

DIREITO À DESCONEXÃO NO UNIVERSO DO TRABALHO

MÁRCIA VIEIRA MAFFRA¹

1. Introdução

Na modernidade, os indivíduos, de um modo geral, permanecem conectados à empresa durante parte significativa do seu dia-a-dia, inclusive após deixar o seu local de trabalho, de modo que não há mais um limite definido a separar uma jornada daquela que a sucede.

Os avanços tecnológicos, ao invés de poupar horas do homem no trabalho, serviram ao propósito diametralmente oposto. Com os *notebooks*, *smartphones*, *tablets*, é possível trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar.

Trabalha-se durante o dia, à noite, nos finais de semana e até mesmo nas férias, em um ritmo incessante, ditado pelas estatísticas de produtividade.

A empresa já não é mais sinônimo de local de trabalho, sendo a prestação de serviços, por vezes, realizada remotamente. Como se vê, a subordinação, traço distintivo da relação empregatícia, passou a ser exercida à distância, por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

O domicílio se torna *home office*, passando a ser o cenário da produção atual. Nas residências, empregados de diversos setores analisam documentos, gerenciam informações, elaboram relatórios, mantêm contato com clientes e chefia.

Tal fenômeno reduziu de modo significativo o tempo de descanso usufruído pelo trabalhador, que, dada a sua conexão virtual como o patrão, passou, com certa frequência, a se ativar durante os intervalos intra e entre jornada, os repousos semanais remunerados e também nas suas férias, muitas vezes, sem refletir que o seu labor ocupou todas as esferas da sua vida privada, minando, em certos casos, a sua saúde e seus relacionamentos interpessoais, em face do elastecimento habitual do tempo à disposição de seu empregador.

Nesse contexto, será estudado o direito a se desconectar do trabalho, como direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família.

O presente artigo fará uma exposição do tema e das ideias de diferentes autores sobre o assunto, oportunidade em que apontará as fontes materiais do direito à des-

¹ Pós-graduada em “Direito do Trabalho” na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, onde também colou grau de bacharelado em Direito. Atualmente é Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, tendo também exercido o referido cargo no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

conexão, delimitará o seu conteúdo e alcance, relacionando-o a direitos fundamentais, discorrerá acerca dos sujeitos que são titulares dessa prerrogativa normativa, analisará a aplicabilidade do referido direito no âmbito do teletrabalho, além de dissertar acerca da perniciosidade da exigência do serviço extraordinário no Brasil, bem como de elencar os mecanismos para a tutela judicial do direito à desconexão.

2. Fontes materiais do direito à desconexão

O estudo das fontes do direito tem o escopo de revelar a origem das normas jurídicas, tanto no âmbito material como no âmbito formal.

As fontes materiais do direito dizem respeito ao conjunto de fatores de cunho econômico, sociológico, político e filosófico que influenciam o processo de elaboração e alteração das normas jurídicas (DELGADO, 2012, p. 137-138).

No que se refere ao direito a se desconectar do trabalho, suas fontes materiais se relacionam às alterações nos modos de produzir e trabalhar, decorrentes das inovações no campo das telecomunicações e da informática, surgidas no contexto pós-fordista de produção.

Márcio Túlio Viana (2000) no seu artigo “Proteção Social do Trabalhador no mundo Globalizado” destacou que a crise do sistema capitalista, cujo ápice ocorreu em 1972/1973, ao provocar substancial retração no consumo, incentivou a procura por novos mercados consumidores, dando início à globalização e, em consequência, provocando modificações nos modos de trabalhar e produzir. Nessas circunstâncias, as empresas tornaram-se *enxutas*: eliminaram estoques, reduziram a produção e os custos, automatizaram-se, organizaram-se em rede e terceirizaram. Os trabalhadores, por sua vez, foram submetidos a novas relações de poder, além de sofrer redistribuição no seu tempo e espaço. A partir das novas estratégias típicas do pós-fordismo tal como a premiação e o pagamento do salário por produção, o empregado passa a ser o avaliador dos colegas e de si próprio. A subordinação aumenta, o que se nota, inclusive, no teletrabalho, no qual “a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas - ao contrário - a empresa chegando ao lar.” (VIANA, 2000, p. 7).

Ainda no que concerne às fontes materiais do direito à desconexão, são pertinentes os ensinamentos de Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 12) quanto às contradições existentes no universo do trabalho.

A primeira delas consistiria na paradoxal busca pela concretização do direito a deixar de trabalhar em um contexto histórico em que se abomina o desemprego. (MAIOR, 2003, p. 12).

A segunda, por sua vez, residiria no fato de que a tecnologia, ao mesmo tempo em que suprime postos de trabalho, impele o indivíduo a trabalhar cada vez mais, tornando o homem escravo de seu labor. (MAIOR, 2003, p. 12).

A terceira contradição se traduziria na circunstância de que as inovações tecnológicas, ao mesmo tempo em que facilitam a obtenção de meios de informação e atualização necessárias ao exercício do ofício, coagem o trabalhador a se atualizar continuamente para manter-se atuante no mercado de trabalho. (MAIOR, 2003, p. 12)

A última contradição apontada pelo escritor se resumiria ao fato de que o trabalho, ao mesmo tempo em que dignifica o homem, também o oprime, ao impor limites à sua intimidade e à sua vida privada. (MAIOR, 2003, p. 12)

Todas as contradições acima explicitadas constituem o substrato material a justificar a existência do direito à desconexão do trabalho consubstanciado em um bem jurídico, o descanso, suscetível de defesa e proteção mediante tutela judicial.

3. Direito à desconexão: conceito e alcance

Ao usar o termo “desconexão” para expressar o direito do trabalhador ao descanso, a doutrina toma como pressuposto o papel exercido pela tecnologia na sociedade atual e, sobretudo, nos modos de produzir típicos do mundo do trabalho.

Christiana D’arc Damasceno Oliveira (2010, p. 1181), em sua análise sobre o tema, deixa transparecer que o direito à desconexão não se trata propriamente de um “novo” direito, mas sim no reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais, por meio de processos de transmutação hermenêutica e de criação jurisprudenciais. Destaca ainda que o referido direito mantém correlação com Direitos Fundamentais, especialmente com as normas enunciadas no texto constitucional, em seu artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII², para a proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador, em específico por meio da limitação da jornada, da fixação dos direitos ao descanso, às férias, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho, o que, no seu entender, “demonstram a preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem assim com a restauração da energia do trabalhador.” (OLIVEIRA, Christiana, 2010, p. 1181).

Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 12), não se trata de um “direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva tecnojurídica para se identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação se possa dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.”

Segundo Christiana D’arc Damasceno Oliveira (2010, p. 1180-1181), o mencionado direito consiste na prerrogativa titularizada pelo trabalhador de não sofrer ingerências, de não ser solicitado ou contatado por seu empregador durante períodos destinados ao repouso diário, semanal ou anual, por meio das tecnologias existentes, tais como: blackberry, palm, pager, fax, celular, computador e laptop.

Além de sua conotação trabalhista, o direito à desconexão também está vinculado aos direitos fundamentais à intimidade³, à vida privada⁴ e também ao lazer, resguardados

² O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil dispõe: “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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) [...]

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; [...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]” (BRASIL, 1988, destaque nosso).

³ Segundo José Afonso da Silva (2005, p. 207), a intimidade diz respeito à esfera particular de cada indivíduo. Na acepção ampla do termo, a intimidade autoriza o seu titular a excluir do conhecimento dos demais indivíduos os acontecimentos de caráter privado. Já na acepção mais restrita, a intimidade está relacionada à inviolabilidade do domicílio, ao sigilo da correspondência e ao segredo profissional.

⁴ A vida privada é definida por José Afonso da Silva (2005, p. 208), a partir: “Da constatação de que a vida das pessoas compreende dois aspectos: um voltado para o exterior e outro para o interior. A vida exterior,

nos artigos 5º, inciso X, e 6º da Constituição da República.

Mauro César Cantareira Sabino (2012, p. 25) salienta que o direito à desconexão constitui premissa básica para preservação da saúde do empregado, do seu bem-estar social e de sua dignidade humana, sendo esse direito manifestado por meio do exercício de outro direito fundamental social, o direito ao lazer.

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

Nesse particular, Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 150) pontua que “não se deve esquecer que, no art. 6º da Constituição da República, está assegurado, logo após o direito ao trabalho, o direito ao lazer e o exercício daquele não deve impedir a fruição deste”.

Assim, nessa ordem de ideias, a desconexão ao trabalho consiste no direito a labutar menos, a manter o equilíbrio entre a vida profissional e, a pessoal, protegendo a saúde e a vida privada do trabalhador. Referido direito não está estimulando o ócio, a total ausência de trabalho, mas apenas, a redução da carga de labor a níveis aceitáveis sob o prisma social e individual. Também não se trata de levantar bandeira reacionária às alterações no mundo do trabalho levadas a efeito pelas conquistas tecnológicas⁵.

Em suma, o que se busca é incentivar o uso da tecnologia com responsabilidade social sempre em prol da “melhoria das condições de pactuação da mão-de-obra”⁶ e impedir que seja utilizada como instrumento de “flexibilização a sangue-frio”⁷.

que envolve a pessoa nas relações sociais e nas atividades públicas, pode ser objeto das pesquisas e das divulgações de terceiros, porque é pública. A vida interior, que se debruça sobre a mesma pessoa, sobre os membros de sua família, sobre seus amigos, é a que integra o conceito de vida privada, inviolável nos termos da Constituição.”

⁵ É óbvio que tais alterações no modo de produzir e trabalhar trazem tanto vantagens como desvantagens. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2012, p. 462-463) afirma que existem vantagens e desvantagens no teletrabalho tanto para o empregador quanto para o empregado. No que diz respeito ao trabalhador, seria uma vantagem a flexibilidade de horário que possibilitaria ao empregado conciliar tarefas profissionais com encargos familiares. Outro ponto positivo seria a extensão dos postos de trabalho a grupos de pessoas que enfrentam dificuldades em se inserir no mercado de trabalho, como costuma ocorrer com as donas de casa, idosos, deficientes físicos e presidiários. Em contrapartida, o trabalho à distância poderia levar à deterioração das condições de trabalho, em função do isolamento e solidão em que o empregado se ativa, além de poder se tornar o causador de problemas pessoais e familiares em virtude de eventuais dificuldades que o trabalhador possa ter para separar o tempo livre do tempo de trabalho. A autora destaca, ainda, como aspecto negativo, que o poder diretivo do empregador, ao ser exercido nessa modalidade especial de trabalho, poderá violar a intimidade e a vida privada do empregado.

⁶ A melhoria da pactuação da mão-de obra, segundo Maurício Godinho Delgado (2012, p. 58), consiste em uma das funções do ramo justralhista, consubstanciando o próprio: “...valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe... Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea. “A força desse valor e direção finalísticos está clara no núcleo basilar de princípios específicos do direito do Trabalho, tornando excetivas normas justralhistas vocacionadas a imprimir padrão restritivo de pactuação das relações empregatícias.”

⁷ A expressão “flexibilização a sangue-frio” é de autoria de Amauri Alves, para quem a estratégia empresar-

Para se desconectar efetivamente, o trabalhador não pode ser compelido a prestar horas extras habituais e tampouco a trabalhar nos períodos destinados ao repouso. Deve ter assegurados os intervalos *intra*⁸ e entre jornadas⁹, além dos descansos semanais remunerados¹⁰ e das férias

Nessa esteira, Jorge Luiz Souto Maior (2003) adverte:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no serviço e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha telefônica direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso. (MAIOR, 2003, p. 17).

Nessa mesma linha de raciocínio, Christiana D'Arc Damasceno de Oliveira (2010) pondera que o frequente hábito do tomador de serviços de contatar seu empregado durante os períodos de repouso pode impedir ou prejudicar o revigoramento físico e mental. Para a autora (2010, p. 1181), “ainda que os contatos não cheguem a se efetivar concretamente, também produz efeitos deletérios similares, a exigibilidade de que o trabalhador esteja ininterruptamente para tanto disponível [...]”

4. Titulares do direito à desconexão

Ao contrário do que possa parecer, o direito à desconexão não se dirige apenas ao trabalhador cuja dignidade é afetada pela indefinição e prolongamento da jornada. Tal prerrogativa diz respeito também a toda coletividade. Nela incluídos desde os indivíduos que não conseguem emprego em virtude do labor excessivo daquele que ocupa um posto no mercado de trabalho, até mesmo as crianças, os enfermos, demais familiares e amigos privados do convívio com pessoas queridas que foram absorvidas pela lógica pós-industrial dominante.

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 12) afirma que o titular do direito ao não-trabalho “não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele

ial contemporânea para precarizar as relações de trabalho no Brasil e garantir ganhos econômicos às classes dominantes consiste na inobservância das normas positivadas em cada contrato de emprego, deixando a cargo de cada trabalhador a luta pelo reconhecimento dos seus direitos por meio de ação judicial.

⁸ O artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe: “Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de **um intervalo para repouso ou alimentação**, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.[...]” (BRASIL, 1943, destaque nosso).

⁹ “Art. 66 - **Entre 2 (duas) jornadas de trabalho** haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.” (BRASIL, 1943, destaque nosso).

¹⁰ “Art. 1º Todo empregado tem direito ao **repouso semanal remunerado** de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.” (BRASIL, 1949, destaque nosso).

que não consegue trabalho porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho [...]”

Desse modo, são titulares do direito à desconexão:

- a) o trabalhador cuja jornada legal for desrespeitada;
- b) os terceiros cujos direitos e interesses forem reflexamente afrontados em face da ausência do trabalhador;
- c) a sociedade cujo desenvolvimento socioeconômico for prejudicado em face da exploração excessiva do trabalho humano.

Embora a perspectiva individual de titularidade do referido direito seja a mais elementar, isso não lhe retira a importância.

Em verdade, o trabalhador consubstancia o primeiro sujeito a ser lesionado na sua esfera jurídica em virtude da negação do direito a se desconectar. É ele quem trabalha durante o dia, à noite, nos finais de semana e até mesmo nas férias, em um ritmo incessante, ditado pelas estatísticas de produtividade, que lhe oprimem a trabalhar cada vez mais para manter o seu posto de trabalho. Em decorrência, é dele a higidez física e mental comprometida pela conduta empresarial.

Em segundo plano, como titulares do referido direito à desconexão, estão os terceiros cujos direitos e interesses forem reflexamente afrontados em face da ausência do trabalhador. Entre eles, estão os integrantes da família do trabalhador, tais como os seus filhos menores, ou mesmo, os seus pais idosos.

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 18) alerta serem deveres da família a assistência, a criação e a educação dos filhos menores, assegurando-lhes os direitos previstos nos artigos 227¹¹ e 229¹² da Constituição da República, entre eles:

- a) o direito à vida;
- b) à saúde;
- c) à alimentação;
- d) à educação;
- e) ao lazer;
- f) à profissionalização;
- g) à cultura;
- h) à dignidade;
- i) ao respeito;
- j) à liberdade; e

¹¹ O artigo 227 da Constituição da República Federativa do Brasil (1988) dispõe: “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

¹² “Art. 229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.” (BRASIL, 1988).

k) à convivência familiar e comunitária, além da proteção contra toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Nesse aspecto, afirma que quando um pai é compelido a se voltar diuturnamente ao trabalho pela rede de produção imposta por seu empregador, o filho, ao ser privado da presença de seu genitor, tem um bem jurídico violado: a convivência familiar, o que lhe causa prejuízos morais significativos. (MAIOR, 2003, p. 18)

O mesmo raciocínio também é aplicável ao trabalhador que, pelas mesmas circunstâncias, passa a não ter disponibilidade de ajudar e amparar seus pais na velhice, cujo direito de assistência estabelecido no artigo 229 da Constituição da República está sendo afrontado.

Em terceiro e último plano, como titular do referido direito à desconexão, está a sociedade cujo desenvolvimento socioeconômico for prejudicado em face da exploração excessiva do trabalho humano. Com relação a esse ponto, duas questões ganham relevo: a primeira delas consiste no combate ao desemprego estrutural; a segunda, por sua vez, diz respeito ao exercício pleno da cidadania.

O combate ao desemprego estrutural afigura-se indispensável para alcançar os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil¹³, em especial a construção de uma sociedade livre, justa, solidária, desenvolvida, e igualitária.

Sobre o tema, transcrevo as reflexões de Maurício Godinho Delgado (2012):

[...] a evolução do Direito do Trabalho no mundo ocidental tem demonstrado que a modulação da jornada e da duração do trabalho consiste em um dos mais eficazes mecanismos de combate ao desemprego. A redução da duração diária, semanal e mensal do labor abre, automaticamente (ainda que não em proporção equivalente), inúmeros novos postos de trabalho, ou – na pior das hipóteses – obstaculiza, de modo franco e direto, o ritmo de avanço da taxa de desocupação no mercado de trabalho. (DELGADO, 2012, p. 864).

A par disso, um dos caminhos a ser trilhado consiste na adoção de políticas públicas destinadas a restringir as horas extras e, até mesmo, a estimular a redução da jornada, entre as quais se destaca o reconhecimento do direito à desconexão no trabalho, que atuará como agente fomentador do pleno emprego de que trata o inciso VIII do artigo 170 da Constituição da República¹⁴.

¹³ O artigo 3º da Constituição da República Federativa do Brasil (1988) dispõe: “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

¹⁴ O artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil (1988) dispõe: “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:**

[...]

VIII - busca do pleno emprego; [...]” (BRASIL, 1988, destaque nosso).

A respeito da relação existente entre a redução da jornada, o aumento do nível de emprego e a diminuição da desigualdade social, são pertinentes as considerações de Delgado (2012):

[...] é que a redução da duração do trabalho desponta, sem dúvida, como um dos mais eficazes instrumentos de redistribuição social de, pelo menos, parte dos enormes ganhos de produtividade alcançados pelo desenvolvimento científico e tecnológico inerente ao capitalismo. De fato, a espetacular evolução da ciência e da tecnologia experimentada nas décadas mais recentes dos séculos XX e XXI pelo sistema capitalista, em seus vários segmentos, somente seria redistribuída mais equinamente ao conjunto da sociedade caso se permitisse a incorporação de novas pessoas ao próprio mercado econômico – o que seria feito através da redução do tempo unitário de labor dos contratos de emprego existentes.

Ora, não tem sentido admitir-se, em uma sociedade democrática (onde o poder político não mais depende apenas – em tese – do poder econômico-social de cada indivíduo ou setor) que todos os ganhos do espetacular avanço científico e tecnológico ocorrido no sistema fiquem concentrados estritamente nas elites econômicas, sem qualquer efetiva redistribuição social (ainda que em parte, é claro). Assim, a criação de empregos novos em face do encurtamento da duração do trabalho seria fundamental mecanismo de democratização do progresso científico e tecnológico alcançado pela humanidade nas últimas décadas. (DELGADO, 2012, p. 865).

Lado outro, o direito à desconexão, ao permitir que os indivíduos usufruam efetivamente o tempo de descanso que a lei lhes confere, fomenta o exercício da cidadania¹⁵, aumentando os índices de participação social. Nesse sentido, destaco as lições de Mauro César Cantareira Sabino (2012) que refletem as repercussões do exercício do direito à desconexão no âmbito social:

A desconexão do trabalho faz-se necessária, na medida em que visa à efetividade dos direitos sociais e fundamentais, gerando, portanto, maior participação das pessoas na sociedade em seu tempo livre, promovendo-se uma plena cidadania, ou, pelo menos, uma cidadania mais ativa. (SABINO, 2012, p. 31).

5. O teletrabalho

O direito à desconexão assume papel considerável em matéria de teletrabalho. Por tal motivo, o presente artigo conceituará essa modalidade especial de contratação e identificará as relações existentes entre o direito ao descanso e tema ora analisado.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2012, p. 460), o teletrabalho consiste no labor realizado à distância do estabelecimento patronal, podendo ser desenvolvido no domicílio do trabalhador (art. 6º da CLT), nos centros satélites remotos, ou em outro local, de

¹⁵ A cidadania, conforme José Afonso da Silva (2005, p. 119, 344-346), consiste no atributo político titularizado pelos sujeitos de direito de participar do governo direta ou indiretamente, interferindo no processo decisório e na formação dos atos de governo quer seja, de modo imediato, ou de modo mediato, este último, por meio do exercício do direito de voto.

uso público, sendo executado “por pessoas de média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.”

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2010), o teletrabalho se trata de:

uma modalidade de trabalho à distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a *internet*. (GARCIA, 2010, p. 227).

Maurício Godinho Delgado (2012) lembra que o texto celetista de 1940 era silente quanto às formas de prestação de serviços referentes aos novos meios tecnológicos, haja vista a antiga redação do artigo 6^o¹⁶ mencionar apenas o trabalho em domicílio. Segundo o autor, embora a norma fosse dotada de imprecisão, essa circunstância não constituía empecilho ao aplicador do direito que, por vezes, analisava o teletrabalho à luz do Estatuto Consolidado, quer para reconhecer, quer para afastar o vínculo empregatício. Ainda segundo o autor, como o advento da Lei n. 12.551, de 15.12.2011, o artigo 6^o teve o seu teor alterado¹⁷, incorporando em seu conteúdo, de modo implícito, os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, conferindo-lhes equivalentes efeitos jurídicos. Assim, “o novo dispositivo da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”. (DELGADO, 2012, p. 905).

Desse modo, a lei passou a permitir de maneira expressa o reconhecimento da subordinação jurídica nas hipóteses em que o trabalho for realizado remotamente, o que autoriza, de modo oblíquo, o reconhecimento do vínculo empregatício em face do teletrabalhador, desde que presentes os demais requisitos configuradores da relação empregatícia contidos nos artigos 2^o e 3^o da CLT. (BRASIL, 1943).

Não obstante haja certo consenso doutrinário quanto à possibilidade de o teletrabalhador ser enquadrado como empregado e, portanto, estar tutelado pelo ramo justaba-lhista, há divergências quanto aos direitos a ele estendidos, especialmente porque não existe regramento legal específico a tratar dessa categoria de trabalhadores.

Nesse aspecto, a questão mais controvertida diz respeito ao direito à jornada, sendo que o entendimento da doutrina majoritária é no sentido de que tal trabalhador não está sujeito ao controle do tempo trabalhado, por desempenhar atividade externa insuscetível de fiscalização, nos moldes estabelecidos no artigo 62, inciso I, da CLT.¹⁸

¹⁶ Redação original do art. 6^o da CLT: “Art. 6^o - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.” (BRASIL, 1943).

¹⁷ Nova redação do art. 6^o da CLT, dada pela Lei n^o 12.551, de 2011: “Art. 6^o Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”(BRASIL, 2011).

¹⁸ Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2012, para quem, o teletrabalhador se enquadra na hipótese descrita no inciso I do artigo 62 da CLT. (DELGADO, 2012, 904-905).

Entretanto, alguns doutrinadores se manifestam em sentido contrário. Nesse grupo, encontram-se, exemplificativamente, Alice Monteiro de Barros, Gustavo Felipe Barbosa Garcia, e Jorge Luiz Souto Maior.

Alice Monteiro de Barros (2012) reconhece a dificuldade em se demonstrar as horas suplementares na hipótese de teletrabalho. Entretanto, afirma ser compatível a prática de horas extras com essa modalidade de prestação de serviços, quando o teletrabalhador:

estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. (BARROS, 2012, p. 466).

No mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2010, p. 228) alerta que, em virtude de haver flexibilidade nos horários de início e término da jornada, é provável haver obstáculos para provar a jornada extraordinária. “No entanto, estando o empregado em conexão permanente com a empresa, com controle do tempo de labor e da atividade a ser desempenhada, as regras referentes à jornada de trabalho passam a incidir normalmente.”

Para Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 16), configurado o vínculo empregatício no teletrabalho, deve ser reconhecida a limitação da jornada como meio de se efetivar o direito ao não-trabalho, especialmente porque o teletrabalho “agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o convívio familiar.”

Nessa linha de raciocínio, salienta que a limitação da jornada deve ser aplicada, não obstante os entendimentos existentes em sentido contrário a respeito das dificuldades de quantificá-la e de prová-la em um processo judicial. Prossegue explicando que se a própria tecnologia permite a realização do trabalho à distância, também deverá possibilitar que o controle da jornada se faça pelo mesmo modo, bastando, para tal fim, que o empregador queira controlá-la remotamente. Arremata defendendo a importância de rechaçar a incorreta presunção de que o labor exercido externamente não está sujeito a limites.

De fato, sendo possível a prestação de serviços à distância, mediante meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, não é razoável o entendimento de que o teletrabalhador exerce atividade externa incompatível com o controle de jornada, mesmo porque a subordinação, traço distintivo da relação empregatícia, não é mais exercida apenas por meios pessoais e diretos, havendo softwares no mercado tecnológico capazes de auxiliar o empregador na tarefa de controlar os horários de início e término da jornada, bem como as correspondentes pausas para repouso e alimentação.

Assim, é de rigor o reconhecimento do direito à jornada ao teletrabalhador, sob pena de negar a este empregado submetido a regime especial e mais gravoso de prestação de serviços os direitos fundamentais básicos garantidos aos demais empregados, dentre eles o direito à desconexão.

6. Perniciosidade das horas extras no Brasil e a tutela judicial ao direito à desconexão

O controle e a limitação da jornada são mecanismos indispensáveis para concretizar o direito à desconexão. Nesse aspecto, ganha relevo a questão das horas extraordinárias, que, no Brasil, são extraordinárias apenas na terminologia, porquanto comumente exigidas e prestadas de modo habitual. Tal costume se arraigou no mercado de trabalho do país¹⁹, provocando sérios danos à saúde e a dignidade dos trabalhadores, além de fomentar o desemprego estrutural.

Maurício Godinho Delgado (2012), ao abordar a relação existente entre a duração do trabalho e a garantia da saúde do trabalhador, tece as seguintes considerações:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica trabalhista. (DELGADO, 2012, p. 864).

A par das reflexões de Delgado, a modulação da duração do trabalho está diretamente relacionada à proteção da saúde e segurança do trabalhador, uma vez que a diminuição da jornada contribui de modo eficaz para reduzir os riscos de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais.

Tendo em vista a natureza jurídica das normas atinentes à jornada que possuem caráter de normas de saúde e segurança no trabalho, devem ser consideradas as lições de Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 32), no sentido de que, em matéria de saúde e segurança do trabalhador, “todas as normas são cogentes ou de ordem pública, não dispondo as partes de liberdade alguma para ignorar ou disciplinar de forma diversa os preceitos estabelecidos, a não ser para ampliar a proteção mínima estabelecida.”

Mauro César Cantareira Sabino (2012) ressalta que, ao exigir horas extras habituais, o empregador extrapola o poder diretivo de que é titular, além de ferir o direito à desconexão do trabalhador e prejudicar “a aplicação e eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais”. Para o autor embora o empregador esteja legalmente autorizado a dirigir a prestação pessoal de serviços, tal prerrogativa encontra limitação

¹⁹ Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 157): “A experiência tem demonstrado que, do ponto de vista econômico e administrativo, é mais vantajoso para o empregador pagar as horas extras, mesmo com o adicional, do que promover novas contratações. [...] A explicação é simples. A empresa pode complementar sua demanda de serviços mediante trabalho extraordinário utilizando seus empregados, que já são treinados, cuja produtividade é conhecida, com o mesmo fornecimento de vale-transporte, refeição e equipamentos de segurança. Cada nova contratação implica gastos no recrutamento, todos os fornecimentos mencionados, mais encargos sociais diretos e indiretos, sendo que o trabalhador pode nem mesmo passar pelo período da experiência ou ser dispensado pouco tempo depois.”

no próprio ordenamento jurídico, haja vista o disposto no artigo 483 da CLT²⁰, motivo por que “o empregado pode reagir quando as ordens imanas são injustas ou este deixar de cumprir o estabelecido no contrato laboral”. (SABINO, 2012, p. 30).

Acrescente-se a isso o fato de o próprio ordenamento jurídico especificar os casos em que é aceitável a exigência do serviço extraordinário. Havendo, portando, duas hipóteses de prorrogação de jornada, a prorrogação tida como regular e aquela considerada irregular. Nessa seara, Maurício Godinho Delgado ensina que:

Regulares são aqueles acréscimos de jornada que se enquadram em alguma das modalidades de prorrogação fixadas pela ordem jurídica. **Irregulares**, em contrapartida, são as dilatações que se verificam no cotidiano trabalhista sem atendimento aos requisitos fixados em lei. (DELGADO, 2012, p. 923, destaque nosso).

A respeito da inobservância do limite da duração do trabalho estabelecido no ordenamento jurídico brasileiro, Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 153) assim se posiciona:

Em que pese o limite da duração do trabalho previsto na legislação trabalhista brasileira, permanece transitando na contramão da história a prática nociva e reiterada do elasticimento da jornada, tornando rotineiro o que deveria ser excepcional, chegando até ao inconciliável paradoxo das “horas extras habituais”, anotado, sem constrangimento, em diversos julgamentos. (OLIVEIRA, Sebastião, 2010, p. 153).

Não obstante o Poder Judiciário atribua, de um modo geral, como sanção ao elasticimento habitual da jornada, apenas o pagamento das horas-extras, do respectivo adicional, reflexos e integrações em outras verbas²¹, à luz da hermenêutica constitucional concretizadora dos Direitos Fundamentais, essa penalidade se revela medíocre.

Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 150), ao abortar o tema do trabalho extraordinário e sua nocividade para a saúde do empregado, afirma que a “simples oneração do valor da hora extra não tem sido suficiente para desestimular a sua prática”.

O simples pagamento do adicional das horas extras somente é aceitável na hipótese de a extrapolação da jornada ter sido excepcional, sendo, por outro lado, insuficiente para a integral reparação do ofendido quando houver a inobservância sistemática aos limites de jornada estabelecidos constitucionalmente.

Isso porque, ultrapassada a interpretação meramente literal da norma, as horas extras ordinariamente prestadas transpõem o conceito de juridicidade, haja vista o abuso de direito cometido pelo empregador que, ao exigir habitualmente o serviço extraordinário, agride o interesse social e econômico juridicamente tutelado, causando danos ao trabalhador e ao próprio mercado de trabalho.

²⁰ O artigo 483 da Consolidação da Legislação do Trabalho (1943) dispõe: “Art. 483 - **O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:**

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; [...]” (BRASIL, 1943, destaque nosso).

²¹ Nesse sentido, vide as Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2014), de número 85, item IV, 115, 172, 291, 347 e 376, respectivamente.

Danos esses que, ao contrário do que predomina na jurisprudência, são configuráveis pelo simples fato de o serviço ser, costumeiramente, prestado no regime de sobrejornada a despeito da existência de norma de ordem pública²² em sentido contrário, cuja *mens legis* consiste em proteger a saúde do trabalhador e ampliar a oferta de empregos formais.

Nessa ótica, são relevantes as contribuições de Jorge Luiz Souto Maior (2003):

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

O valor da indenização mede-se pela extensão do dano (art. 944), mas isto não inibe o caráter punitivo da indenização, como forma de desestimular a continuação da prática da ação ilícita, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação dos limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo. (MAIOR, 2003, p. 17).

A par disso, para coibir tal ilegalidade e garantir a eficácia social das normas já referidas, e notadamente do direito à desconexão do trabalho, deve ser requerida ao Poder Judiciário a sua tutela, por meio das ações coletivas e/ou das ações individuais.

No âmbito coletivo, caberia ao Ministério Público do Trabalho e especialmente aos Sindicatos promoverem ações coletivas com pedidos de tutela inibitória e dano moral coletivo. Com relação ao pleito inibitório, os legitimados devem pedir ao Juízo que fixe a obrigação de o empregador se abster de exigir o serviço extraordinário, sob pena de arbitramento de multa diária. No que concerne ao dano moral coletivo, devem pleitear indenização hábil a desestimular tal comportamento, levando em consideração para fixação do importe os prejuízos causados à coletividade dos trabalhadores, de modo que seja atenuado ou modificado o quadro atual de desrespeito à legislação.

Já nas ações individuais, o próprio trabalhador poderá requerer a tutela inibitória, os danos materiais concernentes ao pagamento individual das horas extras realizadas, além do dano moral existencial, porquanto a conduta de seu empregador o prejudica ou impede de concluir seu projeto de vida e de manter suas relações sociais fora do ambiente do trabalho, quer seja no âmbito familiar, recreativo e íntimo.

Segundo Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013) esta espécie de dano moral:

²² Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 31-32), ao abordar as normas de ordem pública, as conceitua como as regras cogentes cuja obediência é indispensável. Observa o autor que, por vezes, tais normas tutelam interesses sociais relevantes, concernentes aos princípios fundamentais do ordenamento jurídico, sendo que, no âmbito trabalhista, são as espécies normativas predominantes, em contraponto às normas dispositivas.

também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recompor os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. [...] No âmbito das relações de trabalho, verifica-se a existência de dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013).

Afinal, não se pode esquecer que as normas concernentes à jornada, assim como a proteção à personalidade, intimidade, vida privada das pessoas consubstanciam direitos fundamentais, cuja aplicação deve ser imediata, conforme estabelecido no artigo 5º, parágrafo primeiro, da Constituição da República Federativa do Brasil²³.

Desse modo, em se tratando do comando contido no § 1º do artigo 5º da Constituição da República, há uma obrigação imposta aos órgãos estatais que consiste na “tarefa de maximizar a eficácia dos direitos fundamentais”, investindo os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário “na atribuição constitucional de promover as condições para que os direitos e garantias fundamentais sejam reais e efetivos” (SARLET, 2001, p. 29).

Nesse aspecto, há de se destacar a importância da atuação conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho bem como do Poder Judiciário para aumentar a efetividade dos direitos fundamentais, em especial dos preceitos anteriormente citados.

Para arrematar, transcrevem-se as valiosas ponderações de Sebastião Geraldo de Oliveira (2010, p. 42) no sentido de que o “grande desafio agora não é mais o reconhecimento dos direitos, mas a sua efetiva aplicação, para que a norma não seja observada como promessa irrealizável ou declaração de boas intenções para se tornar realidade algum dia”.

7. Conclusão

As inovações no campo das telecomunicações e da informática claramente alteraram os padrões existentes nos modos de trabalhar e produzir, exercendo papel determinante na realidade social, o que, por óbvio, acaba por influenciar o Direito.

Entretanto, ao mesmo tempo em que a tecnologia atua como fator condicionante do ordenamento jurídico, é também por ele condicionada.

Nesse contexto, em que a conexão do trabalhador à empresa se tornou, por vezes, ilimitada, a jurisprudência e a doutrina, por meio de um processo de transmutação hermenêutica, reconheceram novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais.

²³ O parágrafo primeiro do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (1988) tem a seguinte redação: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”

Assim, como decorrência lógica da interpretação sistemática dos direitos fundamentais à limitação da jornada, ao intervalo para repouso e alimentação, ao descanso semanal remunerado, às férias, bem como dos direito ao lazer, à intimidade e à vida privada, é delineado o direito à desconexão do trabalho, consubstanciado em um bem jurídico, o descanso, suscetível de defesa e proteção mediante tutela judicial.

O reconhecimento do referido direito representa à ampliação da tutela jurídica aos teletrabalhadores, bem como aos demais empregados submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Além disso, espelha reação doutrinária à questão da exigência habitual das horas extraordinárias.

Portanto, coaduna-se com o valor finalístico do ramo justrabalhista de promover à “melhoria da pactuação da mão-de obra”, constituindo um contraponto à tendência de “flexibilização da legislação trabalhista à sangue frio”, à medida que tutela a saúde, a privacidade, o lazer, em última análise, a própria dignidade do trabalhador, a partir da enumeração dos mecanismo de tutela judicial do direito a se desconectar do trabalho.

Referências

- ALVES, Amauri. Neoliberalismo, “flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do direito do trabalho no Brasil. **Revista da LTR**, ano 74, out., p. 1245-1255, 2010.
- BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2012, p. 460-471.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx>, Acesso em: 30 mar. 2014
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 09 fev. 2014.
- BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 09 fev. 2014.
- BRASIL. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 16 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 14 fev. 2014.
- BRASIL. Lei 605, de 5 de Janeiro de 1949. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 14 jan. 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm>. Acesso em: 09 fev. 2014.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Jurisprud-18-12-2013-igual-IRem.pdf>>. Acesso em: 09 fev. 2014.
- DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 9, n. 10, out., p. 12-18, 2003.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno Oliveira. Direito à desconexão do trabalhador – repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, out., p. 1180-1188, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SABINO, Mauro César Cantareira. A desconexão do trabalho e o direito ao lazer sob uma ótica pós-positivista: a dignidade da pessoa humana como princípio basilar no ordenamento jurídico. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 18, n. 4. abr. p. 25-31, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos fundamentais sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. 1, n.º. 1, 2001. Disponível em: <http://www.direitopublico.com.br/pdf_seguro/revista-dialogo-juridico-01-2001-ingo-sarlet.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o Direito do Trabalho no limiar do Século XXI. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v.3,n.5/6, jan./dez., p.171-191,2000.