetivamente atrelado à presença física do empregado no ambiente de trabalho. ”

A relação de trabalho, seja ela, subordinada ou não, o objeto é o trabalho humano imanente de quem o prestar. A medida que o trabalho humano é posto à disposição de outrem, tem por objetivo como regra geral do ordenamento trabalhista é a consecução de lucro tendo-se um trabalho subordinado (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Nesse seguimento salienta-se que, na Espanha, a identificação de trabalho objeto do direito do trabalho se dará a partir da noção que se tem de “trabalho por conta alheia”, sendo esse último o trabalho de que trata esse ramo especial de direito (OLEA, 2012).

O critério da dependência econômica, já precedido como satisfatório à identificação da existência ou não de subordinação, posta no caso concreto, se potencializa às fontes materiais do Direito do Trabalho. O qual surgiu para “proteger” uma classe de indivíduos retirados das propriedades, que se impulsionaram no “mercado” tendo como único meio de troca a oferecer sua mão de obra em troca de dinheiro necessário à sobrevivência (Almeida; Severo, 2016).

Transcorridos mais de três séculos desde o início da industrialização, não é meio suficiente para conceituar a subordinação, sob pena de se excluir do âmbito das relações de emprego de qualquer pessoa que vem, comercializar parte de si mesma em troca de salário, a qual não dependesse economicamente de seu tomador de serviços (Almeida; Severo, 2016).

Nessa lógica, a expressão escrita do artigo 2º da CLT retira o caráter subjetivo da subordinação, ao conceituar que o empregador “dirige a prestação

peçoal de serviço” Isto é, a prestação deve ser pessoal, realizada pelo ser humano, mas o encaminhamento é do serviço, da atividade realizada (RIBEIRO DE VILHENA, 1999).

Nesse âmbito vale considerar, os dizeres de Delgado (2006, p.667) “Inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomar de serviços. ” Portanto, o controle da atividade não resulta em dar ordens diretas ou monitorar horários, mas cientificar ao empregado o que se pretende com a sua mão de obra, inserindo essa força de trabalho em uma atividade empresarial.

Devotar-se ao direito à desconexão implica a princípio, o reconhecer aos teletrabalhadores o direito fundamental à relação de emprego, garantido pelo artigo 7º, inciso I da Constituição Federal, fato que dessa visão de subordinação objetiva ecoa na doutrina trabalhista contemporânea e que encontra amparo legal não apenas na redação do artigo 2º da CLT e também no que estabelece o artigo 3º da CLT.

Salientam Almeida e Severo (2016, p. 50) que “Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”, pois se relaciona com o direito elevado a nível constitucional, em consonância com o inciso XXXII do artigo 7º da Constituição Federal.

É precisamente no trabalho à distância, que os limites entre horário de trabalho e horário de lazer se tornem mais tênues e, variadas vezes, mesmo impossíveis de serem definidos. Por esse motivo, algumas questões são relevantes quanto, a sistematização da jornada de trabalho, do labor desempenhado “longe dos olhos” do empregador (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Na prática judiciária trabalhista conduz a constatação da debilidade de direitos também relacionados aos trabalhos à distância, pela afronta do tempo à disposição, em ocasiões rotineiras relacionadas ao uso de e-mails após o término do expediente de trabalho, ou mesmo em regime de plantão mediante perdurável conexão por meio do telefone celular (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Ao incumbir-se do pactuado de permanecer “conectado” através do telefone celular ou BIP, perderá o empregado o seu direito a desconexão, ao efetivo lazer. Não obstante, restringe a se dirigir a locais distantes, sem sinal telefônico ou do qual

não possa atender ligações de seu empregador, pois tem ciência de que, a qualquer chamada terá de se deslocar para o trabalho, a fim de atender alguma urgência (Almeida; Severo, 2016).

No entanto, o distanciamento de plena liberdade do trabalhador em relação ao tempo de trabalho não remunerado pelo empregado é precisamente o que marca a ofensa ao direito à desconexão, suscitando a indispensabilidade de salário que, se não repõe experimentada, ao menos inibe tal prática (Almeida; Severo, 2016).

Do mesmo modo, Almeida e Severo (2016, p. 53) conceituam “ A exigência dos denominados smartphones, por meio dos quais o empregado recebe o tempo inteiro e-mails relacionados ao trabalho, implica evidente quebra do direito à desconexão. ”

Outro ponto relevante, diz respeito ao limite razoável de trabalho, o qual em tese, é posto pela Constituição Federal como o limite de oito horas diárias, para todos os trabalhadores, e isso é frequentemente desrespeitado no Brasil (Almeida; Severo, 2016).

Tal concepção, subentende-se que ao empregador cabe optar, pela vigilância efetiva quanto a jornada de seus empregados, isento da efetiva incompatibilidade com a determinação da jornada de trabalho (Almeida; Severo, 2016).

Ante ao exposto, passa-se a análise de outra modalidade que se encontra disponível, quando a aplicação do direito a desconexão.

NO IDÔNEO REGISTRO DA JORNADA PELO EMPREGADO

Considera-se o idôneo registro da jornada pelo empregador, o fato de ao empregador ser imposto o controle do registro de seus empregados, tendo em vista que, o trabalho não controlado, não fiscalizado é inepto de viabilizar a aferição da real jornada de trabalho.

Foi através da edição da lei dos motoristas, que surge a expressa disposição no sentido de que cabe ao empregador o dever de acondicionar “registro idôneo” da jornada dos empregados motoristas (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

De acordo com Almeida e Severo (2016, p. 59) é crucial à efetivação do direito a desconexão “De nada adianta exigir registro de horário, se permitimos que o empregador forje informações inverídicas, com o intuito exclusivo de explorar a força

de trabalho sem remuneração e mediante a supressão do direito constitucional ao lazer. ”

A Consolidação das Leis Trabalhistas em sua origem, ainda que de forma axiomática, a superação da divisão entre os âmbitos material e processual, quando – ao mencionar do contrato de trabalho em regras do direito material – determina deveres prévios de produção de provas testemunhais (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Nesse seguimento, o artigo 29 da CLT determina que o contrato de trabalho seja registrado na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do empregado, bem como a jornada que deve ser devidamente anotada (art. 74), que o salário seja pago mediante recibo (art. 464). Estabelece, ainda, que o “pedido” de demissão seja escrito, assim como o termo de quitação das verbas resilitórias, ambas assistidas do sindicato, sempre que tratar de contratos com mais de um ano de vigência (art. 477) (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

A Súmula n. 388 do TST, em sua redação admite que ocorra a inversão do ônus da prova, ferindo a assim a previsão disposta pela CLT, *in verbis*:

Súmula nº 338 do TST. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003).

Na visão de Almeida e Severo (2016, p. 60), o ônus da prova trazido pelo aludido entendimento sumular “Não se trata de perquirir ônus, mas sim, de assumir uma postura comprometida com o sistema de deveres inscrito na CLT para, apenas quando superadas as questões relativas aos deveres do empregador, passar-se ao exame da prova. ”

Desta maneira, no momento em que a CLT indica a obrigação da manutenção de registro escrito da jornada, está designando um dever estritamente ligado ao processo, cabendo assim, a produção de prova documental, o qual é simplesmente ignorado pela aplicação da Súmula n. 338 do TST (Almeida; Severo, 2016).

Nota-se que, para tratar dos ditames que deve seguir o contrato de trabalho, é válido mencionar o avanço revolucionário promovido pela CLT, de modo a resguardar os direitos dos trabalhadores a fim de garantir o Direito à Desconexão.

Nos períodos de descanso

Ao adentrar no tema do Direito à Desconexão, ressaltar a importância dos períodos de descanso, dos quais os empregados não se encontram a disposição de seus empregadores.

Na visão de Almeida e Severo (2016, p. 63) tais períodos “Abrangem os descansos intrajornada, os descansos entre jornadas (ambos denominados intervalos), os descansos semanais (conhecidos como repousos semanais remunerados) ou anuais (férias) e os feriados”.

A questão acerca do direito ao descanso do trabalhador é assegurada constitucionalmente nos mais variados incisos do artigo 7º, tais como nos incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII.

Sobre os períodos de descanso há várias discussões em relação aos limites da jornada de trabalho, segundo Leite (2015, p. 444):

O tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado, tal como ocorre com o tempo de prontidão, de sobreaviso ou de deslocamento (in itinere).

Sabe-se que os descansos têm correspondência direta com a manutenção da saúde física e mental, antes e durante a jornada de trabalho. Numerosos são os estudos que interligam o número de acidentes de trabalho, ocasionados pela fadiga,

devido ao fato da extensão da jornada e do empregador não fornecer intervalos para repouso (Almeida; Severo, 2016).

O direito ao descanso deve ser analisado em diversos pontos, não apenas como uma benesse ao empregado, Cassar (2011, p. 653) conceitua que os acidentes de trabalho “Decorrem, dentre outros fatores, de jornadas excessivas e da supressão ou redução das pausas e descansos, o que resulta em prejuízos ao empregador, que tem a mão de obra reduzida pelo afastamento do trabalhador. ”

No Japão, é usual o termo “Karoshi”, termo este utilizado para definir “morte por excesso de trabalho”, onde as horas extraordinárias são consideradas como trabalho voluntário, não sendo remuneradas. Não obstante, essas horas livres, como são avocadas, são, em verdade, trabalho que o empregado é obrigado a executar sem receber remuneração (Carreiro, 2007).

No Brasil, se tem escassa ciência, por intermédio da cota patronal, no que equivale aos danos à saúde do empregado em virtude da sobrejornada. Posto que, é embrionária a ideia de que o trabalho não deve ser abordado como uma mercadoria, mas sim como um meio de demonstração da dignidade da pessoa humana.

Respalda Martins (2009, p. 540), é “Sabido que nos períodos em que o empregado trabalha em horas extras, após a jornada normal, é que acontece a maioria dos acidentes de trabalho, pois o empregado já está cansado. ”

Por oportuno, é de se mencionar acerca da inobservância quanto a limitação da jornada de trabalho, igualmente quanto às horas extraordinárias e ao adicional noturno, que encontra respaldo no artigo 59 da CLT, *in verbis*:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. § 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

Cumprido frisar, a respeito dos intervalos de jornada, entre eles, o intervalo intrajornada que, de acordo com Leite (2015, p. 454) é “Aquele que ocorre entre duas jornadas diárias de trabalho. Vale dizer, entre o término de uma jornada diária e o início de outra. ”

No entendimento de Almeida e Severo (2016, p. 65), a norma que dispõe o artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, não “Regula jornada, mas sim direito à desconexão. Portanto, o empregado deve receber, quando desrespeitado o intervalo mínimo de descanso, é o período correspondente a esse mínimo (uma hora ou quinze minutos) ”.

Observa-se que o direito ao descanso por se tratar de direito fundamental, busca a recuperação física e mental do empregado, por virtude de, não ser objeto de substituição por remuneração equivalente. Diante disso, o valor a ser liquidado será de apenas horas normais de trabalho, devendo o período do intervalo ser pago novamente, com o adicional de cinquenta por cento sobre o valor que condiz com a totalidade do salário (Almeida; Severo, 2016).

Tantas são as vezes, em que o empregado sequer consegue sair do local de trabalho, enquanto goza de seu descanso, tendo em vista que, permanece conectado ao trabalho, suportando inclusive ser abordado por colegas ou até mesmo pelo chefe, para resolver algum problema, durante o tempo em que deveria estar descansando (Almeida; Severo, 2016).

Já no que diz respeito, aos intervalos entre jornadas, a interjornada, consiste em ser o intervalo entre duas jornadas de trabalho, onde o empregado terá direito a um intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descansar (Almeida; Severo, 2016).

O artigo 6 da CLT menciona que o descanso semanal é remunerado, como o próprio nome já diz, se trata do período de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, em que o empregado se afasta de prestar serviço ao empregador. (BRASIL, 1943).

Tendo em vista que, este descanso deve acontecer preferivelmente aos domingos, em consonância com o artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, sem prejuízo do descanso interjornada, ou seja, uma vez por semana deverá o empregado usufruir de um descanso de 35 (trinta e cinco) horas consecutivas (BRASIL, 1988).

Além disso, tem-se que, fazer alusão ao direito ao repouso anual remunerado, ou seja, as férias anuais também previstas no artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal, consagrado como direito fundamental, de que o empregado brasileiro “goze

de férias anuais remuneradas com, pelo menos um terço a mais de seu salário normal.” (Almeida; Severo, 2016).

Com a adoção abrupta das novas tecnologias e meios de comunicação nas relações laborais, efetuou-se imponente alteração nas proporções de descanso de acordo com Grasseli (2010, p. 21) “no modo de execução do trabalho, nas relações interpessoais e intergrupais, e na própria maneira de regência normativa.”

Dessa maneira, passa-se a verificação de outra modalidade específica, que encontramos quanto a aplicação do Direito à Desconexão, ou seja, a compensação de jornada por folga.

NA COMPENSAÇÃO DA JORNADA POR FOLGAS

Atualmente, com o uso dos dispositivos digitais, as jornadas de trabalho tornam-se excessivas podendo ocorrer a compensação de jornadas por folga.

No Brasil, a adoção da compensação da jornada por folga se deu em 1943, nos moldes e marcos da conhecida “semana inglesa”, com o visível anseio de beneficiar ambas as partes, ou seja, empregado e empregador, de tal forma que, a empresa controla a necessidade de ter máquinas operando e do pagamento de benefícios ao empregado como a concessão de um dia a mais de descanso, para a efetiva desconexão (Almeida; Severo, 2016).

De acordo com Almeida e Severo (2016, p. 80) acerca do que se convencionou a respeito do “banco de horas, em um sistema da compensação da jornada suplementar por folgas que esvazia o direito constitucional a limitação de jornada e ao pagamento de horas extraordinárias, expressões de direito à desconexão.”

Sendo a nova redação do artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas, meio hábil para a constatação de que, a empresa compense, de acordo com o que lhe for conveniente, a jornada extraordinária que determina ao empregado, outorgando-lhes folgas em um período de um ano após a realização das horas extras, sem a remuneração legal (Almeida; Severo, 2016).

A regra que temos prevista na legislação trabalhista permite, dessa maneira, a retirada do direito constitucional ao pagamento adicional de horas extras, cuja colocação é com que, se torne uma opção não muito agradável para o empregador,

a exigência de trabalho extraordinário. O Direito à Desconexão fica considerado de forma desproporcional e unilateral, em comparação com o que alude o artigo 59 e a Constituição Federal (Almeida; Severo, 2016).

Nesse sentido, a edição da Lei n. 9.601/98 (Lei do banco de horas), traz em sua essência, a permissão da exploração da força de trabalho além do limite disposto na Carta Magna, maleficiando assim, diretamente o Direito à Desconexão, pois fomenta um retrocesso social, devido ao fato de os empregados passarem todo o seu tempo de vida, em seu ambiente de trabalho (Almeida; Severo, 2016).

Nessa linha, conceitua Almeida e Severo (2016, p. 82) em relação ao tempo à disposição do empregado para com o empregador “ Já passamos grande parte do nosso dia em nosso local de trabalho, nós temos também a necessidade de interagir, construir pontes em nosso convívio social. ”

A norma coletiva, saudável e valorizada na sistematização das relações laborais depara sua demarcação no aparato de normas, as quais são consideradas essenciais e fundamentais para o ordenamento jurídico. Cumpre ressaltar que, se ambas as partes acordarem entre si, sobre a compensação de horas e se, a legislação trabalhista não tratar, a mesma não deverá passar de 12 horas de trabalho (Almeida; Severo, 2016).

Esses entendimentos, dispostos na compensação das jornadas por folga, bem como, nas demais situações praticas específicas, visam assegurar que o empregado tenha a efetivação do seu Direito à Desconexão. Por conseguinte, passa-se a verificar a possibilidade de efetivação do referido direito.

POSSIBILIDADE E IMPORTÂNCIA DA EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS MEDIANTE OS DISPOSITIVOS DIGITAIS

Conforme estudado anteriormente, os avanços tecnológicos contribuíram e muito para evolução nas relações trabalhistas, facilitando através dos meios de comunicação a vinculação entre empregado e empregador.

Tais avanços tecnológicos ocasionaram a minoração do tempo trabalhado, desta maneira originou-se uma conexão forte entre o empregado e o seu trabalho,

causando assim uma demasiada carga de trabalho, ficando o trabalhador disponível para a empresa por muito mais tempo. Violando assim, o Direito à Desconexão do trabalho (Oliveira, 2015).

É válida ressalva disposta por Maffra (2015, p. 505) quanto aos avanços tecnológicos que “ao invés de poupar horas do homem no trabalho, serviram ao propósito diametralmente oposto. Com os notebooks, smartphones, tablets, é possível trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar. ”

O direito à desconexão emite a incumbência de zelar e acondicionar os direitos fundamentais aos empregados, preservando a natureza humana dos trabalhadores e evitar de que a tecnologia, que é empregada ao labor, extrapole dos limites e se converta prejudicial à saúde e a vida particular do trabalhador (Oliveira, 2015).

Salienta Sabino (2012, p. 25) que “O direito à desconexão constitui premissa básica para a prevenção da saúde do empregado, do seu bem-estar social e dignidade humana, sendo esse direito manifestado por meio de outro exercício fundamental social, o direito ao lazer. ”

Ainda segundo Sabino (2012, p. 31) “O lazer provindo da desconexão do trabalho é garantia fundamental assegurada constitucionalmente e deve ser buscado por toda a sociedade, tutelando-se direito à vida com dignidade, por meio de uma concepção humanística. ”

Nesse sentido, a ordem da desconexão do trabalho abarca o direito de trabalhar menos e a sustentar o equilíbrio entre sua vida privada e a profissional. Mencionado direito não é uma estimulação ao ócio, entretanto, apenas a uma diminuição da carga laboral, em níveis concedíveis sob o prisma social e individual. Igualmente não cuida de estender a bandeira revolucionária às alterações no mundo de trabalho carregadas e feitas pelas conquistas tecnológicas (MAFFRA, 2015).

Em suma, instituindo o uso das novas tecnologias com responsabilidade social, sempre busca o melhor na qualidade de vida dos empregados. Afim de, não tornar o trabalhador um “escravo digital” de modo a prejudicar a vida privada do empregado.

A relevância de operar a desconexão é muito além da proteção dos direitos constitucionais indubitáveis aos trabalhadores e alcança parte central da sociedade informatizada, desviando a dedicação descomedida da atividade laboral e da figura do “homem cibernético”. Defrontando-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 (Maior, 2003).

Nesse ângulo, para preservar o Direito à Desconexão descobre-se que o mais sensato mecanismo para que isso ocorra, é asseverar que o trabalhador ao deixar a empresa no final da jornada de trabalho, encaminhando-se para a sua casa. Todavia, na sociedade em que vivemos não é possível concluir que o fato de o empregado deixar o local no qual realiza sua atividade laboral significa que ele estará desconectado do trabalho (Oliveira, 2015).

Particularmente na modalidade do teletrabalho o inconveniente de avaliar o Direito à Desconexão, mostra que o mesmo possui obstáculos. Parte-se do entendimento de que o empregado exerça toda e qualquer atividade laboral pelos meios telemáticos e, portanto, a vigilância sobre esse trabalhador não é precedida, como nos contratos de trabalho convencionais (Oliveira, 2015).

Atualmente, existe uma intensa gama de meios de comunicação e softwares, que são acopladas aos meios telemáticos, como notebooks, smartphones e tablets, que acompanham o teletrabalhador em qualquer lugar que esteja, de modo que o contato com seu empregador acontece em tempo real (Oliveira, 2015).

Quanto aos mecanismos para garantir que os teletrabalhadores usufruam da desconexão, por mais difícil que seja, o smartphone, por exemplo, pelo qual a atividade laboral é desempenhada e acompanhada pelo indivíduo ao longo de todo o dia, torna-se necessário que sejam regulamentadas primeiramente todas as formas de acompanhamento da rotina laboral deste teletrabalhador (Oliveira, 2015).

No que concerne os trabalhadores, exercerem as suas funções no ambiente da empresa, um meio de se chegar a desconexão, segundo Almeida e Severo (2016, p. 97) “pode ser fomentado e garantido, também, através da manutenção de bibliotecas e salas de leitura, que possam ser utilizadas pelos empregados, em horário pré-determinados durante a jornada. ”

Em caso de inobservância os mecanismos que garantem o Direito à Desconexão, vários são os prejuízos que poderão acometer a vida pessoal do empregado, que mediante a jornada de trabalho desgarrada, desgasta e compromete a sua saúde.

É plausível verificar que, essa inobservância repercute em todo o cenário trabalhista, com o intuito de refrear práticas abusivas por parte do empregador, assim como, para que os empregados possam ser ressarcidos diante da ocorrência de danos (jornada extraordinária, danos morais e materiais, trabalho noturno etc.) (Oliveira, 2015).

O Direito à Desconexão, não se trata de um direito expresso no ordenamento jurídico, ele se originou dentro da atual conjuntura, como corolário dos direitos trabalhistas positivados. Conforme entendimento de Oliveira (2010).

Verifica-se ainda que, a negligência por parte do empregador, quanto da violação do Direito à Desconexão pertinente ao empregado suscita em sanções jurídicas, em virtude de que, independentemente da modalidade contratual, a todo empregado deve ser assegurado este direito, no fim, sem o exercício deste não há o pleno exercício dos demais direitos (Oliveira, 2015).

Com a intenção de efetivar a existência do Direito à Desconexão, cabe ao empregador respeitar a jornada dos trabalhadores que usam aplicativos para o desempenho de suas atividades, tais como o teletrabalhador, em concordância com a lei, todavia, se o empregador solicitar de seu empregado a execução de atividades fora do horário de tolerância, deve ser indenizado conforme determinação da legislação pátria, disposto no artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal (Oliveira, 2015).

A correspondente remuneração das horas extraordinárias é um meio de indenizar o empregado pelas horas empenhadas ao trabalho em disposição para o empregador. Consequentemente, as horas extraordinárias impedem o direito à desconexão do trabalhador (Oliveira, 2015).

Nesse sentido, mesmo feita a remuneração pelas horas extraordinárias e pelo sobreaviso, o direito a se desconectar das tarefas laborais após o horário de trabalho não versa somente a parte econômica e social, mas também da saúde do trabalhador (Massi, Dissenha, s.a).

Considerando que a mobilidade tecnológica está dominando o mundo moderno, acarretando reflexos e mudanças no meio social. É notório que nos dias atuais, não se faz mais necessário que o empregado fique ao lado do telefone fixo para exercer o seu laboral, graças ao desenvolvimento de mecanismos tecnológicos que proporcionam a comunicação entre empregado e empregador instantaneamente (Resedá, 2007).

Por consequente, Silva (2012, s.p) compreende que:

Estando ele em contato permanente com o empregador, e desde que este controle as suas atividades e o tempo de trabalho por meio de software(programa de computador) ou tenha horário definido em decorrência do estabelecimento de metas ou por exigências de clientes do empregador, se submeterá ao regime da duração do trabalho disciplinado na CLT, e fará jus às horas extras, adicional noturno, desde que labore em horário noturno(art.73, § 2º, CLT), intervalos intrajornada e interjornada e demais direitos relativos à duração do trabalho. Neste contexto, caso trabalhe em fins de semana e não o compense, fará jus o teletrabalhador à remuneração do repouso semanal em dobro, como prevê a súmula 146, do TST.

O desrespeito ao Direito à Desconexão, realizado de forma contínua permite que o empregado seja indenizado perante a Justiça, em decorrência dos danos sofridos com a violação. Quanto a indenização, existem divergências em relação a remuneração pelas horas excedentes ao trabalho noturno, já que estariam sendo pagas o tempo de descanso desse empregado. Esse ponto é bem conservador, pois a remuneração prevista na legislação, não corrige os prejuízos causados pela vedação da desconexão ao teletrabalhador (Oliveira, 2015).

Complementando, os artigos 187 e 927 do Código Civil, estabelecem que quem cometer ato que cause danos a outrem deve indenizá-lo, no caso da violação da desconexão.

vistas as consequências jurídicas da inobservância do direito à desconexão em relação ao empregado, não mais ter tempo para a sua vida privada. Nesse seguimento passará a ser feita uma análise comparativa da desconexão no ordenamento pátrio em relação a legislação francesa, em especial, a Lei Khomri.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o estudo, leituras, análise de leis e entendimentos jurisprudências percebemos que aplicação das novas tecnologias de informação e comunicação evoluíram proporcionando novas modalidades de trabalho através do uso de dispositivos digitais para que o empregado realize as suas atividades fora do ambiente da empresa, por intermédio de notebooks, tablets, smartphones, entre outros.

Verificou-se que, o trabalho à distância, traz em seu escopo o intuito de facilitar o desempenho das atividades. Com a tendência do uso dos dispositivos digitais, resultam também, na verossimilhança de o empregado se tornar definitivamente disponível aos chamados do empregador, o que demonstra a importância e relevância da discussão acerca do Direito à Desconexão.

Percebemos algumas situações específicas quanto da violação do direito ao descanso e lazer, bem como, os mecanismos que garantem a aplicabilidade do Direito à Desconexão e quais seriam as consequências jurídicas de sua inobservância.

Coube averiguar a devida atuação do Poder Judiciário na proteção dos direitos fundamentais, no que diz respeito à proteção essencial da saúde física e mental dos trabalhadores, bem como, estabelecer uma regulamentação para a utilização adequada dos dispositivos digitais no ambiente laboral e na vida pessoal.

Reconhecemos que se faz necessário observar como consequência do descaso com a excessividade por parte do empregador, se dá pela inibição do mesmo em desfrutar, de seus direitos e garantias, dentre os quais o Direito à Desconexão. É fundamental a percepção desse direito, pois há uma grande invasão no ambiente privado do trabalhador, não havendo uma separação entre o período de trabalho e o momento de lazer.

Constatamos, que a legislação trabalhista por não ter regulamentação própria, no que concerne o Direito à Desconexão pode utilizar como inspiração o Direito Francês, precisamente após a edição da Lei Khomri, que com suas normas flexibilizadoras, trouxe a ampliação de direitos.

Na devida adaptação com o Direito Francês, poderá o trabalhador, além de sua vida profissional, gozar de sua existência, essa entendida como as suas realizações enquanto pessoa, desfrutando do convívio familiar e da comunidade em que está inserido, participando das decisões políticas da sociedade, dedicando-se a outras atividades, que não profissionais, ligadas à educação, à cultura, ou, simplesmente, ao ócio, o que, por certo, preservam e promovem a higidez tanto psicológica, como fisiológica do trabalhador.

Conclui-se, que o maior impasse do tratamento do Direito à Desconexão se dá pelo abuso das horas de trabalho desempenhadas fora da empresa pelo trabalhador, e que o mesmo, ainda carece de uniformização jurisprudencial quanto a sua aplicabilidade para garantir a dignidade humana.

REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008, pp.109-110.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós- modernidade: Fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

BARBOSA, Magno Luiz. **O trabalho, o avanço tecnológico e o Direito do Trabalhador à desconexão. Temas contemporâneos de direito empresarial do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. Ed, rev e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo – os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. Saraiva: São Paulo, 2009.

BAUMANN, Zygmund. **Modernidade Líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia; uma defesa das regras do jogo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. **Da relação de trabalho X relação de emprego**. Rio Grande, 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139. Acesso em: 17 abril. 2017.

BRAMANTE, Ivan Contini. Teletrabalho: teledireção, telesubordinação e teledisposição. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 76, n. 04, p. 391-412, abr/2012

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília. DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 11 maio.2017.

BRASIL. **Decreto n. 5.452**, de 1 de maio de 1943. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > Acesso em: 11 maio. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 14 set. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. RO 00016097420125010024 RJ. Décima Turma. Relator: Leonardo Dias Borges. Julgado em: 03/09/2014. Publicado em: 11/09/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. RO 00014925720115040017 RS 0001492-57.2011.5.04.0017. Relator: José Felipe Ledur. Julgado em: 13/ 11/ 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. RO 00031436020125020045 SP00031436020125020045 A28. Quarta Turma. Relator Ricardo: Artur Costa e Trigueiros. Julgado em: 29/09/2015. Publicado em: 09/10/2015.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. ver. e atual, São Paulo: Saraiva, 2011.

BORGES, Altamiro; LOUGUERCIO, Antônia Mara. **Questões Polêmicas sobre a jornada de Trabalho**. Porto Alegre: Notadez HS Editora

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

CARREIRO, Líbia Martins. **Morte por excesso de trabalho (Karoshi)**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro_morte_japao_karochi.pdf>. Acesso em: 26 set. 2017.

CASAGRANDE, Cássio. **Teletrabalho e suas consequências para o trabalhador**. Disponível em: <<http://cedes.iesp.uerj.br/PDF/cidadaniatrabalho/Teletrabalho.pdf>.> Acesso em: 14 set. 2017.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6ª. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: Novas profissões e métodos de execução do trabalho. Parte I **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=0d67e01d-c609-4170bc62-2608f4e107b8&groupId=10157.> Acesso em: 27 set. 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. v. I. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 64/65

CHHUM, Frédéric. **Salariés, cadres: vers un droit à la déconnexion des salariés dans l'utilisation des outils numériques?**. 2016. Disponível em: <<http://www.chhum-avocats.fr/publication-29730-salaries-cadres-vers-un-droit-a-la-deconnexion-des-salaries-dans-lutilisation-des-outilsnumeriques.html>>. Acesso em: 27 set. 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 8.ed.Salvador: JusPODIVM, 2016.

COSTA NETO, Antônio Cavalcante da. **Lazer, direitos humanos e cidadania – por uma teoria do lazer como direito fundamental**. Curitiba: Prottexto, 2010.

COSTA, Thales Morais da (Coord.). **Introdução ao direito francês**. Curitiba: Juruá, v. 2, 2009.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wpcontent/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, n.123, ano 32, julho/setembro, São Paulo: RT, 2006, p.155.

_____, **Curso de Direito do trabalho**. 15. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016.

ENGELS, Friedrich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. 2. ed. São Paulo: Global Editora, 1984. p. 9.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Tópicos Avançados de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: Editora Damásio de Jesus, 2006.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **O direito a desconexão do trabalho**. 2013. Disponível em: < <http://blogs.tribuna.com.br/direitodotrabalho/2013/12/o-direito-a-desconexao-do-trabalho/> >. Acesso em: 16 ago. 2017.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **Reforma Trabalhista – tempo de deslocamento**. 2017. Disponível em: < <http://blogs.tribuna.com.br/direitodotrabalho/2017/05/reforma-trabalhista-tempo-de-deslocamento/> >. Acesso em: 16 ago. 2017.

FRANCE. **Code du travail**. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8E14CA6A0E436D07232F502E7D4230BB.tpdila14v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGI TEXT000006072050&dateTexte=20161031.> Acesso em: 27 set. 2017.

FREUD, Sigmund. **O Futuro de Uma Ilusão. O Mal-Estar na Civilização e outros Trabalhos**. Vol. XXI, Rio de Janeiro: IMAGO, 2006.

GOMES, Christianne Luche. **Lazer e descanso**. Seminário Lazer em debate, 9, 2008, São Paulo. Anais. São Paulo: USP, 2008. p.1-15. Disponível em: <<http://www.uspleste.usp.br/eventos/lazerdebate/anais-christianne.pdf>>. Acesso em: 15 jun.2017.

GRASSELLI, Odete. **O Direito Derivado da Tecnologia: Circunstâncias coletivas e individuais no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

HARFF, Rafael Neves. **DIREITO à DESCONEXÃO: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/110510/2017_harff_rafael_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed.htm> .Aceso em: 28. set 2017.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador – o uso do e-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

IWANOWICZ, J. Bárbara. In: BRUHNS, Heloíza. **Introdução aos Estudos do Lazer**. Campinas: UNICAMP, 1997.

KEHL, Maria Rita. **O tempo e o Cão. A atualidade das Depressões**. São Paulo: Boitempo, 2009.

KONDER, Leandro. **A derrota da dialética. A recepção das idéias de Marx no Brasil até o começo dos anos 1930**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.p. 11.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 454.

LUNARDI, Alexandre. **Função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. Disponível em: http://www.unifio.br/pdfs/diss_alexandre.pdf. Acesso em: 22 jun. 2017.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

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

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Lazer e educação**. Campinas, São Paulo: Papyrus, 2000.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl. **O Capital**, vol. 2, 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1985.p. 372.

MASSI, Juliana Machado. DISSENHA, Leila Andressa. **Direito de Desconexão: Aspectos econômicos e sociais do teletrabalho na sociedade contemporânea**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>>. Acesso em: 14 set. 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 4.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

METTLING, Bruno. **Transformation numérique et vie au travail**. 2015. Disponível em: <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>> Acesso em: 27 set. 2017.

MINARDI, Josiane Ribeiro. **O direito ao lazer e as relações de trabalho**. Rio Grande, 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8081>. Acesso em 25 jun. 2017.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 167
NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 23.ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva. 2008.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del Trabajo**. 22. ed. Madrid: S.L Civitas Ediciones, 2004.