

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E O SEU
PREJUÍZO COM O REGIME DE TELETRABALHO**

PAULA GABRIELE PINTO

RIO DE JANEIRO

2017/2

PAULA GABRIELE PINTO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E O SEU PREJUÍZO
COM O REGIME DE TELETRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Fábio de Medina.**

RIO DE JANEIRO

2017/2

CIP - Catalogação na Publicação

P645d Pinto, Paula Gabriele
Direito à desconexão do trabalho e o seu prejuízo
com o regime de teletrabalho / Paula Gabriele
Pinto. -- Rio de Janeiro, 2017.
65 f.

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

1. Direito à desconexão do trabalho. 2. Regime de
teletrabalho. 3. Jornada de trabalho. 4. Tempo. I.
Medina, Fábio de, orient. II. Título.

PAULA GABRIELE PINTO

**DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E O SEU PREJUÍZO
COM O REGIME DE TELETRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Fábio de Medina.**

Data da Aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2017/2

AGRADECIMENTOS

Encerrar uma fase é ocasião em que o coração se confunde devido a mistura de sentimentos. Esse momento reflete essa exata confusão, na qual elenco como sentimentos prevalentes a satisfação e a gratidão.

A minha gratidão à Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro por ter me dado uma formação ímpar em função da sua tradição, história, estrutura, professores, funcionários e colegas. Em especial, ao meu orientador Fábio de Medina pela paciência e disponibilidade, e ao meu professor de Direito do Trabalho I e II, Rodrigo Carelli, que foi meio para que eu me redescobrisse, em tempos em que já não acreditava mais que algum ramo do direito seria capaz de ganhar meu coração.

Aos amigos, de perto e de longe, e ressalto a estes que apesar dos quilômetros foram força indispensável, o meu muito obrigada.

Agradeço ao amado José, que me acompanhou por todos esses anos e me acompanhará por toda a vida.

Em muito especial, à minha mãe, Neide, ao meu pai, Paulo, e aos meus irmãos, Bruno e Thais, meu mais que muito obrigada. Vocês trazem vida à minha vida. Todo meu amor e gratidão não são nem nunca serão suficientes.

Por fim, à Deus, sentido maior de minha existência, o meu total e eterno agradecimento. A certeza de ser cuidada e guiada por Deus através da doce presença do Espírito Santo e do amparo maternal de Nossa Senhora é sensação que não se compara à nenhuma outra. Obrigada, meu Senhor, pela tua fidelidade em minha vida.

Meu coração está satisfeito pela missão cumprida. Há exatamente cinco anos e dois meses, quando ingressei à Faculdade Nacional de Direito, não imaginava o que viria pela frente. Transcorrido esse tempo e as vésperas de terminar esse ciclo, compreendo que minhas expectativas divergiram em total da realidade, em todos os sentidos. Compreendo também, sobretudo, que todas as expectativas, ora quebradas, ora superadas, foram fundamentais para a construção do diploma que estou a conquistar. Sou Bacharel em Direito!

RESUMO

Através do estudo dos apontamentos feitos pela doutrina e da análise das legislações concernentes ao tema, o presente trabalho pretende refletir acerca do prejuízo do direito à desconexão do trabalho aos empregados submetidos ao regime de teletrabalho. A discussão do tema em questão é urgente, visto a alteração trazida pela Lei 13.467/2017 à Consolidação das Leis do Trabalho, vindo a regular esta nova modalidade de contratação. Assim, demonstrada a necessidade de que os empregados laborem com a jornada de trabalho previamente estabelecida e regulada, bem como destacada as consequências negativas que a ausência de regulação traz ao trabalhador, é evidente o prejuízo que o empregado em regime de teletrabalho arca com a sua ausência de jornada. Destaque é dado, então, ao direito à desconexão do trabalho que, embora não seja previsto em lei, é nitidamente salvaguardado pelo direito brasileiro, inclusive pela Constituição da República. Nesse sentido, demonstra-se a necessidade de regulação desse instituto, especialmente se considerado em relação ao teletrabalhador, uma vez que este necessita que lhe seja dada a possibilidade de se desconectar do seu trabalho para que tenha uma vida mais sadia e frutuosa, podendo dispor do seu tempo com mais autenticidade e liberdade.

Palavras-chaves: direito à desconexão do trabalho; empregado em regime de teletrabalho; jornada de trabalho; tempo; prejuízo; regulação.

ABSTRACT

Throughout the study of notes made by the doctrine and the relevant law analysis, the present work aims to reflect about the loss of the right of the work disconnection to the employees submitted to the telecommuting polity. The discussion of the theme is an urgent matter due to the modification brought by the Law 13.467/2017 to the Consolidação das Leis do Trabalho, coming to rule this new hiring modality. Thus, after showing the necessity of the employees to work accordingly to the previous established working hours and highlighting the negative consequences that the lack of regulation brings to the employee, it is clear the loss that the employee in a telecommuting policy pays with their journey absence. Highlight is then given to the right of work disconnection that, even is not foreseen by the law, it is clearly safeguarded by the Brazilian right including the Republic Constitution. In this way, it is shown the necessity of the regulation of this institute, especially if considered in relation to the telecommuter, once they need to have the opportunity to disconnect from your work in order to have a healthy live, being able to use their time with more authenticity and freedom.

Key-words: right to the work disconnection; employee in a telecommuting policy; working hours; time; loss; regulation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1. A LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO DO EMPREGADO.....	12
1.1. A duração do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro	13
1.1.1. Disposições na Constituição da República.....	13
1.1.2. Disposições na Consolidação das Leis do Trabalho.....	16
1.2. A necessária limitação da jornada do trabalhador	20
1.2.1. Limitação em seu aspecto econômico	22
1.2.2. Limitação em seu aspecto social	24
1.2.3. O trabalhador enquanto homem limitado	26
2. A NECESSIDADE DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.....	28
2.1. Conceituação do direito à desconexão do trabalho	28
2.2. <i>Droit à la Déconnexion du Travail en France</i>	31
2.2.1. Disposições no Brasil	34
2.3. Importância do respeito ao direito à desconexão do Trabalho	37
2.3.1. Necessidade de desconexão no descanso diário, semanal e anual	38
2.3.2. Necessidade de desconexão no intervalo intrajornada	40
3. O REGIME DE TELETRABALHO E OS PREJUÍZOS CAUSADOS AO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR	43
3.1. O regime de teletrabalho com a Lei 13.467/2017	44
3.1.1. (In)constitucionalidade do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.....	47
3.2. Danos ao direito à desconexão do trabalho com o regime de teletrabalho	51
3.2.1. Prejuízo à saúde do empregado	53
3.2.2. Prejuízo ao lazer do empregado.....	57
CONCLUSÃO.....	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62

INTRODUÇÃO

O presente trabalho é fruto da preocupação que se observa atualmente com a flexibilização do Direito do Trabalho, especialmente no que tange às formas de contratação entre empregado e empregador, que acarreta em desvantagens aos direitos do trabalhador. Nesse sentido, merece destaque o estudo do direito à desconexão do trabalho, em especial o seu prejuízo com o regime de teletrabalho.

A fim de ser possível o entendimento do direito à desconexão do trabalho, visto que é um instituto pouco conhecido e estudado, é essencial abordar a regulação da duração de trabalho do empregado que, longe de ser atribuição dada às contratações, é prevista na Consolidação das Leis do Trabalho e consagrada na Constituição da República.

Ao falar da duração do trabalho do empregado, não se considera apenas os seus aspectos objetivos referentes à previsão em lei, mas também a importância da sua correta fixação uma vez que o que está em jogo é o tempo de vida do empregado que deve ser considerado com toda a importância que possui, e, por isso, estipulado corretamente a destinação que terá para empregar ao trabalho e também para o seu emprego em outras coisas que desejar.

Feita essa abordagem inicial a respeito da correta duração do trabalho do empregado, a monografia adentra o direito à desconexão do trabalho em si, ressaltando a necessidade existente no ordenamento jurídico de que seja respeitada para que os trabalhadores tenham seus direitos assegurados e seu foro íntimo defendido.

Nesse momento, após contextualizar o direito à desconexão do trabalho, trazendo seu conceito, será feita sua análise considerada no Direito Francês, que foi o primeiro país a legislar sobre o tema, sendo uma total inovação. Destaca-se ainda o modelo utilizado em algumas grandes empresas internacionais, que a despeito de não haver legislação expressa sobre o tema em seus países, já asseguram a seus empregados o direito a se desconectarem do trabalho no fim do expediente.

Destaca-se ainda o direito à desconexão do trabalho no Brasil, que embora não tenha

legislação expressa sobre o tema, é possível ser assegurado ao considerar as legislações, inclusive constitucionais, sobre a correta limitação da jornada de trabalho, bem como a concessão de intervalos intrajornada e interjornada, do repouso semanal remunerado e das férias.

O presente trabalho, dada a preocupação social considerada com o tema, ainda destaca a necessidade de o direito à desconexão do trabalho ser assegurado aos seus empregados, considerado em apartado na concessão dos intervalos interjornada, no repouso semanal remunerado e nas férias, e posteriormente considerado no intervalo intrajornada, que é situação ainda mais delicada.

Em um terceiro momento, é feita a análise do regime de teletrabalho e do prejuízo do direito à desconexão deste empregado. Para isso, ressalta-se as inovações que a Lei 13.467/2017 trouxe à Consolidação das Leis do Trabalho no que tange o teletrabalhador, especialmente em seus artigos 75-A a 75-E, uma vez que este ainda não possuía regulação expressa na legislação,

Destaca-se, ainda, o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho que, com a Lei 13.467/2017, incluiu os empregados em regime de teletrabalho no rol daqueles trabalhadores que não possuem jornada de trabalho fixada, o que configura grande aberração da parte do legislador que não levou em consideração a necessidade que o empregado possui de ter seu direito à desconexão assegurado. A monografia discute, inclusive, a constitucionalidade desse artigo ao questionar se teria sido ou não recepcionado pela Constituição da República que possui regulação expressa quanto à necessária limitação da duração do trabalho dos empregados.

Por fim, já discorrido sobre a necessária fixação da jornada de trabalho, destacada a importância do direito à desconexão do trabalho do empregado e feita as considerações necessárias acerca do empregado submetido ao regime de teletrabalho, o presente trabalho busca discorrer sobre a necessidade do teletrabalhador possuir o seu direito à desconexão do trabalho assegurado.

O teletrabalhador que não possui o seu direito à desconexão do trabalho assegurado

possui uma série de malefícios que influenciam diretamente na sua vida. A monografia deseja demonstrar esses prejuízos ao teletrabalhador, especialmente no que tange à sua saúde física, em decorrência do próprio trabalho e de acidentes de trabalho, e saúde mental devido à estafa que o labor excessivo causa. Também demonstra os prejuízos tangentes ao lazer do empregado, que acaba por não dispor de tempo para o feito de suas atividades e descanso.

Como dito, o tema em análise no presente trabalho possui grande importância, não somente para o Direito do Trabalho enquanto regulador das relações entre empregado e empregador, mas também socialmente considerado, visto que como pretendido provar, o tempo que o teletrabalhador desprende em seu labor é seu tempo de vida que poderia ser utilizado de outras formas que desejasse.

1. A LIMITAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO DO EMPREGADO

Discorrer sobre Direito à Desconexão do Trabalho é, em suma, discorrer sobre a duração do trabalho do empregado, especialmente no que tange a necessidade de vê-la respeitada, a fim de que sejam garantidas condições dignas de trabalho ao empregado.

Destacando-se por ser um tema de extrema relevância no Direito do Trabalho, a duração do trabalho, refere-se ao “lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual)”¹.

Em outras palavras, a duração do trabalho relaciona-se com o tempo, seja diário, chamado jornada, seja semanal, mensal ou até mesmo anual, depreendido pelo empregado e dado ao empregador em decorrência do contrato de trabalho celebrado entre estes, e que o empregador disporá como desejar, e a lei assim o permitir, para que tenha seu produto almejado.

Como dito, a duração do trabalho é tema muito importante, uma vez que diz respeito ao tempo do empregado e o tempo que este emprega em seu labor é tempo de vida que está deixando de usufruir com tantas outras coisas que poderia. Por isso, torna-se fundamental a limitação correta e digna da duração do trabalho do empregado.

Nesse sentido, dispõe Magno Luiz Barbosa:

No contexto trabalhista, a questão do tempo é essencial, pois o tempo dedicado ao trabalhador diz respeito à grande parte da vida do ser humano, tornando, assim, imprescindível delinear, ainda que de forma sucinta, o próprio trabalho, para, a partir disso, fazer uma abordagem efetiva do tempo de trabalho e suas consequências para o indivíduo.²

Dessa forma, o presente trabalho se destinará neste capítulo a conceituar e delimitar a duração de trabalho do empregado considerada em seus variados aspectos, a fim de que seja

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 977.

² BARBOSA, Magno Luiz. Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2014. p. 22

possível discorrer de forma mais aperfeiçoada sobre este tema, bem como a sua relação com o direito à desconexão do trabalho.

1.1. A duração do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro

No ordenamento jurídico brasileiro, há clara preocupação com a questão da limitação da duração do trabalho, com disposições expressas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

1.1.1. Disposições na Constituição da República

A Constituição da República demonstra a sua preocupação com o Direito do Trabalho em todo o seu corpo, visto a prática do trabalho ser necessária a todos os cidadãos e, desta forma, ser essencial a sua proteção enquanto garantidor da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, já em seu artigo 1º, a Constituição da República destaca a defesa dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como um dos seus princípios fundamentais³. Em seu artigo 5º, refere-se ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer⁴ como um direito e garantia fundamental.

Intitulado como Direitos Sociais, o Capítulo II da Constituição da República avança ao iniciar seu artigo 6º⁵ referendando o trabalho enquanto direito social digno de proteção por esta. A afirmação tão é verdadeira, que a Constituição da República destina os próximos artigos, quais sejam do 7º ao 11, para versar especificamente sobre o trabalho e seus

³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil/88. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm. Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

⁴ Ibidem. Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

⁵ Ibidem. Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

desdobramentos.

O artigo 7º da Constituição Federal elenca uma série de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais⁶. Trata-se, entretanto, de um rol meramente exemplificativo, uma vez que não exclui a possibilidade de existência de outros direitos que venham a beneficiar os trabalhadores e não estejam explícitos na letra da lei.

Dos direitos assegurados aos trabalhadores no artigo 7º, nesse momento merece destaque aqueles que fazem referência ao tempo de vida depreendido pelo empregado em seu labor.

O inciso XIII do artigo 7º é o primeiro a fazer referência a duração do trabalho do empregado.

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;⁷

O artigo supracitado impõe uma restrição quantitativa ao número de horas que o empregado poderá laborar, sendo o limite de oito horas, quando considerado diariamente, e quarenta e quatro horas, considerado semanalmente. Essa restrição, como se extrai do próprio entendimento do artigo, é fundamental para garantir a melhoria da condição social do trabalhador.

Nesse sentido, o inciso XVI do artigo 7º⁸ dispõe sobre a remuneração das horas que venham a exceder o limite estipulado constitucionalmente, assegurado o adicional de cinquenta por cento ao valor normal da hora. Tal medida visa desestimular a prática das horas extraordinárias.

Referente a duração do trabalho estabelecida constitucionalmente e a sua possibilidade

⁶ Ibidem. Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

⁷BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil/88. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 de outubro de 2017.

⁸ Ibidem. Art. 7º, XVI. Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

de aumento por meio de horas extraordinárias sem o pagamento do devido adicional devido a regimes compensatórios, dispõe Maurício Godinho Delgado:

O caráter imperativo das normas jurídicas acerca da duração do trabalho conduz à conclusão de que será ineficaz regra jurídica heterônoma ou autônoma que estabeleça módulo mensal de labor acima das 220 horas mensais (art. 7º, XIII, CF/88). O que a Constituição autoriza, como visto, será apenas o extrapolamento da duração diária de 8 horas ou semanal de 44 horas, desde que mediante regime compensatório de horários de trabalho, hábil a fazer respeitar, ao final do mês laborado, a fronteira máxima regular de 220 horas (isso, é claro, antes do surgimento do banco de horas).⁹

O inciso XIV do artigo 7º¹⁰, por sua vez, faz referência aos turnos ininterruptos de revezamento, que não é o objeto de estudo do presente trabalho, mas que apenas a título de informação, determina que a jornada não excederá de seis horas.

Ainda no que tange a duração do trabalho, os incisos XV e XVII do artigo 7º dispõem sobre a concessão de repouso semanal e anual remunerados.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;¹¹

Os incisos referidos são essenciais à defesa da melhoria da condição social do trabalhador, uma vez que conferem segurança a garantia constitucional de limitação da duração normal do trabalho por remunerarem o seu tempo de vida depreendido ao descanso semanal e anual. Em outras palavras, a existência de tais descansos previstos na Constituição garante ao trabalhador o seu direito à desconexão do trabalho.

Ainda em relação à Constituição da República, o artigo 170 dispõe que a ordem econômica deverá se fundar na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa para que

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 1029.

¹⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil/88. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Art. 7º, XIV. Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

¹¹BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil/88. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 de outubro de 2017.

se assegure a todos existência digna¹².

Dessa forma, como demonstrado a partir da análise dos artigos supracitados, fica clara a preocupação da Constituição da República em assegurar garantias mínimas ao trabalho digno e a dignidade do trabalhador, em que pese a redundância, uma vez que o tempo que este depreende para o labor é seu tempo de vida à mercê da vontade de outra pessoa que não poderá usá-lo da forma como bem entender.

1.1.2. Disposições na Consolidação das Leis do Trabalho

Assim como a Constituição da República, a Consolidação das Leis do Trabalho, diploma que versa sobre o Direito do Trabalho em geral, abrangendo seu aspecto individual e coletivo, deu especial importância a duração do trabalho, tanto é que destinou o seu Capítulo II ao tema.

Ocorre que, antes mesmo de adentrar no Capítulo II intitulado de “Da Duração do Trabalho”, a Consolidação das Leis do Trabalho introduziu o tema em seu artigo 4º.

Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.¹³

Como se extrai do entendimento do supracitado artigo, o fato do empregado estar à disposição do empregador já configura esse tempo em questão como de efetivo serviço, independentemente de estar ou não realmente trabalhando. Tal concepção, que traz um critério objetivo para a quantificação do tempo depreendido pelo empregado, é uma garantia que visa defender o seu direito, uma vez que grande injustiça causaria o legislador se somente considerasse como tempo de trabalho efetivo aquele realmente laborado, visto que o empregado está dispondo de seu tempo de vida e dando-o ao empregador, mesmo que apenas através do aguardo para o cumprimento de ordens.

¹² Ibidem. Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

¹³BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 23 de outubro de 2017.

Introduzido o tema por meio do artigo citado, a Consolidação das Leis do Trabalho avança para o Capítulo II em que dispõe sobre a Duração do Trabalho. Alguns artigos merecem destaque nesse capítulo para o aprofundamento do presente trabalho.

Em seu artigo 58¹⁴, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a duração do trabalho será de oito horas diárias, da mesma forma estipulada na Constituição da República. Tal disposição confere segurança ao empregado por estabelecer um limite máximo de horas em que poderá dispor da sua vida e oferecê-la ao empregador na forma do seu trabalho.

Nesse sentido, a análise conjunta dos artigos 4º e 58 da Consolidação das Leis do Trabalho permite a conclusão de que ao empregador é dada a possibilidade de dispor de oito horas diárias do empregado, consideradas estas como de serviço efetivo, independentemente de estar laborando de fato, ou não.

No que tange às horas extraordinárias, a Consolidação das Leis do Trabalho ainda prevê:

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.¹⁵

Dessa forma, às oito horas normais de trabalho poderão ser acrescidas duas horas extraordinárias, desde que pago o adicional de 50% (cinquenta por cento) previsto constitucionalmente, exceto nos casos de regime compensatório. Nesse sentido, vale destacar que o parágrafo 1º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁶, que dispõe o pagamento de adicional de vinte por cento, não é aplicado, uma vez que a norma constitucional, além de posterior, é mais benéfica ao trabalhador.

Ainda no que tange à duração normal do trabalho, há disposição relativa ao período de

¹⁴ Ibidem. Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

¹⁵ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 23 de outubro de 2017.

¹⁶ Ibidem. Art. 59, §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.

descanso do empregado, que no mesmo sentido da Constituição da República, dispõe:

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.¹⁷

Dessa forma, é garantido ao empregado um período de descanso semanal remunerado que configura medida essencial à defesa dos seus direitos, principalmente no que tange o seu direito à desconexão do trabalho, refletido na possibilidade de ter um tempo para si, que será empregado da forma como o trabalhador desejar.

Adendo se faz às férias, que em capítulo próprio da Consolidação das Leis do Trabalho, é também indispensável para a manutenção do direito à desconexão do trabalho do empregado, uma vez que lhe garante o gozo de descanso anual remunerado, conforme prevê o artigo 129 do diploma citado¹⁸, que segue o já disposto na Constituição da República.

Maurício Godinho Delgado, ao tratar das férias, ressalta sua importância não somente enquanto aspecto do Direito do Trabalho, mas especialmente em relação à vida do trabalhador:

As férias atendem, inquestionavelmente, a todos os objetivos justificadores dos demais intervalos e descansos trabalhistas, quais sejam, metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador. De fato, elas fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo.¹⁹

Outro período de descanso previsto na legislação é o interjornada, que se refere às onze horas consecutivas de descanso do empregado entre uma jornada e outra.

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze)

¹⁷BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 23 de outubro de 2017.

¹⁸ Ibidem. Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 1102.

horas consecutivas para descanso.²⁰

Tal período é de suma relevância por se tratar do tempo em que o empregado terá assegurado de não retornar ao trabalho, não se tratando de mera faculdade, mas uma obrigação imposta pelo legislador, que lhe possibilita que suas garantias fundamentais sejam asseguradas.

Por fim, o último artigo que merece destaque no tema em questão refere-se ao intervalo intrajornada, qual seja aquele período de descanso para repouso e alimentação dentro da própria jornada a que o empregado tem direito.

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.²¹

A existência desse período de descanso dentro da jornada diária de trabalho é fundamental, uma vez que possibilita ao empregado um momento de desconexão do seu trabalho dentro dele, já que o corpo e mente humanos são limitáveis e necessitam de períodos de desligamento para que consigam funcionar de maneira mais satisfatória.

Em uma análise geral dos intervalos, abrangidos os interjornadas e intrajornadas, bem como o descanso semanal remunerado, preceitua Maurício Godinho Delgado:

Os objetivos dos intervalos *interjornadas* e *intersemanais* tendem a ser mais amplos do que os característicos dos intervalos intrajornadas. É verdade que também visam tais lapsos temporais recuperar as energias do empregado, em seguida ao cumprimento diário ou semanal do seu labor. Nesse sentido, também eles se constroem em torno de preocupações voltadas à saúde, higiene e segurança do obreiro – tal como os intervalos intrajornadas.²²

Como restou comprovado com a análise dos artigos mencionados, tanto da Constituição da República, quanto da Consolidação das Leis do Trabalho, o tema da duração do trabalho é fundamental para o Direito do Trabalho e evidência disso é a quantidade de disposições que o regula.

²⁰ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 23 de outubro de 2017.

²¹ Idem.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 1083.

A duração do trabalho se mostra fundamental não somente enquanto matéria pilar do Direito do Trabalho, mas também pela consequência prática que a sua correta delimitação implica no labor do empregado e, principalmente, na sua vida.

1.2. A necessária limitação da jornada do trabalhador

O tema da duração do trabalho, bem como a sua limitação, possui grande importância, tanto em seus aspectos teóricos, cujo estudo se dá por meio da disciplina do Direito do Trabalho, mas sobretudo em sua abordagem prática devido às consequências que acarretam na vida profissional e pessoal de cada trabalhador.

Como discorrido em tópico já superado, a regra é de que o empregado trabalhe oito horas, considerado o dia, quarenta e quatro horas, considerado semanalmente e, duzentos e vinte horas, considerado o mês.

Apesar de ser a realidade laboral existente hoje, não significa retratar o ideal almejado pelos estudiosos do tema e também almejado pelos trabalhadores, uma vez que as horas depreendidas correspondem à um terço do dia da pessoa.

Nesse sentido, a Recomendação n. 116 da Organização Internacional do Trabalho dispõe, em seu preâmbulo:

[...]

Tendo decidido que estas propostas deveriam assumir a forma de uma recomendação que complementasse os instrumentos internacionais existentes sobre a duração do trabalho e facilitando a sua implementação:

indicando as medidas práticas para reduzir progressivamente o tempo de trabalho, tendo em conta a variedade de condições econômicas e sociais prevalentes em diferentes países, bem como a variedade de práticas nacionais para regular a duração e outras condições de trabalho;

indicando em termos gerais os métodos pelos quais tais medidas práticas podem ser aplicadas, e

indicando a regra da semana de quarenta horas, cujo princípio é estabelecido na Convenção de Quarenta Horas, 1935, como norma social a atingir, em etapas, se necessário, e definindo a duração máxima normal do trabalho, de acordo com as disposições da Convenção sobre Horas de Trabalho (Indústria), 1919,

adota este vigésimo sexto dia de junho de mil novecentos e sessenta e dois, a seguinte recomendação, que pode ser citada como a recomendação sobre a redução

do tempo de trabalho, 1962.²³

Dessa forma, como explicitado na Recomendação citada, o ideal almejado pela Organização Internacional do Trabalho das Nações Unidas é de que seja estipulada a jornada semanal máxima em quarenta horas, de modo que todos os países passem a adotar tal duração do trabalho, mas, por óbvio, sem prejuízo da remuneração percebida. Em outras palavras, objetiva-se que o empregado receba por seu trabalho o que já está estipulado, mas com a duração do seu trabalho reduzida para quarenta horas semanais.

Referência se faz à princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, o Protetor, uma vez que a adoção de medida que visa a diminuição da jornada do trabalho do empregado é orientada por este. Tal princípio, que não encontra respaldo em outros ramos do direito, se mostra consubstancial à defesa dos direitos dos trabalhadores.

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.²⁴

Sendo assim, fica evidente a necessidade que há de estabelecer limites à duração do trabalho, visto que a sua flexibilização é capaz de gerar uma série de malefícios ao trabalhador.

Ao fazer referência aos prejuízos ocasionados ao trabalhador pela não limitação da duração do trabalho, não se leva em consideração apenas os efeitos patrimoniais pelo não pagamento das horas extraordinárias, por exemplo. Ao contrário disso, considera-se uma série de fatores relacionados ao trabalhador que sofre danos com jornadas extrapoladas, e fatores estes que não podem ser quantificados para fins de remuneração.

Vale ressaltar que quando se fala em jornada de trabalho e sua limitação, em seu prelúdio saúda-se o tempo. O tempo relacionado à jornada de trabalho não é passível de

²³ Recomendação n. 116. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_COD E:312454,es:NO. Acesso em 24 de outubro de 2017.

²⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 83.

acordo pois além do trabalho humano não ser considerado uma mercadoria, refere-se ao tempo de vida que o empregado entrega ao seu empregador e, por óbvio, não é objeto do Direito do Trabalho nem de nenhuma outra vertente do direito determinar a forma como uma pessoa deva empregar a maior parte do seu tempo.

Almejando, nesse sentido, conferir a maior proteção possível ao trabalhador e ao seu tempo de vida, que é um bem de extrema valia enquanto parte da sua individualidade, é que se mostra cada vez mais urgente e necessária a correta limitação da duração da jornada de trabalho dos empregados, de forma que estes possam ter sua dignidade assegurada.

Ainda, destaca-se que somente ao limitar corretamente a duração do trabalho é que se possibilita a concessão do direito à desconexão do trabalho ao empregado, uma vez que só é possível exercer a liberdade de “desconectar-se” quando dada a este empregado momentos em que efetivamente não esteja agindo ou pensando em prol do seu trabalho.

Dessa forma, a fim de explicitar a necessidade da concessão do direito à desconexão do trabalho, serão analisados a seguir os aspectos econômicos e sociais da limitação da duração do trabalho, frisando-se a condição limitada do trabalhador enquanto homem, para que fique clara esta urgência evidente de diferenciar os momentos de trabalhar e de não trabalhar, visto ambos configurarem tempo de vida do empregado.

1.2.1. Limitação em seu aspecto econômico

Uma correta limitação da duração da jornada de trabalho, como dito anteriormente, não se faz necessária apenas por critérios econômicos, embora estes sejam demasiadamente importantes, especialmente na sociedade capitalista atual em que tudo gira em torno do capital.

Quando se fala em limitar a duração do trabalho do empregado, de antemão os empregadores se contrapõem por considerar mais vantajoso o pagamento de horas extraordinárias ao seu empregado, se necessário, do que contratar novos empregados, devido a onerosidade que uma contratação acarreta e os custos que exigem a manutenção de mais

um empregado.

Todavia, a realidade existente nas empresas e centros laborais espalhados pela sociedade demonstram que há muitas vantagens ao empregador que limita corretamente a duração do trabalho de seu empregado e, conseqüentemente, lhe confere a possibilidade de desfrutar do seu direito à desconexão do trabalho.

Nesse sentido, Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo, ao discorrerem sobre o direito à desconexão do trabalho, asseguraram:

Da perspectiva do empregador, a limitação da jornada e, portanto, o direito à desconexão tem relevância econômica: pelo tempo à disposição se afere a produtividade, dimensiona-se a troca a ser efetivada e apura-se a viabilidade de determinado empreendimento. E mais: o indivíduo com tempo livre é potencialmente consumidor do produto que fabrica.²⁵

Em outras palavras, os referidos autores destacam ponto de extrema importância que ainda não tinha sido abordado até o presente momento: o empregado que possui sua jornada limitada e respeitada disporá do seu tempo livre de determinadas formas, sendo uma delas com o consumo do produto fabricado, uma vez que é uma pessoa como qualquer outra que possui necessidades.

Ressalta-se também que o empregado que labora em jornadas extrapoladas não realiza suas tarefas com o mesmo rigor e dedicação das horas iniciais, de modo que a sua produção não fica satisfatória e, conseqüentemente, o empregador sofre os danos econômicos de um trabalho ruim.

Além disso, o trabalho quando realizado em situações extremas, qual seja de muitas horas consecutivas, torna-se uma arma para o próprio empregado que fica à mercê de seu cansaço e fadiga, podendo vir a se acidentar, o que, mais uma vez, acarretará prejuízos ao empregador.

Dessa forma, como demonstrado, considerada economicamente, a duração do trabalho corretamente limitada e respeitada traz uma série de benesses não somente ao

²⁵ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p. 19.

empregado, mas também ao empregador, considerado enquanto aquele que se preocupa com o produto alcançado da forma mais lucrativa possível.

A duração do trabalho tem de ser considerada para que os trabalhadores tenham seu direito ao descanso assegurado e possam usufruir dele como melhor acreditarem. A consequência prática disso em benefício do empregador é de que um empregado que tem seus direitos assegurados trabalha com mais desejo e zelo, de modo que empreende mais esforços para que o produto seja produzido da melhor forma.

1.2.2. Limitação em seu aspecto social

Feito um panorama da limitação da duração do trabalho considerada em seu aspecto econômico, destaque se faz a limitação considerada socialmente, visto que enquanto um direito assegurado ao trabalhador, mostra notória importância para a sociedade como um todo.

A fim de introduzir o tema de forma satisfatória, referência se faz à citação de Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo, que não poderiam ter constatado melhor a importância social que uma jornada correta possui, refletindo na possibilidade dos trabalhadores de se desconectarem do trabalho.

É indiscutível, portanto, o papel central que o tempo, e tudo o que tal noção compreende, adquire nas relações sociais, especialmente nas relações de trabalho. A jornada é elemento central no que convencionamos denominar contrato de trabalho, e as regras sobre sua limitação constituem a condição necessária para que os indivíduos tenham uma vida digna, construindo suas pontes com seus semelhantes e identificando-se como sujeitos.

Não há projeto individual que constitua a universalidade, não há, portanto, verdadeiro exercício de nossa condição humana, se não temos tempo para refletir, estudar e nos preocupar com o outro. A absorção do tempo que temos exclusivamente pela atividade laboral aniquila a própria existência humana. Essa afirmação nos dá a medida dos efeitos nefastos que o desrespeito ao direito à desconexão vem produzindo na sociedade contemporânea.²⁶

Ao considerar a limitação no seu aspecto social, como destacado acima, ressalta-se a importância que o tempo de vida do trabalhador possui nos mais variados aspectos, de modo que a correta regulação da jornada é fator indispensável para que ele possa usufruir desse

²⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p. 24.

tempo com as outras coisas que interessam à sua vida.

Um empregado, assim como qualquer pessoa, precisa ter assegurado do direito, por meios de normas que coíbam atitudes opressoras dos empregadores, a possibilidade de usufruir do seu tempo de vida com qualidade.

Ao retratar a possibilidade de usufruir do seu tempo com qualidade, muitas coisas são colocadas em cheque, como, por exemplo, o que o empregado deve fazer com o seu tempo livre. Entretanto, a resposta para essa questão interessa tão somente a este empregado, visto que, enquanto cidadão livre é capaz de decidir sobre as atribuições que confere à sua vida e, conseqüentemente, ao seu tempo livre.

É preciso que o Direito do Trabalho, por meio da correta limitação da duração do trabalho, dê aos trabalhadores a possibilidade de serem cidadãos não apenas considerados no seu trabalho, mas também considerados socialmente pela prerrogativa de poderem conviver em família, terem momentos destinados ao lazer ou simplesmente não fazerem nada.

Considerando a hipótese de o trabalhador utilizar seu tempo para não fazer nada, isto é, para o ócio, Magno Luiz Barbosa referenda Paul Lafargue que proclamou o *direito à preguiça*, que consistia justamente no tempo livre do trabalhador que ele usaria para o que julgasse conveniente, isto é, o direito ao não trabalho²⁷.

Destaca-se também a necessária possibilidade de o trabalhador ter tempo disponível para dedicar às suas trocas sociais, seja com sua família, com seus amigos, no ambiente religioso ou qualquer outro que se sinta à vontade para exercer seu papel de cidadão considerado intimamente.

Trata-se de assegurar o direito de o trabalhador ser em si mesmo, sem acepções de seu cargo ou função, mas apenas considerado como uma pessoa comum, que deseja cultivar suas relações comuns, em sua vida comum. E destaca-se, ainda, que a palavra *comum* aqui não possui nenhum sentido pejorativo; ao contrário disso, confere apenas a necessidade que todos os cidadãos possuem de se desligarem de todas as obrigações e deveres que a vida impõe a

²⁷BARBOSA, Magno Luiz. Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2014. p. 37.

cada um e olharem apenas para si enquanto pessoas.

Ainda se frisa a importância do trabalhador, enquanto cidadão comum, ter tempo livre para que possa destiná-lo ao seu lazer. O lazer pode ser considerado da forma mais ampla possível nesse momento, uma vez que é muito pessoal a concepção daquilo que é capaz de relaxar a cada um. Por isso, ressalta-se mais uma vez o próprio direito ao ócio, visto que o trabalhador poderá considerar como lazer a liberdade de empregar seu tempo para simplesmente descansar, sem preocupações com o cumprimento de tarefas, ainda que o faça em sua própria casa.

É essencial que o trabalhador tenha tempo de vida para que possa ficar em sua casa, na rua, com os amigos, na igreja, com a família, em instituições de caridade, nos parques, na praia; é essencial que o trabalhador tenha tempo de vida para que possa sair, se relacionar, dormir, namorar, se divertir, descansar, dançar. Ou seja, é essencial que o trabalhador tenha tempo de vida para que possa estar onde ele quiser e ser quem ele quiser.

1.2.3. O trabalhador enquanto homem limitado

Considerados os aspectos econômico e social da limitação da duração do trabalho, vênia se faz a análise de cunho mais subjetivo ainda, qual seja a do trabalhador enquanto homem que possui limitações.

Ao se falar no trabalhador enquanto homem limitado, o que se almeja, sobretudo, é a constatação de que não é possível que o empregado labore em jornadas extrapoladas não somente pelos aspectos já mencionados, mas também pelo fato de que possui limitações físicas e psicológicas que não podem ser superadas pela vontade do empregador.

Nesse sentido, Magno Luiz Barbosa:

Jornadas extenuantes levam o trabalho à fadiga física e mental, pois todo ser humano tem seu limite quanto ao tempo dedicado a determinada atividade laborativa. É certo que algumas atividades podem ser suportadas por mais tempo, enquanto outras têm que ser reduzidas, conforme se verificou ao se tratar de atividade com duração do trabalho diferenciada. Porém, o que se discute é o respeito aos limites físicos e psicológicos do trabalhador e suas consequências,

relacionadas ao excesso na duração de trabalho.²⁸

Quando o empregador considera as limitações físicas e psicológicas do trabalhador, há uma série de consequências benéficas ao trabalho, visto que o empregado que labora na exaustão, considerada física e emocionalmente, está mais propenso a se envolver em acidentes de trabalho, afetando sua saúde.

Muito se fala sobre a possibilidade do trabalhador fatigado se envolver em um acidente de trabalho. Todavia, há muitos males que podem infringir a saúde do trabalhador que não necessariamente passam por um acidente. São os casos de doenças ocasionadas por movimentos repetitivos no labor de sua função, ou pela exposição à algum agente nocivo no ambiente de trabalho, ou ainda alguma doença psicológica pela fadiga mental do trabalhador, como a depressão ou a síndrome do pânico.

É necessária a consciência de todos no sentido de que os empregados não são e não podem ser considerados máquinas, isentas de cansaço, sentimentos, exaustão. Ao contrário disso, assim como qualquer um, aquele que labora está apto a fazê-lo apenas por um determinado número de horas, que deve ser estipulado. Ultrapassado esse horário, a sua mente e corpo já não respondem da forma como deveriam e daí uma série de danos poderá resultar.

Dessa forma, é essencial a limitação da duração da jornada do trabalho para que possa ser assegurada a dignidade do trabalhador, que é um dos princípios basilares do nosso ordenamento. Somente é possível assegurar ao trabalhador o direito a se desconectar do seu trabalho, tendo seu tempo de vida para usar como desejar, se a sua jornada for limitada pelo legislador e devidamente respeitada pelo seu empregador.

²⁸ BARBOSA, Magno Luiz. Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2014. p. 110.

2. A NECESSIDADE DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Muito se falou, até o presente momento, acerca da necessidade da limitação da duração da jornada do empregado e dos impactos positivos que a sua regulação acertada acarreta na vida de empregado e empregador, bem como os prejuízos que o seu desrespeito ocasiona ao empregado, especialmente ao seu direito à desconexão do trabalho.

A expressão Direito à Desconexão do Trabalho foi utilizada diversas vezes, mas ainda não de forma aprofundada, embora o tema mereça destaque, uma vez que extremamente rico e de muito a ser discorrido. Por isso, o capítulo que se inicia se destinará a sua análise.

A fim de introduzir melhor a abordagem, Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida:

A limitação do tempo de trabalho e, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, são garantias tanto para quem trabalha quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. Uma sociedade de indivíduos que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar, amar, é uma sociedade doente e sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais.²⁹

Deste modo, destacada a importância do respeito ao direito à desconexão do trabalho, embora este venha a ser analisado de forma mais aprofundada em momento posterior, o próximo tópico se destinará a conceituação dessa expressão utilizada.

2.1. Conceituação do Direito à Desconexão do Trabalho

Como sabido, a expressão “desconexão” advém de o verbo desconectar. Em uma busca pelo Dicionário Aurélio, desconectar tem como significado “desfazer a conexão existente entre” ou ainda “desunir, desligar”.³⁰

²⁹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p. 19.

³⁰ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário Aurélio da língua portuguesa. Curitiba: Positivo, 2010. p. 674.

Por uma interpretação desses significados, conclui-se o direito à desconexão do trabalho como o direito a interromper ou desfazer a conexão existente com o trabalho, ou ainda se desligar ou desunir do trabalho.

Embora as explicações dadas careçam de especificidade técnica, não pode ser afastada totalmente a ideia construída, uma vez que, considerada a sua base, o tema em análise nada mais configura do que a possibilidade que se almeja do trabalhador poder, em vias de fatos, se colocar em afastado do seu trabalho nos momentos fixados para tal.

Alguns autores já se destinaram ao estudo do direito à desconexão do trabalho e a sua importância prática para a defesa dos interesses do empregado. Nesse estudo, definiram uma conceituação ao tema. Para embasar o presente estudo, será considerada a definição dada por quatro autores.

Inicialmente, o direito à desconexão do trabalho, por Christiana D'arc Damasceno Oliveira, “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), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede)”.³¹

A definição dada é completa, uma vez que abarca a possibilidade do empregado se desunir do seu trabalho, estendido ao seu empregador, nos seus intervalos intra e interjornada e também nos descansos semanais e anuais, bem como em situações semelhantes como nos casos da licença. Ainda vislumbra a necessidade de tal prática, mesmo com a existência da tecnologia que dificulta em tanto a efetivação desse direito.

Para Jorge Luiz Souto Maior³², o direito à desconexão do trabalho é considerado o

³¹ OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. (O) Direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2010. p. 118.

³² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf. Acesso em 31 de outubro de 2017

direito a não trabalhar. Nesse sentido:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido 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 consumo.³³

Dessa forma, como dito pelo referido autor, o direito à desconexão do trabalho não consiste em não trabalhar. Se assim o fosse, em grande incoerência cairiam os defensores do ideal. O que se almeja é a defesa do empregado de trabalhar limitadamente, com parâmetros corretamente estabelecidos, de modo que este possa usufruir também de tempo para não trabalhar e empregar esse tempo no cuidado das outras áreas de sua vida.

Ainda destaca o autor a importância de se desconectar do trabalho especialmente nos tempos atuais, uma vez que a tecnologia tem cada vez mais escravizado o tempo de vida do homem pois este fica conectado a todo momento, com o pretexto de se informar, quando, muitas vezes, permite que sua vida se esvaia sem que tenha consciência plena disso. Outro critério que impede a desconexão do trabalhador é o consumo desenfreado, que exige cada vez mais o atendimento às suas exigências, sem se preocupar com quem está por trás disso.

Sendo assim, fica evidente que a preocupação com o direito à desconexão do trabalho é essencial, uma vez que afeta o trabalho dos empregados e também o seu direito ao não trabalho, que acarreta diretamente na sua vida privada.

A definição do direito à desconexão do trabalho dada por Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida, em obra conjunta, é a de que “consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente das horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhes permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral”.³⁴

Tal definição foca na necessidade de o empregado usufruir bem dos momentos que

³³ Idem.

³⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p. 12.

possui fora da jornada de trabalho, que seria o momento de não trabalho. Muito mais do que apenas não trabalhar, é essencial que o trabalhador tenha a possibilidade de realmente se desligar deste e aproveitar o tempo que dispõe da melhor forma possível, tendo efetivamente momentos de lazer e descanso.

As definições citadas se mostram satisfatórias para iniciar o maior esclarecimento do tema em questão, já que foi possível desmembrar sua conceituação pela ótica de vários autores e, desse modo, abranger todos os vieses relativos à definição do direito à desconexão do trabalho.

2.2. *Droit à la Déconnexion du Travail en France*

O direito à desconexão do trabalho não se trata apenas de uma temática relevante no Brasil. Ao contrário disso, deveria ser uma preocupação geral de todos os países, visto a Organização Internacional do Trabalho já ter se posicionado acerca de uma necessária regulação da jornada de trabalho dos empregados, como visto.

Ao discorrer sobre o respeito a jornada de trabalho dos empregados e sua correta regulação, também se regula, ainda que de forma implícita, o direito à desconexão do trabalho, pois somente é possível que o trabalhador tenha um momento de desligamento de seu trabalho se os parâmetros de sua jornada forem corretamente delineados.

Nesse sentido, a França em sua recente reforma trabalhista, conhecida como “*Loi Travail*”, inovou ao legislar sobre o direito à desconexão do trabalho, de forma expressa. Apesar da referida reforma ter sido muito criticada em diversos aspectos, principalmente pela liberdade de contratação instaurada, o acréscimo de tal temática é louvável.

A inovação da “*Loi Travail*” foi notícia em diversos noticiários, quase sempre destacando o reconhecimento do direito do trabalhador de se desconectar do seu trabalho.³⁵

³⁵ Notícia sobre a “*Loi Travail*”. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html. Acesso em 31 de outubro de 2017.

O direito à desconexão do trabalho, ou *Droit à la Déconnexion du Travail*, foi introduzido no Código de Trabalho Francês na Segunda parte, que regula as relações coletivas de trabalho. Está inserido no Livro II, sobre a negociação coletiva (acordos e convenções coletivas de trabalho), Título IV (áreas e periodicidade da negociação obrigatória), Capítulo II, sobre as negociações obrigatórias da empresa, Seção 3, que dispõe sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho.

Como observa-se, o direito à desconexão do trabalho não está inserido no contexto acerca da regulação da jornada de trabalho, mas sobre a igualdade entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho.³⁶

O Código de Trabalho Francês foi alterado por meio da LOI n°2016-1088 de 2016, que modificou o artigo L. 2242-8 ao alterar o disposto no parágrafo 6° e acrescentar o parágrafo 7°:

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:

[...]

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.³⁷

³⁶HARFF, 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=y. Acesso em 31 de outubro de 2017.

³⁷ Em tradução livre:

A negociação anual sobre igualdade profissional entre mulheres e homens e a qualidade de vida no trabalho abrange:

[...]

6° O exercício do direito de expressão direta e coletiva dos empregados previsto no capítulo I do título VIII deste livro, em particular através de ferramentas digitais disponíveis na empresa;

7° Os procedimentos para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e a criação, pela empresa, de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de garantir o respeito do descanso e férias, bem como a vida pessoal e familiar. Na falta de acordo, o empregador deverá elaborar uma Carta, após a consulta do Conselho da empresa ou, na sua ausência, dos representantes dos empregados. A Carta define esses procedimentos para o exercício do direito à desconexão e prevê a implementação, para os funcionários, executivos e direção, de ações de capacitação e conscientização para o uso razoável de ferramentas digitais.

Como se extrai a partir do texto da lei, a “*Loi Travail*” determina que, uma vez garantido o direito de expressão dos empregados, ainda que por meio de ferramentas digitais, que seja também determinada a forma como estes serão utilizados a fim de que seja possível o pleno exercício do direito à desconexão do empregado. Nesse sentido:

Passa, portanto, o direito laboral francês a estabelecer que, entre as matérias objeto de negociação coletiva anual obrigatória (que na França é obrigatória para determinadas matérias), se deverá incluir, dentro das condições relativas à qualidade de vida dos trabalhadores, as modalidades do exercício do Direito à Desconexão, com a implementação de dispositivos para regular o uso das ferramentas digitais, a fim de garantir o cumprimento dos períodos de intervalos e férias, bem como o respeito à vida pessoal e familiar.³⁸

Tal regulação, embora tenha inovado, ainda está longe de ser um modelo almejado. Isso porque a lei somente prevê que o empregado deva ter seu direito à desconexão respeitado por meio da regulação do uso dos meios informáticos, mas é omissa quanto à forma desta regulação.

Em outras palavras, o legislador colocou o poder de regulação nas mãos do empregador, ao conceder a este o arbítrio para a elaboração de uma Carta com os procedimentos para o exercício ao direito à desconexão do trabalhador na ausência de acordo.

Outra crítica a forma de regulação do direito à desconexão na França refere-se ao fato de o tema ter sido introduzido em disposições relativas a igualdade de direitos entre homens e mulheres e a qualidade de vida no trabalho, enquanto o ideal é que fosse inserido em seção própria acerca da limitação da jornada do empregado, pois como já dito no presente trabalho, falar sobre o direito à desconexão é falar sobre o direito do empregado de ter sua jornada corretamente limitada.

Todavia, embora haja críticas, o passo dado pela França deve ser copiado pelos demais países para que o direito à desconexão do trabalho comece a encontrar espaço nas legislações trabalhistas.

Vale salientar, ainda, a título de informação, a prática já existente em algumas

³⁸ 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=y. Acesso em 31 de outubro de 2017.

empresas situadas em países da Europa em vedar que seus empregados acessem seus celulares ou outro similar fora do horário de trabalho para tratar de questões relacionadas a este. Exemplo de tal prática é a Volkswagen, na Alemanha, que determinou que os empregados não são obrigados a se comunicarem com seus empregadores entre às 18h15min de um dia e 7h00min do dia seguinte.³⁹

A prática descrita demonstra que, embora a legislação continue inerte frente a tal temática, a realidade fática tem mostrado às empresas a necessidade de estruturação da sua forma de trabalho, sob pena de prejuízos alarmantes aos seus empregados.

2.2.1. Disposições no Brasil

A legislação pátria não possui nenhuma regulação expressa acerca do direito à desconexão do trabalho, até porque como dito anteriormente, a França foi pioneira nesse tipo de legislação.

Todavia, embora não haja disposição expressa, há no Brasil regulações, tanto na Constituição da República como na Consolidação das Leis do Trabalho, que acabam por garantir à defesa, ainda que implicitamente, do direito à desconexão.

Tais casos se referem as disposições acerca da limitação da jornada de trabalho, já estudadas, considerando como oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais o máximo a ser trabalhado. Ao regular dessa forma, acaba por se dizer, em contrapartida, que as horas que não estão sendo laboradas devem ser utilizadas para descanso do empregado, de modo que este esteja totalmente apartado do seu trabalho.

Destaca-se ainda as regulações sobre os intervalos para descanso e alimentação bem como os repousos semanais e anuais, que também configuram, por meio de uma interpretação a *contrario sensu*, proteção ao direito à desconexão. Dessa forma, ainda que não de forma evidente, há disposições na legislação que permitem interpretação a favor do empregado e em

³⁹ Notícia sobre direito à desconexão do trabalho na Europa. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/direito-a-desconexao-ao-fim-do-expediente-ganha-forca-na-europa/>. Acesso em 31 de outubro de 2017.

defesa do seu direito à desconexão.

Como demonstrado, não há disposição legislativa expressa que discorra a respeito do direito à desconexão do trabalho. Desse modo, apelo é feito a construção doutrinária, como já tem sido visto nesse trabalho, e a construção jurisprudencial, como será visto adiante.

Não há nos Tribunais uma uniformização quanto aos julgados referente ao tema. Ao buscar, observa-se que há decisões favoráveis a desconexão do trabalhador, bem como contrárias. Nesse sentido, para ilustrar, serão citados dois julgados do Tribunal Superior do Trabalho que decidiram de forma opostas.

O primeiro caso⁴⁰ trata-se de ação proposta por Osmar Osvaldo Guedes em face de Flamma Automotiva S.A. requerendo, entre outras coisas, o reconhecimento das horas de sobreaviso. Nos autos do Recurso de Revista com Agravo n.º TST-ARR-1277-08.2014.5.03.0178, a Ministra Relatora Maria de Assis Calsing não conheceu do Recurso de Revista do reclamante por manter acórdão do Tribunal Regional do Trabalho, que julgou nos seguintes termos:

“Para a caracterização do regime de sobreaviso, o empregado deve permanecer à disposição do empregador, aguardando, em algum lugar, a designação de serviço, a qualquer momento, de modo a sofrer restrição à sua liberdade de locomoção. No caso específico dos autos, ficou comprovado que o Reclamante era acionado fora do horário de trabalho. Contudo, não restou demonstrado que o obreiro tivesse que permanecer em sua residência ou em outro lugar, com sua liberdade de locomoção e lazer cerceada. Com efeito, como declarado pela testemunha Elmo Pinto Fonseca, arregimentada pelo próprio reclamante, ele poderia ser acionado até mesmo quando se encontrava viajando (f. 318), o que denota que a sua liberdade de lazer e de locomoção não era controlada pela empregadora. Ressalte-se que a testemunha Aline Meio da Silva Ribeiro, ouvida a rogo da Reclamada, e que substituiu o Reclamante por dois meses, em razão de férias e de licença médica, relatou que nesse período recebeu somente uma ou duas ligações por mês, fora do horário de trabalho, para a resolução de algumas dúvidas, não precisando sequer ir à empresa

⁴⁰A ementa do acórdão publicado pelo TST teve o seguinte teor:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. APELO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. NÃO OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS ELENCADOS NO ARTIGO 896, § 1.º-A, DA CLT. DESPACHO MANTIDO POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS.

A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantido o despacho que negou seguimento ao Recurso de Revista, pois subsistentes os seus fundamentos. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. APELO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. HORAS DE SOBREAviso. Uma vez não demonstrada nenhuma violação legal e/ou constitucional ou divergência jurisprudencial, nos moldes do artigo 896 da CLT, não há como conhecer do Apelo.

Recurso de Revista não conhecido. (TST, 4ª Turma, Agr. Inst. no Recurso de Revista 1277-08.2014.5.03.0178. Rel. Min. Maria de Assis Calsing. j. 17/02/2016)

(f. 319). Com efeito, o uso do telefone celular não é suficiente para caracterizar, por si só, o propalado regime, uma vez que o empregado não permanece em sua residência ou em outro local, esperando ser convocado para o serviço. Ao contrário, ele poderia se deslocar para qualquer parte, estando livre para seus afazeres e sua vida comum e não sofrendo restrição à sua locomoção, podendo, inclusive, viajar. Assim, deve ser mantida a decisão que rejeitou o pedido de pagamento de horas de sobreaviso. Nega-se provimento.”

Já o segundo caso⁴¹, trata-se de ação proposta por Daniel Barbosa da Silva em face de Karus Representação Comercial LTDA requerendo também o reconhecimento das horas de sobreaviso. Nos autos do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º TST-AIRR-891-06.2010.5.02.0029, a Ministra Relatora Dora Maria da Costa negou provimento ao Recurso de Revista da reclamada, mantendo o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho que julgou nos seguintes termos:

[...]

O legislador não podia ficar à margem dessa realidade de tal sorte que em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi *aggiornado* passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. O escopo da alteração não foi o de autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF e 66 da CLT), ou permitir que os avanços tecnológicos sejam apropriados pelo empregador de modo a ampliar o tempo de alienação do trabalhador, impedindo que este se desligue integral e efetivamente da prestação de serviço. Muito ao contrário, a nova redação da norma vem harmonizar as tecnologias estendendo o manto protetivo da legislação social a situações anteriormente não explicitadas no direito posto e sujeitas a contorcionismos interpretativos.

[...]

Deste modo, ficou garantido, no caso de ofensa à desconexão ao trabalho e ao direito fundamental ao lazer (art. 6º da CF/88), o pagamento de sobreaviso, nos termos do item II da Súmula acima, o que é o caso específico dos autos. Isto porque não houve negativa, em defesa, do uso de telefone celular pelo autor fora do horário de expediente, com vistas ao atendimento de chamadas do trabalho. Outrossim, a prova oral (fl. 52), ratificou que o reclamante chegou a atender a telefonemas da ré a noite e de madrugada, ou seja, para resolver problemas ligados à sua área de atuação após o seu expediente de trabalho.

[...]

⁴¹ A ementa do acórdão publicado pelo TST teve o seguinte teor:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. O Tribunal de origem, amparado no acervo fático-probatório, evidenciou que a própria reclamada confessou a possibilidade de controle de jornada do reclamante, de modo que devidas as horas extras postuladas na exordial. Diante do quadro fático delineado pelo Regional, cujo teor é insuscetível de reexame nesta instância superior, nos termos da Súmula 126 do TST, descabe cogitar de violação do art. 62, I, da CLT. 2. HORAS EXTRAS. SOBREAviso. O Regional, instância soberana na análise do acervo probatório, a teor da Súmula 126/TST, consignou que o reclamante, após encerrar a jornada de trabalho, poderia ser convocado, por meio do celular, para atender a serviços emergenciais, de modo a restringir sua liberdade de locomoção nos períodos de descanso. Sendo assim, a decisão está em harmonia com o item II da Súmula 428 desta Corte, segundo o qual se considera 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.

Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST, 8ª Turma, Agr. Inst. no Recurso de Revista 891-06.2010.5.02.0029. Rel. Min. Dora Maria da Costa. j. 16/12/2015)

Tal interpretação vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao pagamento dos valores pertinentes. O direito ao lazer é direito humano. Como também o é, o puro e simples direito à preguiça (a que aludiu Paul Lafargue), seja o ócio criativo ou não. O que não se concebe e cabe coibir é a ampliação do tempo de alienação em prol do empregador, no mais das vezes sem qualquer remuneração, confiscando o tempo livre do trabalhador e mantendo-o agrilhoado ao trabalho após o término do expediente, cumprindo ou aguardando ordens. Assim, reformo a r. sentença de origem para deferir ao reclamante a remuneração do tempo de sobreaviso, na base de 1/3 de seu salário tudo a apurar em liquidação de sentença. Reformo.”

Esse julgado merece destaque pela preocupação demonstrada com o trabalhador e com o respeito aos seus direitos fundamentais, especialmente ao da correta limitação da jornada de trabalho e de seus apensos, que se configuram como o direito ao lazer, ao descanso e ao direito à desconexão do trabalho.

Como demonstrado pelo exposto, ambos casos requerem o mesmo, qual seja o reconhecimento de horas de sobreaviso, todavia o entendimento do mesmo Tribunal é oposto aos pedidos. Tal situação acarreta insegurança jurídica ao ordenamento, uma vez que inexistente qualquer uniformização sobre um tema que tem se tornado recorrente na prática judiciária.

Nesse sentido, é evidente que o Brasil necessita de uma regulação acerca do direito à desconexão do trabalho, uma vez que as construções doutrinárias e jurisprudenciais não são capazes de satisfazer a complexidade do tema e somente com a existência de legislação expressa sobre este é que será possível uma uniformização da jurisprudência e consequente segurança jurídica em relação ao disposto.

2.3. Importância do respeito ao Direito à Desconexão do Trabalho

O direito à desconexão do trabalho foi abordado até o presente momento de diversas formas e em todas as suas abordagens foi salientada a sua importância, não somente ao empregado, como também ao empregador, embora para aquele esta seja mais evidente.

Todavia, em que pese a redundância, ainda é necessário discorrer de forma mais aprofundada acerca da aplicação desse direito, uma vez que o seu desrespeito desenfreado,

como infelizmente se tem visto, traz consequências drásticas à vida privada do empregado, de modo que deve ser combatido para obtenção do respeito em plenitude do direito.

Nota-se que não há como se falar em limitação da jornada de trabalho do empregado sem que se fale no seu direito à desconexão. Devido as mudanças do modo de vida e pensamento das pessoas, mais do que buscar parâmetros de regulação da jornada de trabalho, se almeja ter estipulado os momentos de não trabalho, uma vez que o homem precisa dispor do seu tempo de vida para ser verdadeiramente homem.

O direito à desconexão do trabalho necessita de concretude nos momentos de descanso do empregado. Dessa forma, é necessário o desligamento no intervalo interjornada, que corresponde ao mínimo de onze horas em que o empregado terá seu descanso diário; no descanso semanal remunerado, preferencialmente o domingo e no descanso anual, que são as férias do empregado.

Também é necessária a concretização do desligamento do empregado do seu trabalho no seu intervalo intrajornada, que corresponde ao tempo que tem destinado ao seu descanso e alimentação dentro da jornada de trabalho.

Dada a peculiaridade da desconexão em cada um dos momentos citados, o presente estudo se destinará a análise mais detalhada de cada um em apartado, de modo a ficar evidente a importância e necessidade do respeito a esse direito.

2.3.1. Necessidade de desconexão no descanso diário, semanal e anual

Como foi dito, a importância do direito à desconexão do trabalho é incontestável, todavia é necessário analisá-la separadamente nas suas variadas “vertentes” para que fique mais nítida a demonstração da necessidade do seu respeito.

O intervalo interjornada a que tem direito o empregado, que corresponde ao período mínimo de onze horas entre duas jornadas sem que este empregado possa retornar ao labor, é também considerado como seu descanso diário, uma vez que o momento em que poderá se

desligar das suas tarefas do trabalho.

A necessidade de respeito a esse descanso diário do trabalhador é gritante pois, embora seja superior ao número de horas que o empregado destina a sua jornada de trabalho (que são oito horas), é o tempo que terá para fazer suas outras atividades (como o caso de muitas mães, por exemplo, que tem uma dupla jornada de trabalho), para destinar ao seu lazer, ao seu convívio familiar e social, ao seu descanso e/ou até mesmo ao ócio, se assim o desejar.

Observa-se uma série de tarefas, obrigacionais ou não, que o empregado tem a fazer no seu período de descanso diário, restando a dúvida sobre se esse tempo realmente é suficiente. O tempo citado será ainda mais insuficiente se este empregado se deparar com o seu empregador o requisitando para a resolução de problemas laborais, constituindo prejuízo imensurável ao fazimento de suas atividades bem como ao exercício do seu direito à desconexão do trabalho.

No que concerne o descanso semanal remunerado do empregado, que corresponde ao dia da semana em que este não trabalha, preferencialmente o domingo, é necessário seu efetivo cumprimento a fim de que seja dada concretude ao direito à desconexão do empregado.

Esse dia em que o empregado não precisa trabalhar é a situação em que se configura a sua maior possibilidade de desligamento do trabalho a curto prazo. Considerado em junção com o intervalo interjornada, é o período de trinta e cinco horas sem que o empregado deva ter qualquer relação com seu trabalho, utilizando esse tempo como desejar.

Se respeitado integralmente, tal descanso possui uma série de benesses ao empregado, como maior tempo para seu descanso, seu lazer, seu convívio familiar e para o restabelecimento de sua saúde física e mental. Ou seja, quando respeitado o descanso semanal do empregado é dado a este a possibilidade de voltar a ser um pouco para si mesmo, apenas enquanto pessoa, sem qualquer vinculação com seu cargo ou profissão.

Todavia, um mero contato do seu empregador, ainda que por *e-mail*, já prejudica

totalmente a fruição do direito desse empregado, visto que há uma interrupção do estado de desligamento em que este se encontrava e um retorno ao seu ambiente de trabalho, ainda que somente por meio de sua memória.

Há ainda o descanso anual do empregado, que são as suas férias.

No que tange às férias, trata-se da maior possibilidade que o empregado possui de efetivamente se desconectar do seu trabalho e de todas as preocupações inerentes a este, de modo que dedique a integralidade do seu tempo para si.

A jornada de trabalho do empregado é por demais desgastante, visto que este passa, quando corretamente respeitada, um terço do tempo do seu dia em prol desta, sem levar em conta o tempo que depreende para seu deslocamento até o local de trabalho. Dessa forma, o tempo que o trabalhador destina ao seu trabalho é a maior ocupação do seu dia, sem a menor dúvida.

Nesse sentido, embora haja a concessão do intervalo interjornada e do descanso semanal remunerado e estes ajudem muito o restabelecimento do empregado bem como que ele destine tempo a sua vida privada, não são suficientes para que o empregado se desconecte, em vias de fato, do seu trabalho e se coloque em primeiro lugar.

É nesse contexto que as férias se inserem e demonstram sua real importância. O período que o empregado destina as suas férias realmente é considerado como o maior tempo que terá para efetivar seu direito à desconexão do trabalho, de modo que não pode ser tolerado nenhum desrespeito ao seu cumprimento.

Tratando-se de direito fundamental ao lazer, à educação, ao convívio familiar – tratando-se, pois, de direito à desconexão –, o que está em jogo é bem mais do que remuneração. O prejuízo experimentado pela concessão a menor ou pela não concessão das férias atinge não apenas o empregado, como também seus familiares, seus amigos e a própria comunidade em que está inserido.⁴²

2.3.2. Necessidade de desconexão no intervalo intrajornada

⁴²ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p. 92.

Por fim, o último ponto a ser destacado sobre o direito à desconexão do trabalho, nesse momento, refere-se a sua concreta efetivação no intervalo intrajornada, que corresponde ao tempo destinado dentro da jornada de trabalho para que o empregado se alimente e descanse.

Trata-se de situação bem mais delicada, uma vez que esse curto intervalo concedido dentro da jornada de trabalho não necessariamente será capaz de possibilitar o real desligamento do empregado de seu trabalho, visto que além do lapso temporal pequeno, não costuma ser concedidas ao trabalhador as condições necessárias para que realmente se desconecte.

Exemplo da dificuldade em se desligar e efetivamente utilizar desse tempo para descanso, além de simplesmente fazer uma refeição, consiste na situação em que o empregado sequer pode sair do ambiente do trabalho por ser um lugar afastado e de difícil acesso.

Ressaltando a dificuldade em respeitar a desconexão do empregado na concessão do intervalo intrajornada, Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida destacam:

No que tange a esses intervalos dentro da jornada, examinados à luz do direito à desconexão, temos de ressaltar ainda seu caráter precário. Vale dizer: mesmo quando concedidos regularmente, os períodos de intervalo intrajornada não representam, para o trabalhador, o pleno exercício do direito à desconexão. Muitas vezes, o trabalhador sequer pode sair do local de trabalho enquanto usufrui esse descanso, razão pela qual certamente permanece conectado ao trabalho, podendo inclusive ser interpelado por colegas ou chamado pelo chefe, para resolver algum problema durante o tempo em que deveria descansar. Mesmo quando não permanecem no local, intervalos entre dois períodos de trabalho em um mesmo dia não permitem a total desconexão das atividades e/ou responsabilidades que o trabalho lhe impõe.⁴³

Dessa forma, como bem explicitado pelos autores, a concessão real do direito à desconexão do trabalho ao empregado dentro da sua jornada é de extrema complexidade, o que equivale a dizer que, na prática, o empregado não tem esse direito respeitado e, conseqüentemente, arca com grande prejuízo.

Apesar de ser de difícil concretude, os empregadores devem empreender esforços para a efetiva concessão de intervalos intrajornadas aos seus empregados, de modo que estes

⁴³ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p. 77.

consigam se desligar por um momento da realidade laborativa para a preservação da sua saúde e observância do seu direito à desconexão, de modo que laborarão melhor quando retornarem às suas atividades.

No que concerne o desrespeito ao direito de desligamento do empregado, vale destacar que ainda que este direito seja efetivamente cumprido em todas as suas variáveis, quais sejam o descanso diário, semanal, anual e o intervalo intrajornada, muitos trabalhadores ainda assim não conseguem efetivamente se desconectar de seus trabalhos. Tal situação se dá devido ao esgotamento que este empregado já se encontra, seja por experiências passadas ou apenas pela pressão que o trabalho lhe confere, o que é ainda pior.

Considerando o tempo de vida de cada empregado bem como a forma que este é utilizado, preconiza os autores anteriormente citados que “o tempo colocado à disposição do empregador é tempo de vida do trabalhador na Terra. Já passamos grande parte do nosso dia em nosso local de trabalho, mas temos também a necessidade de interagir, construir pontes em nosso convívio social. Temos necessidade de participar da sociedade, de “desconectarmos” do trabalho para sermos-com-o-outro. E isso não é possível se fragilizarmos as regras arduamente conquistadas para limitar o período de exploração do capital pelo trabalho. Em verdade, a sociedade capitalista não poderá subsistir sem consumidores, pessoas com tempo livre e saúde (física e mental) para consumir, interagir e intervir no ambiente em que vivem”.⁴⁴

A fim de concluir a análise feita, a conscientização de que o respeito ao direito à desconexão do trabalho é urgente se mostra de suma importância, visto que a sua não observância tem acarretado uma série de fatores prejudiciais a vida privada do empregado, em especial a má utilização do seu tempo de vida.

Somente com o respeito aos limites já estabelecidos quanto à limitação da jornada de trabalho do empregado, bem como a desconstrução existente na mentalidade do trabalhador de que este deve viver para o seu labor, é que será possível conceder a este trabalhador a possibilidade de exercer efetivamente o seu direito à desconexão do trabalho.

⁴⁴ Ibidem. p. 95.

3. O REGIME DE TELETRABALHO E OS PREJUÍZOS CAUSADOS AO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

A abordagem feita até o presente momento se destinou ao estudo da duração do trabalho do empregado e do direito à desconexão do trabalho, uma vez que ambos temas são intrinsecamente ligados.

Todavia, para que o estudo possa ser concretizado, necessário se faz o estudo de um tema recente e que também se relaciona muito com os temas já estudados. Trata-se do regime de *teletrabalho*.

Como a palavra sugere etimologicamente, o teletrabalho é o trabalho à distância. Embora tal ideia não pareça assim tão recente, uma vez que já é da prática de muitas pessoas a realização de labores à distância, principalmente em suas residências, considera-se um tema atual por ser introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho com a recente Reforma Trabalhista.

Ao discorrer sobre o trabalho incompatível com a fixação de jornada – literalidade do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho que será analisado adiante –, Maurício Godinho Delgado destacou que um dos casos seria o trabalho realizado no domicílio, chamado *home-office* e o próprio teletrabalho:

b.1) o tradicional *trabalho* no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o *novo* trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base de informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; b.3) o *teletrabalho*, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).⁴⁵

Dessa forma, o teletrabalho relaciona-se ao labor realizado à distância, isto é, fora das dependências do empregador, podendo ou não ser realizado na residência do empregado, mas se caracterizando principalmente pela utilização de equipamentos eletrônicos que possibilitam que o trabalho possua a mesma perfeição do que se realizado na empresa.

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 1023.

Como será discorrido adiante quando da análise do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, a dificuldade que o legislador fixou na duração do trabalho realizado no regime de teletrabalho é alarmante para o direito à desconexão do trabalho, uma vez que retirar a fixação expressa do quanto o empregado pode trabalhar é lhe retirar uma série de direitos apensos a este, entre eles o de se desconectar do trabalho.

3.1. O regime de teletrabalho com a Lei 13.467/2017

A Lei 13.467/2017 é a lei reguladora da emblemática Reforma Trabalhista, que alterou e incluiu vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Uma das grandes inovações legislativas foi a regulamentação do regime de teletrabalho, que não possuía previsão expressa.

Referente ao teletrabalho, a primeira mudança que a Lei 13.467/2017 trouxe foi a inclusão no artigo 62 dos empregados sujeitos ao regime de teletrabalho⁴⁶. O artigo citado refere-se às situações em que os empregados não estão sujeitos ao regime normal da duração do trabalho. Com a referida mudança, o teletrabalho foi incluído no inciso III desse artigo. Dada a importância desta modificação, seu estudo será feito em apartado em momento posterior.

A lei modificadora também criou o Capítulo II-A, que recebeu a denominação Do Teletrabalho, legislando sobre o tema do artigo 75-A ao artigo 75-E.

A Lei 13.467/2017 inicia o capítulo em seu artigo 75-A⁴⁷ anunciando a criação do regime de teletrabalho. Já o artigo 75-B, em seu *caput*, prevê o que é considerado como teletrabalho e o seu parágrafo único faz uma ressalva quanto à situação de comparecimento esporádico do empregado nas dependências do empregador.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente

⁴⁶ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Art. 62, III. Os empregados em regime de teletrabalho.

⁴⁷ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Art. 75. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.⁴⁸

Como se extrai do entendimento do citado artigo, o teletrabalho é aquele realizado na maior parte do tempo fora das dependências do empregador, o que não impede, todavia, que este empregado compareça às dependências do empregado para a realização de algumas atividades. O comparecimento para realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Já o artigo 75-C⁴⁹, por sua vez, estipula que a contratação na modalidade de teletrabalho deverá ser expressa no contrato de trabalho, bem como deverá constar minuciosamente as atividades a serem realizadas. Há ainda em seus parágrafos a possibilidade de alteração entre o regime presencial e de teletrabalho desde que haja a anuência das partes e registro em aditivo contratual; já para a alteração contrária, isto é, do regime de teletrabalho para o presencial exige-se a determinação do empregador e registro em aditivo contratual, desde que garantido um prazo mínimo de quinze dias para a transição.

Apesar da previsão de que haja aditivo contratual para a alteração do regime de trabalho presencial para o de teletrabalho, bem como anuência das partes, ou ainda a necessidade do prazo mínimo para a modificação do contrato de trabalho de teletrabalho para o presencial, a lei não fixou nenhum tipo de penalidade aos seus descumprimentos, o que acaba por dar abertura a esse tipo de infração.

O artigo 75-D, como citado adiante, preocupa-se com a responsabilidade dos custos dos equipamentos e infraestrutura utilizada para o serviço realizado em casa.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção

⁴⁸ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 11 de novembro de 2017.

⁴⁹ Ibidem. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º. Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.⁵⁰

Embora o artigo demonstre certa preocupação com o custeio daquilo que será utilizado para o trabalho, é vago ao não trazer responsabilização mais clara e expressa, se limitando apenas a exigir que haja contrato escrito que preveja essas situações.

Destaca ainda, em seu parágrafo único, que as utilidades mencionadas no caput não integrarão a remuneração do empregado, ainda que este arque com elas ou lhe seja reembolsada posteriormente. Vale salientar que o artigo 458, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho⁵¹ já era claro quanto a não integralidade no salário de verbas concedidas pelo empregador para equipamentos para o trabalho ou outras coisas ligadas à sua infraestrutura.

Por fim, o último artigo destinado a regulamentação do teletrabalho refere-se às doenças e acidentes de trabalho. O artigo 75-E⁵² estipula que o empregador deverá instruir seus empregados a tomar medidas que evitem o cometimento de doenças e acidentes de trabalho. Ressalta ainda que o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a tomar as medidas instruídas pelo empregador.

Tal dispositivo é ultrapassado, uma vez que pressupõe que a culpa no caso de um acidente de trabalho é do empregado por este não ter tomado as medidas de segurança necessárias a evitá-lo. Nesse sentido, dispõe Homero Batista Mateus da Silva:

O art. 75-E, utilizando linguagem patriarcal, já superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho, determina que o empregado instrua os empregados “de

⁵⁰ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 11 de novembro de 2017.

⁵¹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Art. 458, §2º. Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I. vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

⁵² BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

maneira expressa e ostensiva”, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções; a tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração.⁵³

Dessa forma, como se extrai do entendimento do artigo bem como do pensamento do autor citado, o fato do trabalho ser realizado em casa não exclui a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, do mesmo modo que não implica em culpa exclusiva do empregado, já que há diversos fatores que podem influenciar em sua ocorrência, e não somente a falta de precaução do empregado como se costumava acreditar.

O regime de teletrabalho como previsto na Lei 13.467/2017 não deixa claro diversos aspectos de sua abrangência, bem como de sua regulação e consequências, como visto por uma análise dos artigos do capítulo a ele destinado.

Entretanto, o artigo que mais denota inconsistência por abrir uma série de dúvidas aos receptadores da lei é o 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, que já era polêmico e que com a alteração trazida pela Lei 13.467/2017 tem muito mais a ser discutido.

3.1.1. (In)constitucionalidade do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho

O artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, colacionado a seguir, sempre foi alvo de crítica pelos estudiosos devido ao fato da sua redação dar margem a uma possível inconstitucionalidade.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
I. os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;
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

⁵³ SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2017. p. 56.

departamento 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).⁵⁴

O dispositivo citado refere-se à empregados que não estão sujeitos ao regime previsto no capítulo em questão, que se trata do Capítulo II, intitulado da Duração do Trabalho. Em outras palavras, os empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes não estão sujeitos ao regime de duração do trabalho de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais.

Tal previsão, além de constar expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho, como visto no Capítulo 1 do presente trabalho, também possui previsão constitucional, como também já foi visto. Nesse sentido, vale destacar a norma constitucional:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;⁵⁵

Dessa forma, a dúvida quanto à constitucionalidade do artigo 62 paira exatamente neste contexto, uma vez que a previsão expressa da duração do trabalho do empregado não vem apenas por meio de um diploma infraconstitucional, mas também pela Constituição da República. Por isso, fica o questionamento: teria o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho sido recepcionado pela Constituição da República?

Antes de se adentrar no profundo dessa questão, necessário se faz trazer à tona a inclusão que a Lei 13.467//2017 trouxe para esse dispositivo.

Como já estudado, o artigo 62 incluiu em seu rol de empregados que não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II, por meio da Lei 13.467/2017, os empregados

⁵⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 12 de novembro de 2017.

⁵⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil/88. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 de novembro de 2017.

em regime de teletrabalho⁵⁶. Dessa forma, assim como os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes, os empregados em regime de teletrabalho não possuem a obrigatoriedade de laborarem oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, uma vez que ficou estipulado que essas atividades não precisam obedecer à essa previsão.

Ao ser determinado que estes empregados não se sujeitam ao regime normal de duração do trabalho, uma série de direitos lhe são retirados, como o pagamento de horas extras, o adicional noturno, os intervalos intrajornada e interjornada, além do próprio direito à desconexão do trabalho, que será analisado adiante. Dessa forma, não há que se falar na vigência desse tipo de regime sem ficar evidente que há grande precarização dos direitos trabalhistas.

O inciso I do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho exclui do regime normal de duração do trabalho os empregados que exerçam atividades incompatíveis com a fixação de horário. Não há que se falar em inconstitucionalidade aqui, uma vez que a impossibilidade de regulação do horário de trabalho acabaria por possibilitar que estes empregados laborassem sem jornadas definidas, dada justamente a sua dificuldade em defini-la.

Entretanto, ao utilizar a mesma ausência de regulação de jornada de trabalho para os gerentes e empregados em regime de teletrabalho, não há justificativa que venha a defender o legislador, uma vez que tais atividades podem de forma bem mais simplificada serem reguladas e, conseqüentemente, se enquadrarem no regime usual de duração de trabalho do empregado, qual seja de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais.

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior, em uma de suas obras, ao discorrer sobre a inexistência de jornada definida aos gerentes, entendeu pela inconstitucionalidade do artigo em questão, como se observa:

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, a conclusão de que o art. 62, II, da CLT, é inconstitucional, na medida em que o

⁵⁶ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Art. 62, III. Os empregados em regime de teletrabalho.

inciso XIII do art. 7º, da CF/88, conferiu a todos os trabalhadores, indistintamente, o direito à limitação da jornada de trabalho.⁵⁷

A mesma interpretação pode se dar à inconstitucionalidade do artigo no que tange os teletrabalhadores, uma vez que inexistentes os motivos que justificariam a exclusão do controle de jornada.

Corroborando esse pensamento, foi formulado o Enunciado nº 17 na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho⁵⁸, que dispõe no sentido de que este artigo é inconstitucional uma vez que não poderia ser afastada as garantias constitucionais dos incisos XIII e XV do artigo 7º da Constituição da República que garantem a todos os trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado bem como a limitação da jornada de trabalho.

Dessa forma, fica evidente que embora haja muita resistência quanto à admissão da inconstitucionalidade do artigo em análise, também não é possível aceitar que este fora totalmente recepcionado pela Constituição da República, uma vez que a sua redação demonstra incompatibilidade total com os incisos citados do seu artigo 7º.

No que tange especialmente o teletrabalho, que é o objeto do presente estudo, o fato do labor ser realizado na residência do empregado ou ainda em outro local, mas com o uso de instrumentos de tecnologia de informação e comunicação, não impossibilita que sua jornada seja regulada. Nesse sentido, dispõe Homero Batista Mateus da Silva:

O ponto central da discussão é saber, afinal, se o teletrabalho é ou não é incompatível com o controle de jornada, ou seja, se está ou não ao alcance do empregador mensurar a produção e a atividade do empregado. Por exemplo, pedido de costura de barra em 240 calças, à razão de, digamos, 20min cada barra, representa jornada de 10 dias em média – 3 calças por hora, 24 calças por dia de 8h, 10 dias úteis de atividade. Essa modulação está ao alcance do empregador, que detém os meios de produção e o conhecimento da atividade em todos seus

⁵⁷SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de direito do trabalho: a relação de emprego, volume II. São Paulo: LTr, 2008. p. 202.

⁵⁸ BRASIL. 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>. En. nº 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.

contornos. Semelhantes exemplos podem ser estendidos para diversas atividades manuais, mas também para atividades intelectuais. Apenas alguns casos de talento, cultura e criatividade é que tendem a dificultar o controle do fator tempo, sendo priorizadas outras formas de remuneração.⁵⁹

Dessa forma, se entendido que o regime de teletrabalho não é incompatível com a fixação de controle de jornada, deverá ser enquadrado no regime normal de duração de trabalho e, conseqüentemente, o empregado fará jus a todos os direitos inerentes a uma jornada comum, devendo ser remunerado pelas horas trabalhadas a mais (horas extras), pelo trabalho realizado à noite (adicional noturno), bem como pelos intervalos intrajornada e interjornada.

Não é aceitável que se admita a impossibilidade de controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho, ainda mais nas épocas atuais em que a tecnologia é tão avançada e favorável, apenas para que este empregado não tenha uma jornada definida e seu empregador venha a se beneficiar disto pelo não pagamento das verbas devidas.

Sendo assim, como se observou a partir do estudo feito do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados em regime de teletrabalho se enquadram no regime de não fixação de duração do trabalho. Todavia, somente poderá levar adiante esse entendimento se ficar comprovada, de fato, a impossibilidade de controle de jornada do empregado; caso contrário, trata-se apenas de tentativa de driblar a aplicação da lei a favor do empregador, o que acarreta em grande injustiça configurada pela inconstitucionalidade do dispositivo.

3.2. Danos ao direito à desconexão do trabalho com o regime de teletrabalho

Ao falar dos empregados submetidos ao regime de teletrabalho bem como da ausência de regulação de jornada de trabalho que lhes são impostas, é essencial também analisar o direito à desconexão do trabalho, objeto do presente estudo, que fica prejudicado com essa inovação.

O direito dado ao trabalhador de se desconectar do seu trabalho, seja no seu intervalo

⁵⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2017. p. 53-54.

intrajornada, com a possibilidade de utilizar o horário que lhe é destinado ao repouso e alimentação de forma frutuosa e benéfica, ou ainda no seu intervalo interjornada, repouso semanal remunerado ou férias, é essencial para a manutenção da saúde física e mental do empregado, como também para a manutenção da sua segurança, do seu lazer, entre outros.

Ao retirar a possibilidade de fixação de jornada de trabalho de alguns empregados, como no caso em tela aos submetidos ao regime de teletrabalho, retira-se também desses trabalhadores a possibilidade de terem a remuneração justa pelo serviço que prestam, com o pagamento de horas extras e adicional noturno, além de ficarem prejudicados no que tange o seu direito à desconexão, uma vez que a jornada não estipulada impossibilita a fixação de intervalos, sejam intrajornada ou interjornada.

Destaca-se ainda que ao não regular de forma correta a jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho, o direito que possuem a gozar de repouso semanal remunerado e férias também ficam precarizados pela ausência de regulação que a lei trouxe sobre tais disposições e que, por óbvio, o empregador não procurará solucioná-las.

O direito à desconexão do trabalho, que deve ser garantido a todo empregado, é essencial por uma série de fatores, que dizem respeito desde o âmbito pessoal até mesmo à própria qualidade do labor a ser realizado.

Também é essencial pelo fato de todo tempo que um empregado dispõe para aplicá-lo ao seu trabalho é seu tempo de vida que deixou de utilizar de outras diversas formas e empregou ao seu labor.

Constatado isso, é essencial a fixação a partir de fatores claros e objetivos da duração do trabalho do empregado, uma vez que um trabalhador que não possui uma jornada corretamente estipulada não terá como estabelecer parâmetros do tempo a ser empregado em seu labor e, conseqüentemente, terá mais dificuldade em exercer o seu direito à desconexão do trabalho.

Nesse sentido, o presente trabalho se destinará a estudar em apartado os prejuízos que o regime de teletrabalho trouxe para o direito à desconexão do empregado, em especial ao

tratar da saúde deste empregado e do seu lazer.

3.2.1. Prejuízo à saúde do empregado

Como já dito anteriormente, o direito à desconexão do trabalho pode ser evidenciado de diversas formas, seja nos intervalos, no repouso semanal remunerado ou nas férias. O que também se mostra evidente são os malefícios que um empregado que não tem sua jornada estipulada corretamente provará com a ausência do seu direito a se desconectar.

Dessa forma, possui grande importância para o Direito do Trabalho os prejuízos que o empregado arca no que tange à sua saúde quando não tem a duração do trabalho estipulada bem como o respeito ao seu direito à desconexão assegurado.

O empregado em regime de teletrabalho, como não possui uma jornada estipulada por disposição da lei, acaba por utilizar seu tempo de forma indiscriminada para o trabalho, o que lhe causa grandes prejuízos à sua saúde.

Ao mencionar a saúde prejudicada do teletrabalhador, é possível considerar a saúde física deste, uma vez que uma série de doenças poderão tomá-lo pelo labor excessivo, incluído os acidentes de trabalho, e a saúde mental do empregado devido à estafa que jornadas excessivas causam.

Considerando a saúde física do teletrabalhador, a ausência de fixação do tempo que disporá para o seu labor é uma arma que ele mesmo poderá utilizar contra si, visto que como a responsabilidade por essa fixação fica em suas mãos, é muito mais fácil que o empregado utilize seu tempo de forma indiscriminada em um dia ou mais, se submetendo a jornadas que levam o corpo a total exaustão.

Um corpo exausto pelo trabalho é muito mais propenso a adoecer em decorrência do seu trabalho. As doenças aqui consideradas não precisam levar em consideração apenas empregados que laborem com o uso da força física, apesar de nesses casos o corpo “desistir” mais rápido devido ao uso excessivo, mas leva-se em consideração também empregados que

laborem sentados, em seus computadores, e que muito provavelmente desenvolverão mais tendinites, pelo movimento repetitivo de suas mãos digitando, dores na coluna, por passarem horas a fio sentados, bem como problemas de visão, pelo uso excessivo e forçado desta.

Ao falar do teletrabalhador que não terá o seu tempo fixado para laborar, muito mais do que se considerar que este trabalhará em excesso por escolha ou imprudência, sabe-se que o motivo da sua jornada extensa se refere muito mais ao fato de que o empregador determinará isso. Talvez a determinação do empregador não seja expressa, de modo que estipule que seu empregado trabalhe dez horas diárias, por exemplo, mas tácita pela distribuição do trabalho que não permitirá que esse empregado consiga realizar todas as suas atividades sem empregar todo esse tempo (dez horas diárias, como exemplificado) ou até mais.

A Lei 13.467/2017 ao excluir o empregado em regime de teletrabalho do capítulo que versa sobre a duração normal do trabalho, além de cometer grande injustiça com esse trabalhador, foi ainda mais longe ao sequer estabelecer algum tipo de critério que pudesse minimamente estabelecer jornadas dignas de trabalho, como determina a Constituição da República. Ao contrário disso, foi omissa e, conseqüentemente, atribuiu ao empregador o poder de dispor do tempo do empregado como bem deseja, sujeitando este a uma série de malefícios, como no estudo em questão, à sua saúde.

Nesse sentido, grande destaque também deve ser dado à ocorrência de acidentes de trabalho, uma vez que esta lei também não estabeleceu critérios que visem impedir a sua ocorrência. Ao contrário disso, somente dispôs que o empregador deverá instruir seus empregados para que tomem precauções na prática do labor que visem a não ocorrência de acidentes. Ao fazer isso, o legislador, além de não ajudar o empregado, atribuiu a responsabilidade da ocorrência de acidentes de trabalho a ele, como preconizaram diversos autores em um dossiê à Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista:

No tocante às condições de saúde e segurança no trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é a de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar” (Art. 75-E), o que implica uma transferência completa da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho aos próprios trabalhadores, recrudescendo as chances de doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e despenderá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação. Pelo contrário. A forma, o ritmo e a intensidade do

trabalho estão sob controle do empregador, o que, por definição, torna essa transferência de responsabilidade um mero salvo conduto jurídico para a instalação de processos de trabalho intrinsecamente mais onerosos.⁶⁰

Dessa forma, há grande preocupação com a saúde do empregado, considerada tanto em relação às doenças que poderá desenvolver em decorrência do seu trabalho, bem como em relação aos acidentes de trabalho, que acometerá ainda mais os teletrabalhadores devido às jornadas extenuantes que submeterão.

Ainda no que tange à saúde do empregado, é necessário destacá-la em seu aspecto mental que, de liame mais subjetivo, não deixa de ser extremamente importante de ser salvaguardada pelo Direito do Trabalho.

A ausência de fixação de jornada de trabalho ou a flexibilização nesta fixação possui como consequência o labor excessivo dos empregados, uma vez que a demanda de trabalho acaba por requerer deste mais do que seria possível fazer em uma jornada considerada normal. Com isso, como visto, o empregado fica sujeito a desenvolver doenças físicas em decorrência do seu trabalho, a se envolver em acidentes de trabalho e, como será analisado agora, a adoecer mentalmente.

Como foi discorrido no capítulo 1 do presente trabalho, o homem é um ser limitado. Apesar da simplicidade dessa constatação, são profundos os desdobramentos que disto decorrem. Um exemplo nítido da limitação do homem é a sua mente que não consegue trabalhar continuamente sem a concessão de tempos de descanso.

Considerado isso, é evidente o prejuízo que o empregado submetido ao regime de teletrabalho terá na sua saúde mental, uma vez que a ausência de regulação de jornada fará com que este labore excessivamente e, conseqüentemente, leve à sua mente a uma exaustão plausível de adquirir doenças.

Não são raros os casos de trabalhadores que devido às jornadas excessivas desenvolvem quadros depressivos por terem que passar a maior parte do seu tempo dedicado ao trabalho, não conseguindo se desconectar deste nem mesmo quando lhe seria dada essa

⁶⁰GALVÃO, A. et al. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas, 14 de setembro de 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. p. 54-55.

possibilidade, tamanha a degradação que o labor excessivo já lhe causou.

Outra doença frequente àqueles que trabalham em excesso é a *Síndrome de Burnout*⁶¹, que se trata de um esgotamento físico e mental decorrente do trabalho desenfreado.

Nesse sentido, é nítido que os teletrabalhadores ficarão ainda mais propensos a esses tipos de doenças do que os demais empregados, uma vez que o fato de não terem jornada estipulada e, na maioria dos casos, trabalharem em suas próprias casas, farão com que suas mentes sejam totalmente confundidas no que tange as divisões entre horários de trabalho e não trabalho, fazendo com que se torne uma coisa só.

Apesar de as doenças que afetam à saúde mental serem de diagnóstico mais difíceis e também dificultada a possibilidade de auferir à responsabilidade ao trabalho, a preocupação do Direito do Trabalho em tutelá-las não deve ser menor do que com as doenças físicas, uma vez que se afetada a mente do trabalhador, mais alarmante é o sinal de que as coisas não estão caminhando no seu curso natural.

É falado em curso natural das coisas porque as pessoas trabalham para que possam viver, isto é, o trabalho deve ser capaz de trazer satisfação pessoal ao trabalhador e lhe propiciar os meios necessários para uma vida digna e respeitosa. Todavia, se são observadas realidades em que as pessoas vivem para trabalhar, de modo que todo o seu ser é relacionado ao trabalho e este se torna um fim em si mesmo, não há que se falar em curso natural nem tampouco em condições saudáveis.

Por fim, poderia se questionar que mensurar o tempo que o empregado venha a laborar pautado na preocupação com a sua saúde não seria caso de direito à desconexão do trabalho. Todavia, ao contrário disso, relaciona-se diretamente a saúde do empregado e o seu direito a se desconectar, uma vez que estabelecidos parâmetros objetivos de tempo para o trabalho, também se estabelece o tempo que este empregado estará utilizando para outras coisas, não submetendo sua saúde à prejuízos, podendo, inclusive, cuidar dela indo ao médico, fazendo exercícios físicos, se divertindo e descansando.

⁶¹ Notícia sobre a Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/sindrome-de-burnout-poe-em-risco-saude-de-profissionais-18998153>. Acesso em 12 de novembro de 2017.

Magno Luiz Barbosa, ao escrever sobre a redução da duração do trabalho, menciona o teletrabalho, considerando suas vantagens e também desvantagens, destacando a importância do cuidado com a saúde do empregado:

Em contrapartida, para o trabalhador, é discutível se a flexibilidade de horários é vantajosa, visto que, enquanto se cria a possibilidade de conciliar melhor o tempo de trabalho e o convívio familiar, corre-se também o risco de o empregado se tornar um telescravo, tendo que cumprir metas inalcançáveis, sem encontrar um meio-termo entre as suas atividades laborativas e o seu tempo livre; nessas condições, não se estaria observando o direito básico à saúde do trabalhador.⁶²

Como se observa pela leitura do trecho extraído, o autor também destaca a importância entre o tempo que é utilizado para o trabalho e o tempo livre, que o empregado poderia utilizar de outras formas. Com isso, necessário se faz abordar esse ponto, principalmente para relatar a importância do direito ao lazer do empregado, que fica totalmente à margem com o regime de teletrabalho.

3.2.2. Prejuízo ao lazer do empregado

Ao considerar o lazer do empregado em regime de teletrabalho, não se fala apenas na possibilidade de realizar atividades que configurem, em vias de fato, lazer. O direito à desconexão do trabalho engloba a possibilidade de, em decorrência de uma jornada corretamente estipulada, o trabalhador ter tempo para fazer outras coisas que julgue importante, para se relacionar socialmente, seja com sua família ou amigos e para descansar.

Antes de adentrar nas possibilidades que o empregado tem para aproveitar melhor o seu tempo, é essencial discorrer sobre o próprio tempo. O teletrabalhador é tão prejudicado com a falta de fixação de jornada de trabalho porque além do fato de não saber exatamente quanto tempo trabalhará, as tecnologias hoje existentes tornam muito fácil a sua comunicação com o seu empregador ou qualquer outra pessoa ou coisa que tenha ligação com o trabalho, de modo que fica muito difícil a constatação entre o tempo empregado efetivamente ao trabalho e o tempo que este empregado dispõe para realizar as outras atividades da sua vida.

⁶²BARBOSA, Magno Luiz. Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2014. p. 139.

Nesse sentido, dispõem Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo:

Entretanto, para que essas vantagens possam ser percebidas também pelo empregado, e não somente pelo empregador, um elemento indispensável é que seja observada a limitação do tempo que é dedicado ao trabalho. Isso porque uma das desvantagens mais apontadas nessa forma de trabalho é a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, o que implica, a um só tempo, a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho e, logicamente, a ausência de desconexão. O fato de o trabalho ser realizado a distância não pode ser tomado como justificativa para a ausência de limitação da jornada ou a desconsideração do direito à desconexão.⁶³

Sendo assim, é imprescindível a delimitação clara e objetiva entre tempo despendido para o trabalho e tempo para o feito de outras atividades, para o convívio social e para o descanso do trabalho, sob pena de grande prejuízo ao seu direito à desconexão.

No que tange o tempo que o teletrabalhador possui para realizar outras atividades, é importante destacar que, não evidente o tempo que este laborará, fica impossível de mensurar o tempo que terá para estas atividades, uma vez que não saberá nem qual horário poderá marcar seus outros compromissos.

Por outras atividades que o empregado venha a realizar, pode se entender as atividades ligadas ao aperfeiçoamento intelectual, como cursos e palestras, a atividades culturais, como ir ao teatro ou exposições, a atividades que demonstrem cuidado com sua saúde, como ir ao médico e a prática de exercícios físicos, a atividades recreativas, como ir ao cinema, ao parque, à praça, entre tantas outras atividades que somente cabe ao empregado saber e determinar, uma vez que correspondente ao seu tempo de vida e, por óbvio, este pode ser utilizado como a pessoa bem entenda.

Há ainda que se falar na necessidade de que haja tempo para que o teletrabalhador possa se relacionar socialmente, uma vez que o fato de trabalhar em casa, por exemplo, e nesse momento estar em contato indireto com a sua família não implica em relacionamento sadio.

O tipo de contato social a que se faz referência nesse momento é a necessidade de que o empregado tenha tempo de qualidade para conviver com sua família, seja em casa ou em

⁶³ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo: LTr, 2014. p. 55.

outros ambientes que desejar, com os seus amigos, aqui abrangidos os grupos a que este empregado possa pertencer, como relativo à sua crença ou costume. Notório é que, independentemente de quem sejam as pessoas com que o empregado deseje se relacionar, é primordial que este disponha de tempo para que realize essas trocas sociais.

Por fim, vale ressaltar a importância do teletrabalhador possuir tempo para o seu descanso.

Ao considerar o descanso do empregado, é importante ressaltar que não se trata somente de descanso físico, mas também mental, de modo que se o teletrabalhador está em seu quarto, deitado na sua cama, mas com o seu celular respondendo à *e-mails* ou trocando qualquer tipo de informação que diga respeito ao seu trabalho, não está efetivamente descansando, uma vez que não se desconectou do trabalho.

É necessário que ao teletrabalhador seja dada a possibilidade de se desconectar efetivamente do seu trabalho, sem a utilização de nada que lhe remeta a este, para que possa descansar em vias de fato.

Vale ressaltar, como já citado anteriormente, o *direito à preguiça* que deve ser assegurado ao trabalhador, de modo que este tenha tempo de vida para que possa simplesmente descansar ou não fazer nada, ou seja, para se colocar no ócio se assim for a sua vontade.

Desse modo, como demonstrado nesse capítulo, o empregado submetido ao regime de teletrabalho sofreu uma série de injustiças do legislador, tendo como destaque nesse trabalho à sua ausência de fixação de jornada de trabalho, o que acarreta na impossibilidade de que venha a se desconectar e, conseqüentemente, implica em grandes prejuízos considerado não somente no seu trabalho, mas especialmente no seu foro íntimo.

CONCLUSÃO

O direito à desconexão do trabalho, considerado especialmente no que tange a assegurá-lo ao empregado em regime de teletrabalho, é tema de especial importância, especialmente com as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017 que veio regulamentar esta modalidade de trabalho.

Embora o labor realizado à distância, especialmente o *home-office*, seja uma realidade existente a muito tempo na prática trabalhista do nosso ordenamento jurídico, a regulamentação trazida pela lei citada é alarmante devido à precarização que possibilita aos direitos de tais trabalhadores, vislumbrada especialmente pela ausência de fixação de jornada de trabalho estipulada.

Ao falar da regulação da jornada de trabalho, é essencial destacar sua necessidade, uma vez que assegurada constitucionalmente, não é possível admitir que os teletrabalhadores venham a laborar em jornadas excedentes a oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais.

A lei modificadora da Consolidação das Leis do Trabalho preconizou a absurda ausência de regulação da jornada do teletrabalhador que, como pode ser constatado sem muito esforço, não possui nenhum respaldo na impossibilidade de fixação deste tipo de jornada, uma vez que as tecnologias existentes hoje possibilitam o controle à distância.

Desse modo, a conclusão que se extrai é que o legislador desejou trabalhar unicamente em prol do empregador, já que ao não estipular a jornada de trabalho do teletrabalhador este perderá a remuneração que deveria perceber relativa às horas extras, ao adicional noturno e aos intervalos concedidos intrajornada e interjornada.

Entretanto, os prejuízos relatados que serão arcados pelo teletrabalhador ainda são demasiados pequenos se considerados os prejuízos imensuráveis que estes empregados sofrerão ao terem o seu direito à desconexão do trabalho, bem como todos os desdobramentos advindos deste, massacrados.

O empregado que trabalha sem que haja uma correta delimitação do seu tempo de vida que empregará àquele labor perde as rédeas da sua própria vida, visto que sempre acelerado pela demanda do trabalho que nunca se satisfaz com a quantidade de tempo que lhe é ofertada, este empregado acaba não dispondo da sua própria vida, aqui considerada no tempo, da forma como deseja e precisa dispor.

Não é admissível aceitar que os teletrabalhadores não possam ter assegurado o seu correto controle de jornada de trabalho para que possam usufruir em primazia do seu direito à desconexão do trabalho. Legislar a favor da ausência de regulação da jornada de trabalho é ir na contramão da dignidade do trabalhador bem como de todas as conquistas sociais adquiridas no decorrer de muitos anos.

São necessárias mudanças no sentido de que seja assegurado ao teletrabalhador o direito a se desconectar do seu trabalho. Para isso, além de uma jornada de trabalho corretamente estipulada, é necessário que sejam concedidos a esses empregados intervalos para repouso e alimentação, bem como intervalo interjornada, além do repouso semanal remunerado e férias.

O ordenamento jurídico, observada pela prática judiciária, bem como o país, considerado como um todo, necessitam de pessoas que trabalhem com amor e dignidade, tendo assegurados os seus direitos de modo que o trabalho venha, de fato, a dignificá-los enquanto produto do seu esforço e dedicação. A sociedade carece de pessoas que sejam respeitadas na prática do seu labor, mas o respeito considerado não somente no que se refere ao seu trabalho propriamente dito, mas também considerado em relação à vida digna de cada um.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil/88*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 de outubro de 2017.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 23 de outubro de 2017.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 11 de novembro de 2017.

FRANÇA. *LOI nº2016-1088 de 2016*. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=4CDC09A836803B68003FFEE80F7FFA13.tplgfr39s_1?idArticle=LEGIARTI000033024095&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20170923. Acesso em 31 de outubro de 2017.

Recomendação n. 116. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312454,es:NO. Acesso em 24 de outubro de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

BARBOSA, Magno Luiz. *Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas*. São Paulo: LTr, 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio da língua portuguesa*. Curitiba: Positivo, 2010.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. *(O) Direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: a relação de emprego, volume II*. São Paulo: LTr, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. Disponível em: http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf. Acesso em 31 de outubro de 2017.

ROSENFELD, Cinara L; ALVES, Daniela Alves de. *Autonomia e Trabalho informacional: O Teletrabalho*. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>. Acesso em 12 de novembro de 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. *Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/rap/v41n1/07.pdf>. Acesso em 12 de novembro de 2017.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. *Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1>. Acesso em 13 de novembro de 2017.

STEIL, Andrea Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. *Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho*. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Andrea_Steil/publication/237067682_Um_modelo_para_analise_da_prontidao_organizacional_para_implantar_o_teletrabalho/links/0c96051b292069ecf2000000.pdf. Acesso em 13 de novembro de 2017.

MENGARDO, Bárbara. *Direito ao lazer e desconexão ganha força na Justiça trabalhista*. Disponível em: <https://jota.info/trabalho/direito-ao-lazer-e-desconexao-ganha-forca-na-justica-trabalhista-23022016>. Acesso em 13 de novembro de 2017.

Notícia sobre a “Loi Travail”. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html. Acesso em 31 de outubro de 2017.

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=y. Acesso em 31 de outubro de 2017.

Notícia sobre direito à desconexão do trabalho na Europa. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/direito-a-desconexao-ao-fim-do-expediente-ganha-forca-na-europa/>. Acesso em 31 de outubro de 2017.

GALVÃO, A. et al. *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas, 14 de setembro de 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.

Notícia sobre a Síndrome de Burnout. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/sindrome-de-burnout-poe-em-risco-saude-de-profissionais-18998153>. Acesso em 12 de novembro de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. APELO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. NÃO OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS ELENCADOS NO ARTIGO 896, § 1.º-A, DA CLT. DESPACHO MANTIDO POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantido o despacho que negou seguimento ao Recurso de Revista, pois subsistentes os seus fundamentos. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. APELO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. HORAS DE SOBREAVISO. Uma vez não demonstrada nenhuma violação legal e/ou constitucional ou divergência jurisprudencial, nos moldes do artigo 896 da CLT, não há como conhecer do Apelo. Recurso de Revista não conhecido. (TST, 4ª Turma, Agr. Inst. no Recurso de Revista 1277-08.2014.5.03.0178. Rel. Min. Maria de Assis Calsing. j. 17/02/2016). *Lex: Jurisprudência do TST*.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. O Tribunal de origem, amparado no acervo fático-probatório, evidenciou que a própria reclamada confessou a possibilidade de controle de jornada do reclamante, de modo que devidas as horas extras postuladas na exordial. Diante do quadro fático delineado pelo Regional, cujo teor é insuscetível de reexame nesta instância superior, nos termos da Súmula 126 do TST, descabe cogitar de violação do art. 62, I, da CLT. 2. HORAS EXTRAS. SOBREAVISO. O Regional,

instância soberana na análise do acervo probatório, a teor da Súmula 126/TST, consignou que o reclamante, após encerrar a jornada de trabalho, poderia ser convocado, por meio do celular, para atender a serviços emergenciais, de modo a restringir sua liberdade de locomoção nos períodos de descanso. Sendo assim, a decisão está em harmonia com o item II da Súmula 428 desta Corte, segundo o qual se considera 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. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST, 8ª Turma, Agr. Inst. no Recurso de Revista 891-06.2010.5.02.0029. Rel. Min. Dora Maria da Costa. j. 16/12/2015). *Lex*: Jurisprudência do TST.

BRASIL. *1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho*. Disponível em: <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>. Acesso em 13 de novembro de 2017.