ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL LEONARDO DA VINCI
Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho

**O Direito à Desconexão e sua Aplicabilidade no Ordenamento Jurídico
Trabalhista Brasileiro como Pretensão Possível de ser Reclamada em Juízo**

Camilla Holanda Mendes da Rocha

CAMILLA HOLANDA MENDES DA ROCHA

**O Direito à Desconexão e sua Aplicabilidade no Ordenamento Jurídico
Trabalhista Brasileiro como Pretensão Possível de ser Reclamada em Juízo**

Projeto de Pesquisa apresentado à Associação Educacional Leonardo da Vinci, em parceria com o Complexo de Ensino Renato Saraiva, como exigência para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.
Orientadora: Prof. Vólia Bomfim

Aos meus pais, meus alicerces
e exemplos de vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me deu luz e inspiração para concluir este trabalho.

À professora Vólia Bomfim Cassar, por suas excelentes aulas de Direito do Trabalho, que contribuíram imensamente para a minha formação.

Ao professor Nelson Tavares, pelas ótimas aulas de Metodologia da Pesquisa e Didática de Ensino Superior, essenciais para o desenvolvimento desta monografia.

Ao Complexo de Ensino Renato Saraiva - CERS, que possibilitou o encontro com a professora Vólia Bomfim, uma das mais renomadas juristas na área do Direito do Trabalho.

Aos funcionários da IES, especialmente à Fernanda Lins, pela paciência e prontidão em nos ajudar sempre que precisamos.

Aos amigos de todo o Brasil que participaram, comigo, desta incrível experiência.

À minha família, pelo suporte e carinho prestado.

“O trabalho decente é a aspiração mais profunda das pessoas de todos os países.”
Juan Somavia, diretor geral da OIT

RESUMO

O presente artigo científico visa o estudo do direito à desconexão, também chamado de direito de não trabalhar. Primeiramente, analisa-se a evolução sociológica e filosófica do trabalho, com o intuito de entender o significado do trabalho para a sociedade contemporânea e por que este suplanta o direito ao descanso e até mesmo à felicidade. Em seguida, discorre-se acerca do trabalho na sociedade contemporânea, ressaltando-se suas principais características, como a competitividade e a evolução da tecnologia que acaba por escravizar o homem ao mundo do trabalho. Logo após, são destacadas as contradições do mundo do trabalho, à luz do estudo de Jorge Luiz Souto Maior. Explica-se, então, o que é o direito à desconexão e de onde retira sua validade jurídica. Afirma que existem situações em que a própria legislação trabalhista vai de encontro ao direito de não trabalhar, explicitando-as: o caso dos altos empregados e dos teletrabalhadores. Por fim, conclui que o trabalhador brasileiro tem o direito a desconectar-se do emprego, e esta pretensão pode ser reclamada em juízo, independente de norma que venha a regulá-la.

Palavras-chave: desconexão; tecnologia; saúde do trabalhador; altos empregados; cargos de confiança; teletrabalho; direitos indisponíveis; repouso; descanso.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E SOCIOLOGICA DO TRABALHO	10
2. O TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	17
3. DAS CONTRADIÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO À LUZ DO ESTUDO DE JORGE LUIZ SOUTO MAIOR	21
4. DO DIREITO À DESCONEXÃO	23
5. DAS SITUAÇÕES QUE FEREM O DIREITO À DESCONEXÃO	28
5.1 Altos empregados	28
5.2 Teletrabalho	35
6. CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS	45

INTRODUÇÃO

O presente trabalho científico tem por objeto o estudo do direito à desconexão, isto é, o direito do trabalhador de desconectar-se do trabalho. Mais especificadamente, este trabalho visa confirmar a aplicabilidade de tal direito no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro como pretensão possível de ser reclamada em juízo.

O direito à desconexão é tema bastante recente no Brasil, tendo sido exposto principalmente por Jorge Luiz Souto Maior, juiz do trabalho e professor de direito do trabalho, quando da publicação de um artigo intitulado “Do direito à desconexão do trabalho”¹. No artigo, o autor afirma que este tema apresenta grande pertinência com o nosso tempo e também é revelador de várias contradições que circundam o “mundo do trabalho”. À luz do estudo deste renomado jurista, esta pesquisa objetiva, também, destacar quais são estas contradições e qual a relevância das mesmas para o direito à desconexão.

O direito de “não trabalhar”, como também é chamado o direito à desconexão, numa primeira análise, parece ser contrário ao bom senso, pois, atualmente, a sociedade está acamada por altas taxas de desemprego, parecendo ser mais razoável falar no direito de trabalhar. Entretanto, o capitalismo e a evolução da tecnologia têm escravizado o homem ao trabalho a níveis que ferem a vida privada e, em alguns casos mais extremos, a dignidade da pessoa humana. Daí a importância de aprofundar-se a discussão a respeito do direito à desconexão, externando o seu conceito e analisando a possibilidade deste direito ser reclamado em juízo.

¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003*. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf> Acesso em: 12 dez 2012.

Para tanto, será necessário, primeiramente, entender como se deu a evolução histórica e sociológica do trabalho, desde o seu surgimento até os dias atuais, com o objetivo de associar cada fase ao nível de trabalho despendido pelos indivíduos. Com esta análise será possível compreender qual é o objetivo do trabalho e por que algumas pessoas deliberadamente optam por trabalhar excessivamente, apesar de não ter esta escolha, pois a saúde do trabalhador é direito indisponível.

Os primeiros debates acerca deste tema iniciaram-se a partir da constatação de que há uma parcela da sociedade que trabalha excessivamente, ainda que o direito trabalhista estabeleça limites à jornada de trabalho e o direito ao descanso. Na maioria das situações, o direito ao não trabalho é efetivado pela tutela de outros direitos já normatizados pela Constituição Federal de 1988 – CF/88 e pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como os direitos à duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII, CF/88); ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV, CF/88); e outros dispostos no Capítulo II, do Título II, da CLT, referente à jornada de trabalho. Entretanto, há outros casos em que a legislação trabalhista vai de encontro ao direito à desconexão, por exemplo, quando se trata dos chamados “altos empregados” e dos teletrabalhadores. Este trabalho visa, também, destacar estas situações, para analisar como deverão proceder o indivíduo e o Judiciário frente ao desrespeito ao direito de desconectar-se do trabalho.

O direito à desconexão retira validade jurídica no princípio da proteção à dignidade da pessoa humana. Sob a égide desta norma, não se pode conceber, que um indivíduo esteja 24 horas disponível para seu empregador. Assim, existe a necessidade de se tutelar o direito à desconexão, inclusive juridicamente, visando garantir outros direitos já normatizados, como a saúde, o descanso, o lazer e, inclusive, a felicidade, este último já reconhecido pelo STF.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E SOCIOLOGICA DO TRABALHO

Compreender a evolução histórica e sociológica do trabalho, ainda que de uma maneira simplificada, é essencial ao presente estudo. Através dessa análise, será possível entender o significado do trabalho para a sociedade contemporânea e por que este suplanta o direito ao descanso e até mesmo à felicidade.

A evolução do trabalho marchou ao lado do progresso da humanidade. O trabalho, na sua condição mais primitiva, foi desenvolvido pelos povos nômades, no período pré-histórico, limitando-se à caça, pesca e confecção dos instrumentos necessários. O homem daquela época já tinha as habilidades de um mestre artesão: trabalhava a pedra perfeitamente para adequá-la ao uso pretendido. Já detinha, também, conhecimentos de agricultura e pastagem. Naquele momento, o único objetivo do trabalho era a sobrevivência.

Com a revolução urbana, ainda no período pré-histórico, o surgimento das cidades propiciou uma especialização rudimentar do trabalho. A humanidade entrou em contato com a palavra “excedente”: os agricultores, por exemplo, não mais plantavam apenas para sua subsistência, mas para garantir o sustento da população daquela cidade, enquanto outros indivíduos cuidavam das demais necessidades. Assim, surgiu o comércio, que foi incrementado com a invenção da moeda.

Seguindo na linha do tempo, as antigas civilizações egípcia, mesopotâmica, grega, romana, entre outras, cada uma com sua especificidade, eram sociedades extremamente complexas. Já se podia visualizar, inclusive, um Direito do Trabalho nascente. No Egito, por exemplo, os camponeses que participavam das construções das pirâmides, “tinham direito a alimentação e a uma espécie de seguro-saúde: se

adoecessem, eram atendidos por médicos que ficavam de plantão na área da empreitada”².

Na Idade Média, a economia baseava-se na produção agrícola, entretanto, com o crescimento da vida urbana e o nascimento da burguesia, já se podia perceber uma atividade industrial incipiente. Segundo Myriam Mota³,

As indústrias manufatureiras (indústria aqui entendida como um conjunto de atividades que participam da fabricação de produtos manufaturados a partir de matérias-primas) se expandiram nesse período em resposta às necessidades de vestuário e moradia e às exigências das constantes guerras. O crescimento populacional também incentivou a procura de maior conforto entre as camadas mais ricas, bem como a construção e a reforma das igrejas, que aumentaram consideravelmente após o século XI.

[...]

A partir de meados do século XIII, com o aparecimento de banqueiros, cambistas e usuários das mais variadas origens, ocorreu uma expansão de crédito, o que veio favorecer as atividades comercial e manufatureira, nitidamente urbanas. Desenvolveram-se também o comércio marítimo e o terrestre, realizados a curta ou longa distância.

Nas cidades medievais, o objetivo do trabalho não era mais garantir a sobrevivência, somente. Como a sociedade era estratificada, muitas pessoas objetivavam a ascensão de classe, que, sendo impossível, pelo fato de a nobreza ser considerada uma condição de sangue, resultou no nascimento de uma nova classe: a burguesia.

A burguesia era constituída, quase que em sua totalidade, por comerciantes. Ressalta-se que, naquela época, os burgueses iniciaram a prática da usura, ou seja, o empréstimo de dinheiro a juros, que era condenada pela Igreja. Jacques Le Goff,

² SIMONETTI *apud* MOTA, Myriam Becho; BRAICK, Patrícia Ramos. *História das cavernas ao Terceiro Milênio*. São Paulo: Moderna, 2002, p. 35.

³ MOTA, *op. cit.*, p. 114.

histórico francês especialista em idade média, colaciona em seus estudos passagem de um teólogo do século XIII que assim condenou a usura⁴:

O usurário quer adquirir um lucro sem nenhum trabalho e até dormindo, o que vai contra a palavra de Deus que diz: “Comerás teu pão com o suor do teu rosto”. Assim o usurário não vende a seu devedor nada que lhe pertença, mas apenas o tempo, que pertence a Deus. Disso não se deve tirar nenhum proveito.

Os burgueses daquela época já eram bastante empreendedores. Movidos pelo desejo de enriquecer para que pudessem usufruir de uma qualidade de vida comparável à nobreza, praticavam o comércio e a usura com o objetivo de lucro.

Entretanto, a Igreja, bastante influente naquela época, difundia à população que era necessário praticar preços justos e evitar os lucros abusivos. Isso, somado à condenação da usura, resultou em verdadeiro entrave ao acúmulo de capitais pela burguesia.

Tais censuras justificavam-se nos valores éticos e morais pregados pelo clero. Pode-se perceber, por outro ponto de vista, uma tentativa da Igreja de barrar o crescimento econômico da burguesia e, conseqüentemente, impedir a ascensão social. Vale ressaltar que, à época, o clero era bastante ligado à nobreza.

Essa interferência da Igreja nas atividades econômicas foi um dos aspectos que motivou a Reforma Protestante, iniciada no século XVI. Os protestantes defendiam que a riqueza como fruto do trabalho era uma benção de Deus. Como a burguesia capitalista desejava obter lucros mais elevados sem que se sentisse pecadora, esta nova ética religiosa proposta por Lutero, Calvino e outros, foi bem recebida.

⁴ LE GOFF *apud* MOTA, op. cit., p. 114.

Para o protestantismo, ao contrário do catolicismo, a obtenção de riquezas pela forma legal de trabalho era entendida como algo divino. Se Deus permitia que um homem fosse o melhor naquilo que ele sabe fazer, isso jamais seria considerado um pecado, e sim presente de Deus. Os burgueses precisavam de uma religião que concordasse com o seu modo de vida comercial e industrial, e foi isso que o protestantismo representou.

Para a Igreja católica, o acúmulo de riqueza era pecado. Como exemplo, o dogma: "é mais fácil o camelo passar pelo fundo de uma agulha do que o rico entrar na porta do céu". O catolicismo valorizava a figura do pobre. Para o protestantismo, ao contrário, a ideia de pobreza estava relacionada com a preguiça. É pobre aquele que não quer trabalhar.

Foi Benjamin Franklin, um calvinista, que proferiu a célebre frase: "O trabalho dignifica o homem". Sem a reforma protestante, talvez não tivéssemos a ideia de trabalho como concebemos hoje.

Avançando para a época das grandes navegações, que se iniciou no século XV, a descoberta de novos mercados ocasionou a expansão da economia e o aprimoramento do capitalismo.

Como este artigo não visa o estudo dos aspectos econômicos que justificaram a manutenção e predileção ao capitalismo, e sim a compreensão histórica e sociológica do trabalho, salta-se à Revolução Industrial. Não cabe, neste estudo, discutir as suas causas, e sim compreender como a revolução alterou drasticamente as estruturas sociais, transformando a palavra trabalho.

Segundo Myriam Mota⁵,

A industrialização na Grã-Bretanha foi muito mais do que o fruto de uma revolução técnica e científica. Ela representou uma mudança

⁵ MOTA, op. cit., p. 267.

social profunda na medida em que transformou a vida dos homens, sem se preocupar com os custos sociais e ambientais dessa mudança.

Uma das principais transformações diz respeito ao próprio significado da palavra trabalho. O que antes significava dor, humilhação e pobreza passou a designar fonte de propriedade, riqueza, produtividade e até mesmo a expressão da condição humana. O trabalho passou a dignificar o homem e qualificá-lo, tornando-se um indicador de posição social.

Com a mecanização do campo e o êxodo rural, levas de camponeses mudaram-se para as cidades, formando um grande contingente de mão de obra disponível, o chamado exército industrial de reserva. Devido à escassez de emprego, essa volumosa mão de obra de baixíssimo preço vinha ao encontro dos anseios dos industriais: já que os custos da força de trabalho eram muito pequenos, podiam aplicar grandes somas de capitais em novas instalações.

A burguesia, detentora do capital, continuava a busca pelo lucro. Com o surgimento de novas tecnologias e a mecanização industrial, que resultou na construção de grandes fábricas, a sociedade dividiu-se diametralmente: de um lado, os burgueses, agora donos dos meios de produção; do outro, os assalariados, donos apenas de sua força de trabalho.

Surgiu, então, a classe social do proletariado. O proletário, trabalhador das fábricas, estava no degrau mais baixo da estratificação social. Precisava trabalhar para sobreviver. Como os salários pagos eram baixos, o proletário precisava trabalhar mais se quisesse ter algo além do básico necessário.

A jornada de trabalho de um proletário variava de 14 a 16 horas, sem direito a descanso e férias. O trabalho, mais uma vez, era necessário para garantir a sobrevivência, mas o proletário da época vivia apenas para trabalhar. O trabalho, que dignifica o homem, passa a retirar-lhe a mesma dignidade.

As condições de trabalho naquela época eram degradantes: fábricas sujas, quentes, barulhentas, úmidas, sem ventilação. O trabalho era repetitivo e cansativo.

Não havia direitos trabalhistas. Esta situação causava revolta e, assim, os proletários se organizaram e passaram a lutar por condições decentes de trabalho. Nas palavras de Salomão Resedá⁶, “juntamente com esta revolução, nasceram as primeiras normas voltadas a garantir certa proteção aos trabalhadores que, por sua vez, enfrentavam jornadas estafantes de trabalho, sobre precárias condições de salubridade e higiene”.

Segundo Amauri Mascaro⁷,

Se partirmos do plano histórico, vamos ver que as primeiras condições do trabalho resultaram de leis na Europa que eram destinadas a proteger o trabalhador contra a exploração do capitalismo da época. Assim é que surgiram as primeiras leis trabalhistas, e seus objetivos são todos claros e conhecidos pelos que estudam direito do trabalho (proibição do trabalho do menor abaixo de uma certa idade, restrições aos horários de trabalho das mulheres, duração limitada do trabalho diário, intervalos para descansos na jornada diária, repousos todas as semanas em um dia para cada semana, depois de um ano concessão de férias com durações variáveis em cada lei de todos os pais etc.)

Posteriormente, na década de 1900, surgiu o modelo “fordista” de produção, baseado em linhas estáticas de produção, nas quais os trabalhadores realizavam trabalhos padronizados e repetitivos, não intelectuais. O empregado tinha local e horário certos para trabalhar. Ao sair da empresa, o trabalho ficava para trás.

Hoje vivemos a revolução tecnológica, a chamada era da informação. Com o desenvolvimento dos meios de comunicação, somos encontrados em qualquer lugar do planeta. Com um clique apenas é possível realizar transações comerciais que envolvem milhões de reais. As contínuas inovações tecnológicas, notadamente nos setores de informática e telecomunicações, que facilitaram a rápida circulação de

⁶ RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>> Acesso em: 8 dez 2012.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 472.

produtos, capitais, serviços e, principalmente, informações, é uma das causas da famosa globalização.

Com a forte presença das multinacionais, que produzem e vendem em várias partes do mundo, a concorrência atingiu níveis antes inimagináveis. Hoje, a produção de muitas empresas é desmembrada por diversos lugares do mundo a fim de baratear o custo final do produto.

Uma das consequências diretas do avanço tecnológico é o desemprego funcional. Uma máquina pode fazer, sozinha e rapidamente, o trabalho que antes necessitava de vários homens e horas de trabalho. Diante do desemprego, os trabalhadores se veem obrigados a buscar uma especialização cada vez maior para ter chance de preencher um lugar no mercado de trabalho, tão acirrado.

O desemprego também é causado pelo fato de, por conta da atual mobilidade do mercado mundial, muitas empresas fecharem unidades de produção em determinado país, transferindo-as para o outro lado do mundo, onde os salários são menores e há menos direitos trabalhistas. O país que paga bons salários e concede todos os direitos necessários aos trabalhadores, perde competitividade no mercado global.

Ao longo da história da humanidade, a maneira de exercer o trabalho modificou-se sensivelmente a cada vez que uma revolução social eclodia. Por este motivo, o Direito do Trabalho não pode ser considerado uma disciplina estática, com regras absolutas, pois seu objeto está em constante transformação. Entretanto, grande parte da legislação trabalhista foi produzida à luz da revolução industrial, quando a necessidade de regulação era urgente, frente aos abusos vividos pelos trabalhadores naquele momento. Com o surgimento de novos conceitos e situações, vão abrindo-se falhas na legislação. Assim, é preciso compreender as mudanças que vêm ocorrendo

na organização social do trabalho, bem como os fatores que as motivaram, com o intuito de se promover discussão jurídica para suprimir as falhas. Souto Maior⁸, ao discorrer sobre o teletrabalho, nova modalidade de trabalho surgida com o a revolução tecnológica, assim afirma:

É equivocado imaginar que o direito do trabalho, transcrito na CLT, não se amoldando às novas formas de organização do trabalho, porque criado com base no modelo “fordista” de produção, não forneça base jurídica para inserção de tal hipótese. Os fundamentos e as funções do direito do trabalho (especialmente: o de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital; o de manter a ética e a dignidade nas relações de trabalho; o de melhorar as condições de vida do trabalhador; e o de distribuir riqueza) têm razão de ser em qualquer modo de produção (“fordista”, “taylorista”, “toyotista” etc). Assim, o obstáculo para a aplicação do direito do trabalho nestas novas formas de exploração do trabalho humano somente subsiste quando abandonam-se os postulados essenciais do direito do trabalho. As novas formas de produção talvez não tenham sido pensadas para evitar a aplicação do direito do trabalho, mas, querendo, ou não, o fato é que este efeito não pode ser produzido, sob pena de se negar toda a evolução da história social da sociedade moderna, jogando-se no lixo as garantias internacionais de preservação da dignidade humana.

No próximo capítulo, analisar-se-á o trabalho na sociedade contemporânea, delineando-se suas principais características e desafios.

2. O TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

Hoje, nos deparamos com a seguinte situação: o mercado do trabalho é bastante competitivo. Somos impulsionados a cada vez mais cedo ingressarmos no mundo do trabalho, que vem exigindo pessoas mais qualificadas. Ainda existe a classe do proletário, mas, ao contrário do que ocorria na 1ª Revolução Industrial, estes trabalhadores hoje têm diversos direitos garantidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, o que lhes assegura uma vida digna. Entretanto,

⁸ SOUTO MAIOR, op.cit.

o salário mínimo não é o suficiente para cobrir as necessidades vitais e, ainda, garantir a tão sonhada felicidade. A vida de um trabalhador que ganha um salário mínimo é muito dura, pois esta quantia não é suficiente para sustentar uma família. Por isso, essa classe, muitas vezes, busca trabalhar sempre mais, para ganhar mais dinheiro, seja através de horas extras, seja através da manutenção de mais de um emprego.

A classe média brasileira, inserta em mercados que proporcionam um ganho salarial maior, também se vê diante da necessidade de trabalhar mais para ter mais. Em muitos casos, não se cumpre a jornada de trabalho máxima estabelecida pela Constituição Federal. O trabalhador adora fazer horas extras, pois ganhará mais. Então, as horas extras acabam tornando-se horas extras habituais, uma aberração jurídica.

Para os altos executivos não há mais jornada de trabalho. Com a evolução dos meios de informação, até mesmo durante as férias e viagens o trabalho continua.

Assim como na época de Calvino e Lutero, aquele que não trabalha é de certa forma excluído da sociedade, seja pelo fato de ser tão pobre que não tem condições mínimas de dignidade, seja pelo fato de ser considerado “vagabundo”. Nas palavras de Souto Maior⁹, “não ter uma ocupação, um trabalho, seja lá qual for, ainda agride os membros da sociedade, sociedade esta que, queira-se ou não, tem como fundamento o contrato social, que, por sua vez, apoia-se na ideia da divisão do trabalho”.

⁹ SOUTO MAIOR, op.cit

A sociedade contemporânea é viciada em trabalho. Cita-se, como exemplo, a jornada de trabalho do presidente da Nokia para a América Latina, destacada em matéria na revista Exame¹⁰:

Segunda-feira 26 de setembro, 4 horas da manhã. A semana ainda não começou para a maioria das pessoas, mas o executivo Fernando Terni, presidente da Nokia para a América Latina, já está a postos para iniciar mais um dia de trabalho que só terminará 16 horas mais tarde. No México para uma série de reuniões, Terni acordou no meio da madrugada para participar de uma teleconferência de 4 horas com outros executivos da empresa espalhados pela América, Europa e Ásia. Assim que desliga o telefone, só há tempo para um rápido banho e uma xícara de café antes de começar o primeiro dos muitos encontros agendados com executivos locais e clientes da empresa. As conversas consomem quase o dia todo - inclusive o almoço -, mas Terni precisa achar algum intervalo entre elas para sentar-se diante do computador. Infelizmente para ele, anoitece bem antes de concluir o que tinha se programado para fazer. A solução é continuar o trabalho na sala de espera do aeroporto e mais tarde no avião que o levará à Argentina. Terá ainda de separar pelo menos algumas horas do voo para dormir - afinal, a maratona de trabalho inevitavelmente prossegue no dia seguinte. **"No mundo de hoje não há mais horários. Ou o executivo gosta disso e fica no jogo, ou não gosta e vai fazer outra coisa"**, diz Terni. [grifo nosso]

E por que trabalha-se tanto? Por todo o exposto, percebe-se que o mundo organizou-se numa economia capitalista, e que a palavra chave é competição. As grandes empresas procuram sempre reduzir os custos para que seus produtos possam ter condições de se sobressair neste mercado amplo, globalizado e acirrado. Pagar bons salários e cumprir os direitos trabalhistas sai muito caro.

Com o grande número de desempregados, aqueles que não aceitam as condições impostas pelas empresas perdem o seu lugar para o próximo da fila. Os direitos dos trabalhadores, na maioria dos casos, somente são integralmente cumpridos diante do Judiciário.

¹⁰ REVISTA EXAME. *Por que trabalhamos tanto?* Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0859/noticias/por-que-trabalhamos-tanto-m0079847>> Acesso em: 17 out 2012.

Novas formas de trabalho têm nascimento na sociedade contemporânea, especialmente por conta da tecnologia, da globalização, e do surgimento de profissões inéditas. Estas novas formas, bastante diferentes do modelo que inspirou a criação da legislação trabalhista, ainda na Revolução Industrial, sob influência do fordismo, são um desafio para a aplicação do direito do trabalho, uma vez que se afastam das “condições padrões”. Percebe-se, hoje, que existe uma flexibilização das condições do trabalho, principalmente no que tange o local e a jornada. Amauri Mascaro Nascimento¹¹, ao discorrer sobre o modelo flexibilizado de direito do trabalho, assim ensina:

Os principais fatos que o motivaram são conhecidos: as modificações dos processos de produção, a nova tecnologia, a robotização industrial, o desemprego e o subemprego, o desenvolvimento do setor de serviços, a economia de mercado e a evidência do desgaste da legislação operária ou industrial para uma sociedade nova.

Mescla elementos de intervencionismo estatal e espontaneidade dos particulares, com realce para este.

[...]

A diversificação dos temas centrais das relações de trabalho opera em um novo quadro socioeconômico no qual se combinam elementos de flexibilização e intervencionismo diante de um mercado de trabalho fragmentado e de uma força de trabalho reduzida, característica da época contemporânea.

É um dos períodos agudos da história do trabalho, no qual é desenhado um novo paradigma de emprego. A era das tecnologias da informação. O avanço tecnológico e a informática criaram um mundo dos computadores, disponibilizaram mão de obra, novas profissões surgiram, privatizações de empresas públicas intensificaram-se, sempre com profundas alterações nas relações de trabalho e no poder dos sindicatos perante o empregador.

[...]

No Brasil, o garantismo nasceu com o direito do trabalho como exigência social da proteção dos operários na fábrica, solidificou-se com a evidência da necessidade de reconhecer cidadania ao trabalhador, ganhou moldura jurídica de grande destaque com a Consolidação das Leis do Trabalho (1943), encontrou suporte no princípio protetor do direito do trabalho e encontrou na Justiça do Trabalho o epicentro de sua aplicação.

Depois da CLT, no período contemporâneo, diversas leis deram seqüência à diretriz tutelar, mas abandonou-se o teor protecionista da legislação brasileira com diversas normas flexibilizadoras. Toma-se,

¹¹ NASCIMENTO, op.cit., p. 54-58.

aqui, a palavra flexibilização no sentido de modificação das condições de trabalho como dos tipos de contratos de trabalho.

As condições de trabalho da sociedade contemporânea, se comparadas à época da criação da Consolidação das Leis do Trabalho, são bastante diversas. Isto é, afastaram-se os modelos tradicionais, como o fordismo e taylorismo. A tendência atual é a preocupação com os resultados, não importando o local e o tempo em que o trabalho é desenvolvido. Os casos dos teletrabalhadores e dos altos empregados, que serão a seguir estudados, são os principais exemplos desta nova forma de produção.

A análise do respeito a certos direitos trabalhistas é peça-chave para o estudo da desconexão (cujo conceito será adiante esclarecido): limite máximo de jornada, descansos intra e interjornada, férias, feriados e limitação das horas extras.

3. DAS CONTRADIÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO À LUZ DO ESTUDO DE JORGE LUIZ SOUTO MAIOR

Traçar a evolução histórica da relação homem x trabalho foi importante para compreender, passo a passo, como a sociedade contemporânea “se viciou” em trabalho. Analisadas as características desta sociedade e do “mundo do trabalho”, o próximo passo é destacar algumas contradições que envolvem os trabalhadores do presente.

Jorge Luiz Souto Maior é um renomado jurista brasileiro que escreveu um dos mais importantes artigos sobre o direito à desconexão¹². Neste artigo, o doutrinador afirma que este tema é revelador de várias contradições que circundam o chamado “mundo do trabalho”.

¹² SOUTO MAIOR. Op. cit.

Segundo Souto Maior¹³, “a primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego.” Como exposto anteriormente, um dos principais efeitos da globalização foi o desemprego funcional. É paradoxal lutar pelo direito de não trabalhar, se muitos lutam para conseguir um emprego.

Nesta contradição, porém, facilmente encontra-se a resposta para dois problemas: se há tecnologia para trabalhar 24 horas por dia, mas as pessoas devem laborar apenas 8 horas diárias, a solução evidente é contratar mais trabalhadores, contribuindo para a diminuição do desemprego, e efetivando o direito à desconexão, ao descanso. Lembra-se, entretanto, que a ordem do mundo globalizado é a redução de custos. Para que contratar mais e pagar mais se o próprio empregado aceita trabalhar dobrado?

A segunda contradição, nas palavras de Souto Maior¹⁴, “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”.

Já foi esclarecido anteriormente que os avanços da tecnologia, ao substituir o homem pela máquina, causam o desemprego estrutural. Os poucos que “sobrevivem ao corte”, contudo, tem a sua disposição uma gama de instrumentos e aparelhagem que permitem que o homem trabalhe de qualquer lugar do mundo, esteja sempre conectado e seja facilmente encontrado. Ora, ninguém vai deixar de atender uma ligação do chefe, ainda que tarde da noite.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

A revista Exame¹⁵, discorrendo sobre “por que trabalhamos tanto”, assim dispôs:

Nesse ambiente de luta permanente, a tecnologia joga contra, não a favor. É outro contra-senso contemporâneo. Durante décadas, acreditou-se que a evolução da tecnologia serviria para aliviar a carga de trabalho humana. Ocorreu o oposto. “Trabalha-se mais porque houve um aumento brutal no volume de informação disponível e na velocidade com que essas informações circulam”, diz Geraldo Carbone, presidente do BankBoston no Brasil. Celulares, computadores e internet permitem que a empresa encontre um funcionário a qualquer hora do dia. E que ele trabalhe de onde estiver.

A terceira contradição que o tema “direito à desconexão” sugere é assim descrita por Souto Maior¹⁶:

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 transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

Mais uma vez, a competição acirrada é o fator responsável por esta contradição. É preciso estar sempre o mais informado possível, para não perder seu lugar.

Por fim, a última contradição, segundo Souto Maior¹⁷, é que o mesmo trabalho que dignifica o homem retira-lhe esta dignidade, “impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.”

4 DO DIREITO À DESCONEXÃO

Após a análise do trabalho na sociedade contemporânea, no capítulo 2 desta monografia, é possível concluir que a relação homem x trabalho está “às avessas”. O

¹⁵ REVISTA EXAME. op. cit.

¹⁶ SOUTO MAIOR, op. cit.

¹⁷ Ibid.

trabalho sobrepõe-se ao homem, deixando de ser um mero instrumento de produção. Como hoje se ingressa cada vez mais cedo no mercado, trabalhando mais, sofrendo jornadas excessivas e, mesmo fora do ambiente de trabalho, o trabalho continua pelo celular ou pela internet, a fase mais vigorosa da vida - o final da adolescência e a fase adulta - é dedicado quase que totalmente ao trabalho. Viver, assim, perde o sentido.

Por conta disto, já é possível falar de um direito à desconexão, isto é, o direito de desconectar-se do trabalho, de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo¹⁸. Entende-se como direito à desconexão o direito de, cumprida a jornada de trabalho, desligar-se de todas as questões relativas ao emprego, podendo-se, então, descansar, aproveitar a família e curtir momentos de lazer.

A sociedade, talvez, se tivesse sido organizada de outra forma, menos competitiva, se fosse uma característica cultural o trabalho em jornadas brandas, abrindo espaço para a inclusão de um número maior de pessoas, o direito à desconexão teria muito mais sentido e seria possível dispor de meios jurídicos para sua efetivação.

Ressalta-se que o direito à desconexão é decorrência da proteção à dignidade da pessoa humana, que é um fundamento do Estado democrático de direito, segundo o artigo 1º da Constituição Federal. Apesar de não haver dispositivo específico que o regule, este direito deve ser respeitado de forma a garantir a saúde do trabalhador.

¹⁸ SOUTO MAIOR, op. cit.

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho já protegem o direito ao descanso. Apesar desta proteção, muitos empregados aceitam perder esse direito para garantir aquela vaga de trabalho. Ainda assim, poderá futuramente pleitear indenizações por conta do suprimento destes direitos que, mesmo se autorizado pelo empregado, não podem ser dispostos. O direito à desconexão em si, entretanto, não está previsto na legislação.

A CLT, ao contrário, exclui do capítulo da jornada de trabalho os empregados que adquirem função de confiança, também chamados de altos empregados. Estes empregados normalmente estão conectados ao trabalho 24 horas por dia, como se estivessem à disposição, e a CLT acaba permitindo que isso aconteça.

Ainda que estes altos empregados recebam um salário elevado, isto não se justifica, pois não se pode conceber que alguém trabalhe 24 horas para um empregador. O problema é que muitas vezes esta é uma opção do próprio empregado, que prefere “escravizar-se” com o objetivo de subir na carreira e ganhar destaque.

Este tipo de atitude, porém, acaba gerando muitos danos, especialmente no que diz respeito às relações deste empregado com sua própria família. Os *workaholic* são pessoas estressadas e solitárias. E assim, indaga-se, para que tanto dinheiro, se não há tempo nem companhia para desfrutá-lo? Por isso que o direito à desconexão, ainda que a contra gosto do trabalhador, deve ser mais discutido, buscando-se maneiras de implementá-lo.

Outro obstáculo ao direito à desconexão é o teletrabalho, ou trabalho à distância. Esta forma de trabalho tem seus pontos positivos e negativos. Positivamente, o trabalhador está livre para organizar os horários que melhor lhe convêm, e trabalha no conforto do seu lar, estando mais próximo de sua família.

Porém, se não houver equilíbrio, o trabalho pode acabar se confundindo com a própria vida pessoal. Este é o lado negativo do teletrabalho: dependendo da maneira que for organizado, às vezes é impossível se desconectar.

É preciso ter em mente que, mesmo à distância, o trabalhador tem direito a limite de jornada e descanso. Uma forma de garantir o direito à desconexão seria o empregador implementar maneiras concretas de controlar os limites da jornada de trabalho, pois é dele o ônus da prova.

Entretanto, esbarra-se, novamente, no modelo competitivo de mercado: o empregador provavelmente vai distribuir mais trabalho àquela pessoa, pois não quer gastar mais contratando outro colaborador; e aquela pessoa vai passar o tempo que for preciso para desenvolver todo o trabalho recebido, pois não quer perder sua vaga. Mais uma vez, parece ser bastante complicado efetivar-se o direito à desconexão.

Percebe-se, também, uma afronta ao direito à desconexão quando o empregador exige do empregado horas extras habitualmente. Muitas empresas cometem o despautério de nem mesmo pagar o adicional de 50%, pelo menos, às horas extras prestadas. Novamente, a intenção é baratear o custo da mão de obra. Porém, esta prática é desleal, e afronta a coletividade, pois as empresas que pagam todos os direitos dos empregados, agindo conforme a lei, não terão competitividade contra este empregador desonesto.

Em relação às horas extras, já é um pouco mais fácil buscar a efetividade desta faceta do direito à desconexão. Judicialmente, é possível conseguir o pagamento do adicional de 50%, ou mesmo indenizações pelas horas extras habituais, pois estas configuram ato ilícito.

Ademais, por meio de uma ação civil pública, o Ministério Público pode até mesmo paralisar empresas que descumpram a jornada de trabalho.

É importante destacar as palavras de Souto Maior¹⁹ sobre a questão das horas extras:

Assim, o empregador, que exige de seu empregado a prestação de serviços em regime de horas extras de forma ordinária abusa de seu direito, agredindo o interesse social e mesmo econômico, comete, portanto, ato ilícito, cuja correção, evidentemente, não se dará pelo mero pagamento do adicional de horas extras. O dano do trabalhador, aliás, não depende de prova, pois que se configura pelo próprio fato em si do trabalho em horas extras de forma ordinária (ainda mais quando não remuneradas devidamente), na medida em que a própria lei estabeleceu o limite das horas de trabalho para proteção da saúde do trabalhador (questão de ordem pública) e também para ampliar o acesso ao mercado de trabalho (também questão de ordem pública).

O valor da indenização mede-se pela extensão do dano (art. 944), mas isto não inibe o caráter punitivo da indenização, como forma de desestimular a continuação da prática do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação dos limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo.

A reparação do dano, nestes casos, tem natureza social e não meramente individual. Não é, portanto, simplesmente, do interesse de ressarcir o dano individual que se cuida. É neste sentido, aliás, que o artigo 944, estabelece que a indenização mede-se pela extensão do dano, pressupondo, assim, o exame de ser o dano meramente individual ou possuir importante repercussão social.

Assim, percebe-se que o direito à desconexão não tem uma conotação puramente individual, mas também difusa. É interesse da sociedade assegurar jornadas de trabalho mais brandas, para aumentar o acesso ao mercado de trabalho por parte dos desempregados. Além disso, a supressão do direito de desconexão repercute no custo da produção e acarreta concorrência desleal, ferindo a ordem jurídica e econômica.

5. DAS SITUAÇÕES QUE FEREM O DIREITO À DESCONEXÃO

¹⁹ Ibid.

Em determinadas situações, dificilmente o empregado gozará do direito à desconexão. É o caso dos teletrabalhadores e dos altos empregados, pois, diante da impossibilidade de fiscalizar a jornada de trabalho, os donos do capital acabam por distribuir um grande volume de tarefas e responsabilidades, fazendo com que o empregado tenha raros momentos de descanso absoluto. Apesar de o direito à desconexão ter resguardo constitucional, pois é decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção à privacidade e intimidade, nestes casos, o empregado não tem apoio da legislação trabalhista para justificar uma demanda judicial. Ao contrário, os altos empregados, por exemplo, foram excluídos pela Consolidação das Leis do Trabalho do capítulo referente à jornada de trabalho, fazendo parecer que estes não têm direito ao limite da jornada nem aos descansos. Neste capítulo, passa-se a analisar tais situações.

5.1 Altos empregados

A legislação trabalhista entende tratar-se de uma situação excepcional o caso dos chamados “altos empregados”. Estes empregados ocupam posições superiores na organização hierárquica da empresa, como cargos de confiança, gerência, chefia e supervisão, entre outros. Segundo Godinho²⁰,

A organização interna do sistema de trabalho, na empresa, leva à elaboração de minuciosa e abrangente hierarquia entre setores e, particularmente, cargos e funções. Nesse universo interno de distribuição assimétrica de poderes e prerrogativas, surgem determinadas diferenciações entre empregados, com fulcro na concentração em alguns deles de prerrogativas de direção e gestão próprias ao empregador.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 339.

Os altos empregados recebem do empregador poderes que não são postos a qualquer contratado. Esta delegação pode resultar em maior complexidade das funções exercidas e aumento da responsabilidade, motivos que justificam o acréscimo salarial, se houver. Quando recebem poder de gestão e liberdade de organizar seu horário de trabalho, também pode resultar na impossibilidade do controle da jornada do alto empregado. Por conta disto, a legislação obreira optou por conceder-lhes tratamento diferenciado.

Segundo o art. 62, inciso II, da CLT,

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Da leitura do artigo compreende-se que os altos empregados não se sujeitam aos limites da jornada laboral impostos pelo capítulo II da CLT. Para tanto, é necessário que haja o exercício de cargo de gestão e aumento salarial em 40%. De acordo com Vólia Bomfim²¹,

Para a exclusão de uma regra tutelar geral, necessário o preenchimento de dois requisitos concomitantes: exercício de função de confiança e percepção de gratificação de 40% ou majoração salarial correspondente a 40% (art. 62, parágrafo único, CLT).

[...]

A confiança preconizada no art. 62, II, da CLT é aquela que é depositada no empregado que exerce, por delegação, algum poder típico do empregador, se confundido com ele em alguns atos, similar àquela conceituada no art. 1.172 do Código Civil.

²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 701-702.

O principal poder do empregador é o de gerir a empresa com autonomia, bem como o de disciplinar seus empregados. Desta forma, aquele empregado que tiver como função a de gestão da empresa, do setor ou filial, com total autonomia, é um alto empregado incluído do art. 62 da CLT e, portanto, excluído do Capítulo em estudo.

O capítulo II da CLT, do qual estão excluídos os altos empregados, regula os limites da jornada de trabalho, o regime das horas-extras, os períodos de descanso *intra* e *inter* jornada e, por fim, o trabalho noturno. Pela interpretação literal do art. 62 da CLT, nada do que foi disciplinado no capítulo citado se aplicará aos altos empregados. Entretanto, é preciso interpretar o dispositivo à luz dos princípios gerais do direito, dos princípios do direito do trabalho e da Constituição Federal. Isto feito, compreende-se que esta exclusão não é absoluta. Certamente, o trabalho dos altos empregados está sujeito a limites.

De início, é importante considerar que a Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, impõe a todos os trabalhadores a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Indaga-se, então, se o art. 62 da CLT é constitucional, ou não. Sobre esta questão, a doutrina se divide, parte entendendo pela constitucionalidade, e parte minoritária pelo sentido contrário.

Sérgio Pinto²², defensor da constitucionalidade, afirma:

Poder-se-ia dizer que o art. 62 da CLT seria inconstitucional, pois o inciso XIII do art. 7º da Constituição estabelece que o empregado deve trabalhar oito horas diárias e 44 semanais. Entretanto, o art. 62 da CLT não está mencionando que o empregado deva trabalhar mais do que a jornada especificada na Constituição, apenas que aquelas pessoas que não têm controle de horário ou os gerentes, de modo geral, deixam de ter direito a horas extras, pois no primeiro caso é difícil dizer qual o horário em que prestam serviços, por trabalharem externamente, e no segundo caso o empregado faz o horário que quer, podendo entrar mais cedo e sair mais tarde, ou entrar mais tarde e sair mais cedo, a seu critério. Neste último caso, verifica-se que o poder de direção do empregador é muito menor, e em muitos casos é o empregado que determina muitas coisas,

²² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 515.

justamente por ter encargo de gestão. Assim, não têm tais pessoas direito a horas extras e não é inconstitucional o art. 62 da CLT.

No mesmo sentido, Vólia Bomfim²³ assim discorre:

O art. 62 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 88, pois a regra geral imposta pelo art. 7º, XIII e XVI, da CRFB não revoga os casos especiais. Se assim o fosse, não existiria mais o contrato a termo em face do aviso prévio garantido a todos os trabalhadores (art. 7º, XXI, da CRFB), nem o direito à equiparação salarial preconizada no art. 461 da CLT, em face da igualdade preconizada no *caput* do art. 5º da CRFB etc.

Neste sentido Magano, Sussekind, aparentemente Russomano, Valentim Carrion, Sérgio Pinto e Amauri Mascaro (alguns abordam o tema em estudo sem lançar qualquer comentário acerca da constitucionalidade ou não do artigo, mas enfrentam as características dos excluídos, gerando a presunção de que o acham constitucional).

Com grande lucidez Maurício Godinho enfrenta o assunto e esclarece que o art. 62 da CLT não traz uma regra discriminatória, que seria de todo inconstitucional. Trata-se somente de uma presunção jurídica (afastável por prova em contrário) de que a jornada não é fiscalizada, e como tal não é capaz de gerar direito a hora extra. É critério prático, não de eleição ou de discriminação. Nas palavras do jurista "(...) havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o *cotidiano* da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada diária laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à jornada de trabalho".

Por outro lado, José Augusto Rodrigues Pinto e Jorge Luiz Souto Maior entendem pela inconstitucionalidade do art. 62 da CLT. Apesar de minoritário na doutrina, este foi o entendimento consagrado no Enunciado nº 17 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.

Segundo Souto Maior²⁴,

²³ CASSAR, op. cit., p. 699-700.

²⁴ SOUTO MAIOR, op. cit.

Mas, se dirá, e o empecilho do artigo 62, II, da CLT? Ele de fato não existe. Para verificar isto, responda-se, sem maiores reflexões, à seguinte pergunta: os altos empregados têm direito a repouso semanal remunerado? Ninguém, por mais liberal que seja, responderá em sentido negativo. A resposta que, inevitavelmente, virá às nossas mentes é: sim, ele tem direito, afinal não se pode conceber que uma pessoa se obrigue a trabalhar para outro em todos os dias da semana, sem sequer uma folga. No entanto, o art. 62, II, da CLT, se aplicado friamente constituiria um obstáculo a esta conclusão, na medida que exclui todos os exercentes de cargo de confiança a aplicação de todo o Capítulo II, da CLT, no qual se inclui o direito ao repouso semanal remunerado (art. 67, regulado, mais tarde, pela Lei n. 605/49). Ocorre que o inciso XV do art. 7º, da CF/88, conferiu a todos os trabalhadores, indistintamente, o direito ao repouso semanal remunerado e, portanto, a pretendida exclusão contida no art. 62, II, neste aspecto, mostra inconstitucional. Note-se, a propósito, que a própria Lei n. 605/49, que tratou do direito ao descanso semanal remunerado não exclui de tal direito os altos empregados.

Ora, se têm direito ao descanso semanal remunerado, é porque o próprio ordenamento reconhece que o trabalho dos altos empregados deve ter limites. Além disso, utilizando-se a mesma linha de raciocínio, chegar-se-á, inevitavelmente, à conclusão de que o art. 62, II, da CLT, é inconstitucional, na medida em que o inciso XIII, do artigo 7º, conferiu a todos os trabalhadores, indistintamente, o direito à limitação da jornada de trabalho.

Na prática, tem-se percebido que os altos empregados, especialmente os executivos que trabalham para grandes empresas, submetem-se a jornadas excessivas. Betania Tanure, psicóloga mineira, professora associada da Fundação Dom Cabral e mestre convidada do Insead, na França, e da London Business School, conduziu, em 2007, uma importante pesquisa, intitulada “Infelicidade no Trabalho”, com mais de mil executivos de 350 empresas, cujos dados foram publicados na revista *Época Negócios*²⁵. Segundo a revista, a pesquisa foi o mais completo estudo sobre o mundo corporativo no Brasil. O estudo revelou que, no Brasil, os executivos do topo trabalham em média 14 horas diárias e 70 horas semanais. Isto representa quase o dobro do limite constitucional.

²⁵ REVISTA ÉPOCA NEGÓCIOS. *A angústia da vida executiva*. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/O,,ERT22062-16380,00.html>> Acesso em: 19 dez 2012.

A pesquisa apontou, ainda, que 84% dos executivos são infelizes no trabalho; 76% deles acessam e-mail profissional fora do horário de trabalho; 54% deles estão insatisfeitos com o tempo dedicado à vida pessoal. Estes dados demonstram que a jornada de trabalho destes executivos não é saudável, dado o grau de infelicidade.

Segundo Souto Maior²⁶,

[...] os altos empregados estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo, negativamente em sua vida privada. Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego.

Apesar da exclusão do art. 62, II, da CLT, não se pode conceber que alguém trabalhe sem limite de horário e sem descanso, pois a saúde do trabalhador é direito indisponível. Os altos empregado, assim como qualquer trabalhador, têm direito à desconexão.

Retornando à questão da constitucionalidade do art. 62 da CLT, a solução apontada por Sérgio Pinto, citada anteriormente, é bastante coerente. A despeito de estarem os altos empregados excluídos do capítulo concernente à jornada de trabalho da CLT, não o estão da norma constitucional, devendo haver, sim, a limitação em 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Partindo deste preceito e levando em consideração que, pelas especificidades decorrentes da delegação do poder de gestão, os altos empregados não têm direito,

²⁶ SOUTO MAIOR, op. cit.

em uma primeira análise, às horas extras, pois não há controle de jornada, ficando a cargo do empregado definir o horário de trabalho. Isto não quer dizer que os altos empregados não têm, absolutamente, direito às horas extras. Em situações abusivas, quando não houver o respeito à limitação da jornada em 8 horas diárias e 44 semanais, bem como ao descanso semanal remunerado, estes direitos podem ser assegurados judicialmente, havendo maneiras outras de se provar a lesão, como testemunhas, análise de metas e do volume de trabalho, agenda de reuniões, e até mesmo o histórico da troca de mensagens eletrônicas e ligações.

Seguindo o raciocínio oposto, pela inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, estariam, então, os altos empregados sujeitos aos limites da jornada impostos pela Constituição e pela CLT. Como para estes empregados não há o controle de jornada através do “ponto”, deve o empregador assegurar-se de outros meios para garantir a duração do trabalho e evitar a utilização indiscriminada da força de trabalho daquele indivíduo. Para Souto Maior²⁷,

Em suma, atendendo aos pressupostos do direito ao não trabalho, para preservação da intimidade da vida privada e da saúde social, há de se considerar que os altos empregados – exercentes de cargo de confiança – estão inseridos no direito à limitação da sua jornada de trabalho, em conformidade com o tipo de trabalho executado: para os que trabalham, a maior parte do tempo, no estabelecimento do empregador, inserindo-se no contexto da unidade produtiva, sua jornada normal deve ser a mesma de seus subordinados; para os que executam seus serviços, com grande autonomia no que se refere ao contexto produtivo, o limite de sua jornada deve ser, obrigatoriamente, fixado em contrato individual, de forma a respeitar os períodos legais de descanso (RSR, férias, feriados...) e a vida privada do empregado, com previsão da carga de trabalho a ser exigida, sob pena de recais sobre o empregador o ônus da prova das horas trabalhadas.

Portanto, tanto pela linha da constitucionalidade quanto pela linha da inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, é possível afirmar que os altos empregados

²⁷ SOUTO MAIOR, op. cit.

tem o direito à desconexão, e que esta pretensão pode, sim, ser reclamada em juízo. Os avanços da tecnologia têm permitido que o empregado permaneça conectado ao trabalho 24 horas por dia, através do telefone ou da internet. Porém, a vida de uma pessoa não pode se reduzir ao trabalho. Mesmo que seja uma opção do empregado a sujeição à jornada excessiva, o que efetivamente ocorre na maioria dos casos, pois a contraprestação pecuniária acaba por convencer à entrega irrestrita, o direito do trabalho deve intervir nesta questão e assegurar a inexistência deste tipo de jornada, pois os direitos à saúde e intimidade são indisponíveis, e todo trabalho deve preservar a dignidade da pessoa humana.

5.2 Teletrabalho

Outra situação importante para o estudo do direito à desconexão é o caso dos teletrabalhadores, que se passa a analisar neste tópico.

O teletrabalho rompeu com certas definições clássicas do contrato de trabalho ao permitir a realização do serviço em lugar outro que o estabelecimento da empresa, até mesmo na residência do próprio empregado. Representa uma nova forma de exploração do trabalho humano, bem distante do modelo fordista, moldada à globalização. O teletrabalho é o resultado do encontro do trabalho com as inovações tecnológicas, permitindo que a subordinação do empregado ao empregador ocorra por meios telemáticos e informatizados, quebrando o modelo clássico que somente admitia controle direto e pessoal.

Para compreensão do teletrabalho, é preciso desamarrar-se dos institutos e concepções ligados à revolução industrial, quando maior parte da legislação trabalhista vigente foi criada, e aplicar esta mesma legislação através de uma

interpretação histórica e sociológica, levando em conta as novas situações decorrentes do avanço tecnológico, que cria relações jurídicas não imaginadas no momento da feitura da lei.

Longe de compreender esta nova organização do trabalho, muitos juristas afirmam que o teletrabalho, ou trabalho à distância, não gera relação de emprego. Para esclarecer as dúvidas, a Lei 12.551, de 2011, alterou o art. 6º da CLT, que passou a vigor da seguinte forma:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Portanto, resta claro que, em havendo pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade, e se o empregado não correr os riscos do negócio, estará configurada a relação de emprego, ainda que à distância.

O conceito de teletrabalho ainda apresenta várias divergências doutrinárias. Para Vólia Bomfim²⁸, teletrabalho significa trabalho à distância, realizado fora do estabelecimento do empregador. Segundo Vólia, não há necessidade de o empregado utilizar instrumentos de informática ou de telecomunicação. Já para Pinho Pedreira e Valentin Carrion²⁹, teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância desenvolvido através da telemática, isto é, com uso exclusivo da informática, não estando incluído o trabalho com utilização de telefones ou outros meios de comunicação. Rodrigues Pinto³⁰, um pouco mais abrangente, advoga que

²⁸ CASSAR, op. cit., p. 714.

²⁹ CARRION, Valentino *apud* CASSAR, op. cit., p. 715.

³⁰ PINTO, Rodrigues *apud* CASSAR, op. cit., p. 715.

teletrabalho corresponde a uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal.

Não interessa, para este trabalho, as divergências doutrinárias acerca do conceito de teletrabalho e seus tipos. Para a análise do direito à desconexão, toma-se teletrabalho como trabalho à distância, realizado fora da empresa ou do escritório, não havendo contato pessoal entre os sujeitos da relação de emprego (ou havendo contato pessoal esporádico), mas com a possibilidade de contato através das novas tecnologias (telefone, e-mail, vídeo conferência, etc). Interessa, também, a este estudo, o trabalho à distância realizado por empregados que, mesmo cumprindo jornada na empresa, ao sair do escritório continuam a trabalhar através de celulares e computadores.

Vittorio Di Martino, conselheiro especial em inovação e bem-estar organizacional da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em livro intitulado “Promoting Decent Work – The high Road to teleworking”³¹, assim discorre:

Twenty years ago, when the concept of teleworking firsts began to be debated, it was taken to mean simply the opportunity to work from home, using telecoms links to replace commuting with what was also called ‘telecommuting’.

But as the idea of telework has developed, so the breadth of the concept has expanded as well. Whilst home teleworking remains a significant element in the overall picture, we must also include remote working taking place in other ways. People already work in neighbourhood centers, in community telecottages and in telecentres. Increasingly they also work on planes and trains, in hotel rooms, from cars, in clients’ offices, from ‘touch-down’ facilities elsewhere in their company, and from special teleworking facilities provided commercially for rent. The workplace today is, potentially, anywhere where electronic networking is possible.

Explicando, o autor afirma que o conceito de teletrabalho, quando começou a ser debatido, significava apenas a oportunidade de trabalhar em casa. Mas a ideia de teletrabalho foi desenvolvendo-se, e o conceito alargando-se. O trabalho em casa

³¹ DI MARTINO, Vittorio. *Promoting decent work*. Genebra: OIT, 2001, p. 11.

continua a ser um elemento significativo, porém, deve-se incluir o trabalho remoto que ocorre de outras formas, como em telecentros. Cada vez mais as pessoas também trabalham em aviões e trens, em quartos de hotel, em carros, no escritório de clientes e através de outras facilidades. O local de trabalho hoje é, potencialmente, em qualquer lugar onde acessar a rede eletrônica é possível.

Por conta do teletrabalho, está mais difícil, senão impossível, desconectar-se do trabalho. A situação extrema-se no caso daqueles que trabalham em casa, que acabam por fundir seu local de descanso e convívio familiar com o ambiente de trabalho.

Segundo a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, fundamentada em pesquisas realizadas em 2008 e publicadas no site da sociedade³², o Brasil conta com aproximadamente dez milhões e seiscentos mil teletrabalhadores. Este número representa 5% da população brasileira. Ainda de acordo com a SOBRATT, pelo menos 23,3% da população adulta em atividade no país (cerca de um em cada quatro brasileiros) adota ao longo do mês alguma forma de teletrabalho, sendo que, entre todos, o trabalho em casa é a modalidade mais comum (52%).

De acordo com estes dados, o número de brasileiros que trabalham em casa é enorme, e esta estatística vem aumentando ao longo do tempo, impulsionada pelo barateamento da tecnologia e pela redução de custo que representa para a empresa manter o empregado em casa. Estes empregados, que não têm uma jornada de trabalho definida, estão sempre à disposição do empregador, e esta disponibilidade

³² Dados extraídos do site da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, SOBRATT - www.sobratt.org.br/faq.html

excessiva pode caracterizar um problema muito grave: a impossibilidade de desconectar-se do trabalho.

O teletrabalho proporciona uma flexibilização do local e do horário de trabalho. Certamente, é um benefício para o empregado, que não precisa se deslocar à empresa, ganhando tempo. Para aqueles que trabalham em casa, o teletrabalho também favorece o aumento da produtividade, pois as tarefas são realizadas no conforto do lar. Do outro lado, o empregador também ganha bastante, pois reduz diversos custos com espaço, podendo economizar, por exemplo, aluguel e luz de um escritório. Além disso, terá funcionários satisfeitos. Por estes motivos, o teletrabalho não pode ser ignorado. É uma nova sistemática que traz vantagens aos dois lados da relação trabalhista. Entretanto, as benesses acima descritas retratam o cenário ideal. Em grande parte dos casos, o teletrabalhador é submetido a jornadas excessivas, afetando sua saúde e ferindo direitos trabalhistas indisponíveis.

Segundo aponta Marcela Pereira³³, em trabalho intitulado “A fiscalização do direito à saúde e segurança no meio ambiente laboral no âmbito do teletrabalho”,

Sendo a saúde e segurança do teletrabalho tema que ostenta grande repercussão no cenário juslaboral face ao princípio da dignidade da pessoa humana, cumpre ressaltar, conforme ensina Winter, que o fato de o empregador laborar em casa ou até mesmo em centros de teletrabalho, enseja a possibilidade de que a sua jornada de trabalho acabe sendo excedida, não se verificando as devidas pausas de descanso.

Segundo aponta Kugelmass, um dos desafios ao trabalho flexível, recai justamente no vício de trabalhar, afirmando posteriormente que o fato de o trabalho ser realizado longe dos centros tradicionais da empresa, faz com que, muitas vezes, o “telecomutador”, expressão utilizada pelo autor, trabalhe de forma mais intensa e por períodos mais longos, desencadeando a probabilidade de uma série de doenças ocasionadas devido ao *stress*.

Verifica-se que tal situação desfavorável presente no ambiente de trabalho, pode nitidamente prejudicar e abalar a integridade física

³³ PEREIRA, Marcella Vergara Marques. *A fiscalização do direito à saúde e segurança no meio ambiente laboral no âmbito do teletrabalho*. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/marcella_pereira.pdf> Acesso em: 19 dez 2012.

e psíquica daquele que labora do regime do teletrabalho. É nesse sentido que Resedá assinala a importância do direito à desconexão, isto é “[...] o direito do assalariado 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.

Como exemplo, toma-se o caso daqueles que exercem teletrabalho em sua residência. Diante da impossibilidade de fiscalizar a jornada de trabalho, o contrato firmado, na maioria das vezes, se dá através de um sistema de cumprimento de metas. Quanto maior for a produção, maior será o salário recebido. O trabalhador, pois, com o objetivo de ganhar mais, prolongará o tempo destinado ao trabalho, podendo facilmente ultrapassar a linha invisível que, em sua casa, divide o espaço de lazer e descanso com o ambiente de labor. Segundo Salomão Resedá³⁴,

O sistema de cumprimento de metas faz com que o salário do teletrabalhador dependa diretamente de um maior volume e velocidade de produção das informações. Portanto, indiretamente, o teletrabalhador é compelido a ampliar o seu tempo de trabalho a fim de cumprir com um volume maior de obrigações.

É importante compreender que, mesmo que o contrato de trabalho estabeleça um sistema de cumprimento de metas, o volume de serviço não deve ultrapassar o limite constitucional da jornada trabalhista. Não é uma opção do empregado trabalhar mais para ganhar mais, ao contrário, é uma obrigação do empregador respeitar os direitos trabalhistas firmados na carta constitucional, ainda que o empregado peça que o limite máximo seja desconsiderado. Mais uma vez, destaca-se que o direito do trabalho, ao interferir nesta questão e limitar a jornada de trabalho, tenta garantir a dignidade do homem frente a uma sociedade capitalista, e evitar a escravidão ao trabalho, neste caso, proporcionada pela tecnologia.

³⁴ RESEDÁ, Salomão. Op. cit.

Por conta disso, o empregador deve controlar, ainda que à distância, o trabalho dos seus contratados. Para tanto, pode, por exemplo, criar um sistema de *log in* em ambiente virtual da empresa para contabilizar as horas destinadas à produção das tarefas. Pode também implementar um sistema de relatórios, para que o empregado forneça um relato do que foi produzido diariamente. De qualquer forma, a extrapolação do limite constitucional pode ser percebida pela análise das ligações, dos emails, e, principalmente, do volume de trabalho e das metas exigidas.

Salomão Resedá³⁵ discorre brilhantemente sobre o que foi aqui exposto. Em seus dizeres:

Em contrapartida, à primeira vista, o teletrabalho apresenta-se apenas como uma nova modalidade de exploração, agora por meios virtuais, do trabalho do empregado. Sob o manto da garantia de um maior conforto com a redução do estresse pró-funcionário, empregadores têm em suas mãos uma ferramenta de grande utilidade para aumentar o nível de atividades exigidas ao empregado. Isto porque da mesma forma que a tecnologia possibilita a realização de tarefas nos mais diversos locais, também viabiliza a fiscalização por parte do empregador em qualquer área que ele se encontre.

[...]

É evidente que aquele que trabalha sob o regime de teletrabalho terá uma interferência na sua vida particular por parte do empregador muito maior do que o “empregado normal”. Como dito anteriormente, nestas situações haverá uma mitigação na divisão entre o tempo dedicado ao lazer e aquele destinado à atividade profissional: o profissional passará a trazer a empresa para a sua intimidade. A fiscalização indicativa do tempo disponibilizado deverá ser submetida aos mesmos avanços tecnológicos que provocaram essa acessibilidade quase que irrestrita.

[...]

Desta forma, o direito à desconexão apresenta-se como uma forma de garantia do cumprimento do preceito constitucional a partir dos novos paradigmas trazidos pela tecnologia. Em razão do limite imaginário que distinguia o tempo utilizado para lazer e para o cumprimento de atividades profissionais encontrar-se mitigado no teletrabalho, é necessário que o empregado seja acobertado por um direito que lhe garanta a revitalização desta divisão e o respeito do seu período de descanso.

[...]

O exercício do trabalho através do teletrabalho não dificulta a fiscalização do correto cumprimento dos intervalos legalmente previstos. O empregado poderá estar sempre on-line para o seu

³⁵ RESEDÁ, op. cit..

empregador, bastando, para isso, que mantenha seu laptop ligado, garantindo, assim, conexão imediata com a sede da empresa.

[...]

Neste sentido, busca-se evitar que a tecnologia seja utilizada como uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador perante o empregado. É necessário que seja respeitado tal direito, na medida em que, submetido ao teletrabalho, ele estará mais exposto à penetração da sua vida profissional no âmbito de sua vida particular. Caso isso não seja assegurado, a “liberdade” adquirida ao sair das paredes da empresa não mais permanecerá em evidência.

O direito à desconexão, portanto, deve ser respeitado no âmbito do teletrabalho. Ainda que não seja possível fiscalizar pessoalmente a jornada do teletrabalhador, o contratante deve utilizar-se de outros meios de fiscalização indireta, de modo a garantir que o limite constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais não seja desrespeitado.

O respeito ao direito à desconexão é uma pretensão que pode ser reclamada em juízo. Para tanto, basta que o empregado forneça provas de que estava sendo submetido a jornada excessiva, incapaz de desfrutar dos momentos de descanso, por culpa do empregador. Entretanto, os julgadores do país têm adotado uma posição bastante conservadora ao decidir casos em que o direito à desconexão é desrespeitado por conta da disponibilidade excessiva do empregado ocasionada pelo uso de aparelhos tecnológicos. Na maioria dos casos, os tribunais pátrios entendem que, tendo o empregado liberdade de locomoção, não há lesão. Entretanto, mesmo tendo a possibilidade de locomover-se livremente, se o empregado continuar à disposição da empresa, ainda que em casa, em tempo superior ao limite constitucional, impossibilitado de desconectar-se do trabalho, haverá, sim, lesão. Este entendimento, praticamente inédito, deve ser considerado, pela saúde psíquica do empregado, que deve ter momentos para usufruir do convívio familiar, realizar atividades de lazer e descanso.

Conforme ensina Souto Maior³⁶, “o importante é não evitar a discussão sob o prima jurídico, partindo-se da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite”.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, conclui-se que o direito à desconexão é aplicável no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, pois é decorrência do princípio da dignidade humana, e da preservação da intimidade e privacidade, todos previstos constitucionalmente.

A proteção ao direito de não trabalhar é essencial para garantir o resgate da dimensão humanística ao indivíduo, que, com a necessidade premente de obter recursos para a garantia de suas necessidades, isto é, com a dependência econômica ao emprego, abre mão dos intervalos de descanso. Esgotado o limite constitucional da duração do trabalho, o empregado não tem a opção de trabalhar mais. Vale lembrar que o direito à saúde é indisponível. Entretanto, em diversas situações, o trabalhador opta por submeter-se a jornadas excessivas e indignas, guiado por suas exigências de consumo e objetivos de vida. Ainda assim, o empregador deve observar o limite máximo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, sob pena de desrespeitar o direito à dignidade humana.

O direito à desconexão não deve ser assegurado apenas por sua conotação individual, pois tem também uma faceta difusa. Prática concorrência desleal o empregador que não respeita os direitos trabalhistas com o objetivo de baratear o

³⁶ SOUTO MAIOR, op. cit.

custo da produção. Além disso, é interesse da sociedade exigir o cumprimento dos limites da jornada de trabalho, para aumentar o acesso ao mercado de trabalho, reduzindo o desemprego.

O trabalhador brasileiro tem o direito a desconectar-se do emprego, e esta pretensão pode ser reclamada em juízo, já que há diversas maneiras de se provar a disponibilidade excessiva. O Judiciário não pode permitir que um trabalhador permaneça conectado ao trabalho acima do limite que garante a sua saúde.

Assim, conclui-se que o direito à desconexão deve ser aplicado imediatamente, independente de norma que venha regulá-lo, inclusive em juízo.

Esta é a função do Direito: regular a vida em sociedade e garantir os direitos fundamentais mesmo em situações em que o indivíduo se veja obrigado a deixá-los de lado.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paul: LTR, 2005.

BRASILEIRA DE NORMAS E TÉCNICAS (ABNT). *Referências bibliográficas*: NBr 6023. São Paulo: ABNT, 2003.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 25 out. 2012.

BRASIL. Decreto-Lei n.5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 out. 2012.

CALVET, Otavio Amaral. *O Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho*. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/otavio_calvet/otavio_calvet_direito_ao_lazer.pdf> Acesso em: 19 dez 2012

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DI MARTINO, Vittorio. *Promoting decent work*. Genebra: OIT, 2001.

HOBBSAWN, Eric J. *A era do capital, 1848 – 1875*. 5. ed: tradução Luciano Costa Neto. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

HOBBSAWN, Eric J. *Era dos Extremos: o breve século xx: 1914-1991*. 2. ed: tradução Marcos Santarrita; revisão técnica Maria Célia Paoli. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

KULGEMASS, Joel. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação*. São Paulo: Atlas: 2006.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENEZES, Mauro de Azevedo. *Constituição e reforma trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2003.

MOTA, Myriam Becho; BRAICK, Patrícia Ramos. *História das cavernas ao Terceiro Milênio*. São Paulo: Moderna, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Tendencias mundiales del empleo 2012. Prevenir una crisis mayor del empleo*. Genebra: OIT, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *World of Work Report. Better jobs for a better economy*. Genebra: OIT, 2012.

PEREIRA. Marcella Vergara Marques. *A fiscalização do direito à saúde e segurança no meio ambiente laboral no âmbito do teletrabalho*. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/marcella_pereira.pdf> Acesso em: 19 dez 2012.

PINTO, Augusto Eduardo Miranda. A precarização do meio ambiente do trabalho no espaço urbano. *Revista de Direito da Unigranrio*. Rio de Janeiro, vol. 3, n. 1, 2010. Disponível em: <<http://www.publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/rdugr/article/viewFile/969/592>>. Acesso em: 15 nov 2012.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2000.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o direito constitucional internacional*. 13. ed., rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2012.

RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>> Acesso em: 8 dez 2012.

REVISTA ÉPOCA NEGÓCIOS. *A angústia da vida executiva*. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/O,,ERT22062-16380,00.html>> Acesso em: 19 dez 2012.

REVISTA EXAME. *Por que trabalhamos tanto?* Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/0859/noticias/por-que-trabalhamos-tanto-m0079847>> Acesso em: 17 out 2012.

ROBERTS, J. M. *The penguin history of the twentieth century*. Penguin books, 2000.

SANTOS, Élisson Miessa. *Estudos aprofundados MPT*. Juspodivm, 2012.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Método, 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003*. Disponível em: <http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf> Acesso em: 12 dez 2012.

VICENTINO, Cláudio. *História para o Ensino Médio*. São Paulo: Scipione, 2002.

WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.