

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIAS, COMUNICAÇÃO E
EDUCAÇÃO

MARIA TEREZA NASCIMENTO MARUYAMA PINHEIRO

DANO EXISTENCIAL E O DIREITO À DESCONEXÃO EM FACE DA
INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO PELA TECNOLOGIA

UBERLÂNDIA

2020

MARIA TEREZA NASCIMENTO MARUYAMA PINHEIRO

**DANO EXISTENCIAL E O DIREITO À DESCONEXÃO EM FACE DA
INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO PELA TECNOLOGIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Mestre.

Linha de Pesquisa: Mídias, Educação e Comunicação

Orientadora: Prof.º Dr.º Robson Luiz de França

UBERLÂNDIA

2020

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

P654 2020	<p>Pinheiro, Maria Tereza Nascimento Maruyama, 1985- Dano existencial e o direito à desconexão em face da intensificação do trabalho pela tecnologia [recurso eletrônico] / Maria Tereza Nascimento Maruyama Pinheiro. - 2020.</p> <p>Orientador: Robson Luiz de França. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.111 Inclui bibliografia. Inclui ilustrações.</p> <p>1. Educação. I. França, Robson Luiz de, 1967-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU: 37</p>
--------------	---

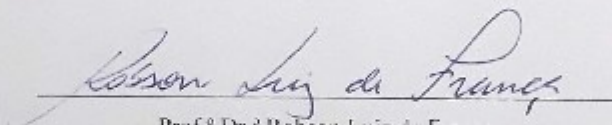
Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

MARIA TEREZA NASCIMENTO MARUYAMA PINHEIRO

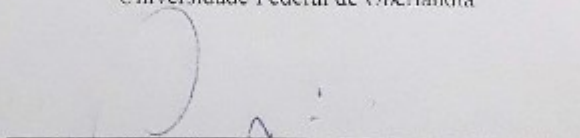
DANO EXISTENCIAL E O DIREITO À DESCONEXÃO EM FACE DA
INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO PELA TECNOLOGIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Mestre.

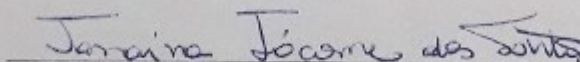
BANCA EXAMINADORA



Prof.º Dr.º Robson Luiz de França
Universidade Federal de Uberlândia



Prof.º Dr.º Carlos Alberto Lucena
Universidade Federal de Uberlândia



Prof.ª Dr.ª Janaina Jácome dos Santos
Faculdade Uniessa

Dedico este trabalho a Deus que tem me capacitado ao longo de toda minha jornada acadêmica, docente e profissional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu marido Lucas, meu melhor amigo e companheiro de toda uma jornada, pois sem o seu apoio, seu auxílio, compreensão e amor não seria possível chegar até aqui.

Agradeço aos meus filhos, Bernardo e Ana Isa, que são minha maior alegria, o motivo pelo qual busco ser melhor a cada dia. A eles um agradecimento especial por serem pacientes com as minhas ausências, mas sempre me recebendo com um sorriso no rosto.

Agradeço aos meus pais, Hiloki e Marília, por terem investido em minha educação, sempre acreditando no meu potencial e incentivando novos desafios, cada conquista está marcada com o amor e cuidado de vocês.

Agradeço ao meu orientador, Dr. Robson Luiz de França, que com sua atenção e disponibilidade em orientar, tornou possível todo esse processo de construção.

Agradeço as queridas amigas Aline, Keila e Milene, por compartilharem comigo essa jornada no mestrado, que se tornou mais leve com a participação delas.

Agradeço a Faculdade Shalom de Ensino Superior, que tem me possibilitado crescer nessa caminhada docente e administrativa dentro da educação, me fazendo melhor a cada dia.

PINHEIRO, Maria Tereza Nascimento Maruyama. **Dano existencial e o direito à desconexão em face da intensificação do trabalho pela tecnologia.** 2020. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Tecnologias, Comunicação e Educação) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020.

RESUMO

É perceptível que nos últimos anos a tecnologia tem se feito presente no dia-a-dia de todos os seres humanos, ganhando um espaço cada vez maior nas relações de trabalho, otimizando tempo e produtividade das mais variadas áreas, possibilitando uma comunicação mais instantânea e permitindo também que a conexão à internet seja uma constante na vida do indivíduo, que em sua maioria a utiliza de forma ininterrupta. Se por um lado a tecnologia se traduz em grandes melhorias e benefícios ao sujeito, por outro, ela permite que o empregador esteja constantemente conectado aos seus empregados, dirigindo, fiscalizando e até mesmo atribuindo tarefas fora da jornada de trabalho, o que resulta em uma intensificação do trabalho, vez que de qualquer lugar, e a qualquer horário é possível se valer da tecnologia para se executar as mais variadas tarefas. Entende-se que essa intensificação do trabalho pela tecnologia, tem resultado em uma não desconexão laboral, privando o indivíduo de gozar plenamente de seus tempos livres, direito de descanso e lazer. Considerando que o descanso é uma necessidade do ser humano, e que é nele que se pode usufruir do lazer, entendido como fator de desenvolvimento pessoal e social, impedir que o empregado goze desses direitos de forma plena, poderá ocasionar sobre este, um dano existencial, frustrando os seus projetos de vida que não se relacionam com a vida profissional, impedindo ainda que haja investimento nos relacionamentos sociais, afetivos e familiares. Diante desta nova realidade, a presente pesquisa busca compreender se a intensificação do trabalho pela tecnologia, tem resultado em dano existencial para o trabalhador. Para se alcançar a compreensão almejada, será realizada pesquisa bibliográfica a partir das categorias essenciais a este entendimento, qual seja, dignidade da pessoa humana, direito ao lazer e ao descanso, intensificação do trabalho, desconexão laboral, direito à desconexão, dano existencial, e como o judiciário trabalhista no Brasil, tem se posicionado frente ao dano existencial e ao direito de desconexão. A pesquisa bibliográfica será realizada por meio de levantamento bibliográfico das principais obras sobre o tema, dentre os quais destacam-se os autores Lafargue (1880), Sarlet (2010), Dal Rosso (2008), Tuma (2016), Melo e Rodrigues (2018), Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009), Oliveira Neto (2015), Souto Maior (2003), Lora (2013) e Soares (2012, 2017). Utilizar-se-a também da pesquisa documental utilizando a legislação brasileira e tratados internacionais sobre a temática, e ainda análise de documentos jurídicos, em especial a jurisprudência relevante quanto ao tema objeto da presente pesquisa.

Palavras-chave: Dano existencial. Direito à Desconexão. Intensificação do Trabalho. Projeto de vida. Tecnologia.

PINHEIRO, Maria Tereza Nascimento Maruyama.
Existential damage and Right to Disconnect in the face of intensification of work by technology. 2020. Dissertation (Post-Graduation Program in Technologies, Communication and Education) - Federal University of Uberlândia, Uberlândia, 2020.

ABSTRACT

It is noticeable that in recent years technology has been present in the daily lives of all human beings, gaining an increasing and bigger space in working relationships, optimizing time and productivity in the most different areas, allowing a more instantaneous communication, and also allowing internet connection to be constant in the life of an individual, who in most cases uses it uninterruptedly. If, on one hand, technology translates into great improvements and benefits to the person, on the other hand, it allows the employer to be constantly connected to his employees, guiding, supervising and even assigning tasks beyond working hours, resulting in a work intensification, once from anywhere, and at any given time it is possible to use technology to perform the many different tasks. It is understood that this intensification of work by technology, has resulted in a non-disconnection from work, depriving the individual from fully enjoying his free time, as well as the right to rest and leisure. Considering that rest is a human being need, and that it is through it that leisure can be enjoyed, and understanding it as a factor of personal and social development, preventing the employee from fully enjoying these rights, may well cause an existential damage to the employee, frustrating his life projects that are not related to his professional life, and even preventing investment in social, affective and family relationships. In view of this new reality, the present research seeks to understand whether the intensification of work by technology has resulted in existential damage to the worker. In order to achieve the desired understanding, bibliographic research will be carried out aiming at the essential categories to this understanding, namely, the dignity of the human being, the right to leisure and rest, intensification of work, disconnection from work, the right to disconnect, existential damage, and how the labor judiciary in Brazil has positioned itself against existential damage and the right to disconnect. The bibliographic research will be carried out by means of a bibliographic survey of the main works on the theme, among which the authors Lafargue (1880), Sarlet (2010), Dal Rosso (2008), Tuma (2016), Melo and Rodrigues (2018), Fidalgo, Oliveira and Fidalgo (2009), Oliveira Neto (2015), Souto Maior (2003), Lora (2013) and Soares (2012, 2017) stand out. It will also use documentary research using Brazilian legislation and international treaties on the subject, as well as analysis of legal documents, particularly the relevant jurisprudence on the topic matter of this research.

Keywords: Existential damage. Right to Disconnect. Intensification of Work. Life project. Technology.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
AUT	Trabalhador Autônomo
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/34	Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934
CF/37	Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DORT	Distúrbios Osteo musculares Relacionados ao Trabalho
DSR	Descanso Semanal Remunerado
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FASES	Faculdade Shalom de Ensino Superior
IES	Instituição de Ensino Superior
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
MG	Minas Gerais
MPV	Medida Provisória
PJe	Processo Judicial Eletrônico
RO	Recurso Ordinário
ROT	Recurso Ordinário Trabalhista
SF	Subordinado Formal
SI	Subordinado Informal
SIPS	Sistema de Indicadores de Percepção Social
TEDE	Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UNIDERP	Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal

UNIPAC

Universidade Presidente Antônio Carlos

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Convenções aprovadas pela OIT que versam sobre descanso, repouso, férias remuneradas, lazer, trabalho noturno e duração do trabalho	25
Quadro 2 - Recomendações da OIT que tratam sobre Duração do Trabalho, Trabalho Noturno, Férias, Repouso, Descanso e Lazer	26
Quadro 3 - Das Disposições sobre Férias e Descanso na CLT de 1943	28
Quadro 4 – Temas recorrentes no TST entre 2017 e 2019: Duração do Trabalho	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto a capacidade de exercer várias funções diferentes no local de trabalho	39
Figura 2 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto a Capacidade de realizar tarefas com grande velocidade	40
Figura 3– Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto ao trabalho exigir que se faça atividades que antes eram exercidas por mais de uma pessoa	40
Figura 4 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto a Relação com o trabalho quando está fora da jornada	42
Figura 5 – Resultado da Pesquisa do IPEA (2012b) quanto a conseguir se desconectar do trabalho	43
Figura 6 – Resultado da Pesquisa do IPEA (2012b) quanto ao tempo livre ser diminuído por causa do trabalho	43
Figura 7 – Resultado da Pesquisa do IPEA (2012b) quanto ao trabalho comprometer a qualidade de vida	44
Figura 8 – Resultado da Pesquisa do IPEA (2012b) quanto a precisar dedicar parte do tempo livre a atividades do trabalho	45
Figura 9 – Ranking dos Assuntos mais Recorrentes Ano de 2019 (Casos Novos - Até novembro)	48
Figura 10 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto a ocorrência de acidente ou problema de saúde decorrente ao excesso de trabalho	50

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	12
1.1 Memorial Acadêmico	12
2 INTRODUÇÃO	16
3 A DIGNIDADE HUMANA E O DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER E AO DESCANSO	20
3.1 Descanso como Direito Natural do Ser Humano e a Legislação Relevante	23
3.2 Lazer como fator de desenvolvimento pessoal e social	32
4 A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO PELO USO DA TECNOLOGIA E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL	36
4.1 Direito a Desconexão.....	46
4.2 Justiça do Trabalho e o Direito à Desconexão	52
5 DANO EXISTENCIAL	55
5.1 O Dano Existencial e o Judiciário Brasileiro	62
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS	68
ANEXO A - Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho (Relatório I).....	78
ANEXO B – Trabalho e Tempo Livre	97
ANEXO C – Acórdão TRT 2ª Região Processo nº 0001662-55.2015.5.02.0078 (RO)	122
ANEXO D – Acórdão TST - Processo Nº AIRR-2058-43.2012.5.02.0464.....	132
ANEXO E - Acórdão TRT 1ª Região Processo nº 0010030-60.2015.5.01.0020 (RO)	146

1 APRESENTAÇÃO

1.1 Memorial Acadêmico

Meu nome é Maria Tereza Nascimento Maruyama Pinheiro, nascida em 15 de janeiro de 1985, na cidade de Uberlândia – Minas Gerais, e para compreensão da minha trajetória até o mestrado, é importante conhecer um pouco da minha história.

Sou filha de Hiloki Maruyama, graduado em Ciências pela Universidade Federal de Uberlândia, Pedagogia pela Universidade Federal de Ouro Preto e Teologia pela Faculdade Shalom de Ensino Superior, e especialista em Psicanálise Clínica, Ciências da Religião e Docência no Ensino Superior.

Minha mãe é Marília das Graças Nascimento Maruyama, graduada em Educação Física pela Universidade Federal de Uberlândia, Pedagogia pela Universidade Federal de Ouro Preto e Teologia pela Faculdade Shalom de Ensino Superior. Mestre em Educação pela Universidade Federal de Uberlândia, e especialista em Psicanálise Clínica, Metodologia da Educação e Reeducação Psicomotora, Psicopedagogia e Docência no Ensino Superior.

Durante toda minha vida, da infância até a fase adulta, tenho presenciado os meus pais em uma busca incessante pelo conhecimento, pelo saber e pela capacitação. Não deixaram de estudar em nenhum momento desses meus 34 (trinta e quatro) anos de vida, sendo sempre o meu referencial e exemplo a ser seguido.

Eu sou a mais velha de 3 (três) filhos, todos graduados e especialistas na sua área de atuação, pois do maternal até a graduação, nossos pais sempre entenderam que a educação era primordial, jamais nos permitindo desistir de concluir essa trajetória.

Ao finalizar o ensino médio, apaixonada por exatas, fui aprovada para o curso de Matemática da Universidade Federal de Uberlândia, contudo ao iniciar essa nova etapa, me deparei com uma realidade completamente diferente da vivenciada até o colegial, e inserida em um curso completamente racional, que não atendia as minhas expectativas.

Diante dessa nova realidade, com apenas 18 (dezoito) anos de idade, me vi tendo as primeiras reprovações da minha vida acadêmica, o que me levou a uma espiral de frustração e desmotivação com o curso, resultando no seu abandono após 3 (três) semestres.

Completamente frustrada, fui novamente encorajada por meus pais, a prestar vestibular para o curso de Direito, na Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, que iniciava a sua primeira turma em fevereiro de 2005. Aprovada, retomei meus estudos, já

me apaixonando por essa área de conhecimento, que me permitia pensar fora das regras racionais da matemática.

No último semestre da faculdade, visando a aprovação no exame da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), me desliguei do meu trabalho, e fiz durante 2 (dois) meses um cursinho preparatório para a prova. Fazia cursinho nos turnos da manhã e da tarde, e logo após já me dirigia para as aulas da faculdade.

Realizei o exame da OAB em novembro de 2009, sendo esta prova, a última realizada pela OAB de Minas Gerais. O resultado da aprovação foi divulgado em janeiro de 2010, exatos 4 (quatro) dias antes da minha colação de grau.

Logo após a conclusão da graduação, iniciei 2 (dois) cursos de pós-graduação *lato sensu* em Direito Público e em Direito Processual Civil pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (UNIDERP), finalizados em 2011.

Formada e já habilitada para exercer a profissão de advogada, me deparei com um mercado que não tinha muitas portas abertas para profissionais recém-formados, e sem experiência. Diante desse quadro, fui trabalhar como secretária em uma unidade da então Faculdade Uningá, de Maringá (Paraná), aqui na cidade de Uberlândia, momento em que passei a ter o primeiro contato com a área da Educação.

A unidade em questão oferecia apenas cursos de pós-graduação *lato sensu*, e durante esse 01 (um) ano em que eu trabalhei como secretária, eu recebi a primeira oportunidade para ministrar aulas como professora convidada nos cursos pós-graduação, momento em que me apaixonei pela docência.

Após essa primeira experiência fui convidada para ministrar alguns módulos nos cursos de pós-graduação *lato sensu* da UNIPAC, também na área da educação, voltados para graduados em Pedagogia.

Em 2011, consegui o meu primeiro trabalho na minha área de formação, me desligando da secretaria da UNINGÁ, mas ainda ministrando alguns módulos nos cursos de especialização.

No ano de 2012, a Faculdade Shalom de Ensino Superior (FASES) foi credenciada para iniciar suas atividades na cidade de Uberlândia, e eu fui convidada a assumir a coordenação dos cursos de pós-graduação a serem ofertados pela Instituição de Ensino Superior (IES).

A partir de então, cumulada a minha profissão de advogada, também passei a exercer a coordenação dos cursos de pós-graduação da FASES, sendo responsável por todas as demandas desta área, o que fez com que eu me apaixonasse ainda mais pela educação.

Já em 2014, fui convidada a assumir na mesma IES, 02 (duas) disciplinas dos cursos de graduação em Teologia e Superior em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, me permitindo um contato diário com a docência, vez que diferente das aulas nos cursos de pós-graduação que são modulares, as aulas na graduação se repetem semanalmente, durante todo um semestre, exigindo uma preparação e organização diária.

Desde então, já assumi na faculdade outras 04 (quatro) disciplinas, e tenho me dedicado incansavelmente à pós-graduação, à docência e a advocacia. E foi essa trajetória que me trouxe ao programa de Mestrado Profissional em Tecnologias, Comunicação e Educação.

Confesso que a escolha do tema, foi inicialmente conflituosa, vez que as ideias até então, pareciam não se encaixarem com as expectativas do curso. Mas após o primeiro contato com meu orientador, Dr. Robson Luiz França, e a sua apresentação sobre a sua área de pesquisa, qual seja, “Intensificação do Trabalho pela Tecnologia”, uma nova temática passou a direcionar as minhas pesquisas.

Nessa trajetória de coordenação, docência e advocacia, eu já vinha vivenciando de forma prática no meu dia-a-dia uma intensificação do trabalho, em decorrência da evolução da tecnologia.

Processos judiciais que até então só existiam em sua forma física, e com acesso limitado aos cartórios do fórum, começaram a migrar para o meio eletrônico, sendo que nos últimos 5 (cinco) anos, o Processo Judicial Eletrônico (PJe) se tornou a principal forma de acesso ao judiciário.

Consequentemente, o trabalho do profissional do Direito que antes estava limitado ao horário de funcionamento do judiciário brasileiro, passou a não ter mais limites, podendo-se peticionar, distribuir novas ações, fazer consultas, a qualquer horário e de qualquer lugar, desde que se tenha acesso a tecnologia necessária.

Para a atuação docente e de coordenadora de curso, os limites estabelecidos pela sala de aula, e pela estrutura física, também deixaram de existir, vez que com a internet, aplicativos de mensagens, e-mails, redes sociais, plataformas virtuais, o contato com os discentes e demais funcionários e profissionais da área, passou a acontecer durante todo o dia, independente do horário.

Por esses motivos, é evidente que hoje eu trabalho muito mais do que trabalhava em 2012. É rotineiro que mesmo nos meus horários de lazer, eu esteja por meio das tecnologias, atendendo um cliente, tirando dúvidas de um aluno, acessando meus e-mails, formalizando um acordo, disponibilizando material para as próximas aulas, o que evidencia que a temática

escolhida é um reflexo do vivenciado pela sociedade atual, motivo pelo qual optei pela presente pesquisa.

2 INTRODUÇÃO

Na última década, o uso de tecnologias tem se tornado cada vez mais frequente no ambiente de trabalho e cotidiano de grande maioria dos indivíduos, e como consequência desse uso, aquelas atividades que antes somente poderiam ser realizadas na sede das empresas, por depender de sistemas, programas, aparelhos, redes e internet, cada vez mais passam a ser realizadas também fora deste ambiente.

Devido à esta mudança, ocasionada pelo uso excessivo das novas tecnologias, cada dia mais acessíveis e de fácil utilização, o trabalho, passa ser realizado de qualquer lugar e a qualquer tempo, resultando em maior lucro e produtividade organizacional. Esta flexibilização, permite que empresa e empregado estejam cada vez mais conectados e em constante contato, propiciando diferentes formas de realizar e monitorar as tarefas diárias. Em contrapartida a esta realidade, torna-se recorrente, que os colaboradores sejam expostos a jornadas exaustivas, cobranças excessivas, isolamento social e familiar, impossibilitando que se desconectem efetivamente do labor, privando-o de vida social saudável e de projetos pessoais. (SILVA, 2007).

É cada vez mais comum o empregado não conseguir efetivamente se desconectar do trabalho, estando constantemente conectado, acessando e-mails, submerso em um mundo de ingerências patronais fora da sua jornada, realizadas por meio das inúmeras tecnologias de comunicação, privando-o cada vez mais do seu direito ao lazer e ao descanso.

Nesta lógica, tem-se que “Os avanços tecnológicos, ao invés de poupar horas do homem no trabalho, serviram ao propósito diametralmente oposto. Com os *notebooks*, *smartphone*, *tablets*, é possível trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar”. (MAFFRA, 2015, p. 505). Em meio a esta realidade, a jurisprudência nacional, vem registrando uma nova forma de dano extrapatrimonial, acolhendo pedidos de indenização, fundamentados em prejuízos à vida do trabalhador, que extrapolam os limites do ambiente laboral, nomeado de dano existencial. Este, relaciona-se a existência da pessoa, aos seus projetos pessoais, a vida em sociedade, afetando seu bem-estar físico e/ou psíquico. (LORA, 2013).

Considerando essa nova modalidade de prejuízo, que tem se tornado presente no âmbito da justiça trabalhista brasileira, o presente trabalho propôs-se a pesquisar o dano existencial e o direito à desconexão face a intensificação do trabalho pelo advento da tecnologia, trazendo ainda casos concretos, que refletem como o judiciário brasileiro tem se posicionado frente a esta nova realidade.

Apesar de existirem algumas pesquisas relacionadas a análise deste dano, bem como voltadas a questão da intensificação do trabalho pela tecnologia, pouco se tem discutido a respeito da relação existente entre eles, acreditando-se, portanto, que a pesquisa irá contribuir de forma significativa para a questão. Para tanto, objetivou-se de forma geral compreender do que se trata esta intensificação do trabalho pelo uso das tecnologias nas relações laborais, bem como reconhecer possíveis danos causados ao trabalhador pela não desconexão.

A fim de alcançar tal compreensão, faz-se necessário de forma específica trilhar os seguintes passos:

- a) Analisar a categoria dignidade da pessoa humana e a sua relação com a desconexão do trabalho;
- b) compreender o que vem a ser intensidade e intensificação do trabalho, e a sua relação com o uso das tecnologias;
- c) conceituar e contextualizar o dano existencial como consequência na esfera jurídica além de possíveis resultados advindos da supressão dos direitos fundamentais do indivíduo a partir da categoria da dignidade da pessoa humana;
- d) e paralelamente a estes passos, analisar como o judiciário brasileiro tem se portado frente a recorrência deste tipo de demanda, buscando o reconhecimento do dano existencial e a garantia da desconexão.

No levantamento bibliográfico realizado em diversas plataformas, como Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações (TEDE), Repositório de dissertações e teses da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e de outras Universidades, além das pesquisas em periódicos científicos, não foram encontradas pesquisas que relacionem o dano existencial com a intensificação do trabalho pela tecnologia, sendo certo que existem vários referenciais teóricos e obras relacionadas as temáticas de forma separada, havendo no entanto uma carência quanto a problemática apresentada neste estudo.

Dentre as obras literárias utilizadas, alguns autores se destacam, quais sejam, Sarlet (2010), Tuma (2016), Melo e Rodrigues (2018), Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009), Dal Rosso (2008), Coelho (2015), Martins (2007), Soares (2012, 2017) e Almeida Neto (2005).

Além do levantamento bibliográfico, foi realizada pesquisa documental, em documentos escritos, assim entendidos os documentos oficiais, vez que foi analisada a legislação que versa sobre a dignidade humana, direito ao lazer e descanso, limitações da jornada de trabalho, direito à desconexão, e a indenização pelos danos causados, em especial o dano existencial.

Marconi e Lakatos (2003, p. 178) afirmam que os documentos jurídicos “[...] constituem uma fonte rica de informes do ponto de vista sociológico, mostrando como uma sociedade regula o comportamento de seus membros e de que forma se apresentam os problemas sociais [...]”. Neste sentido, a pesquisa documental se estenderá também a documentos jurídicos, pois como forma de demonstrar de que forma tem se portado o judiciário frente ao dano existencial e ao direito de desconexão, serão analisados acórdãos de casos concretos.

O primeiro objetivo, foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica a partir da categoria dignidade da pessoa humana, direito ao lazer e direito ao descanso, tendo sido realizado um levantamento bibliográfico das principais obras, em especial dos autores Sarlet (2010), Calvet (2005), Cardoso (2015), Gomes (2014), Guardia (2014) e Librelotto (2017), e ainda pesquisa documental nas legislações pertinentes, dentre as quais destacam-se a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), CLT (BRASIL, 1943), Convenções e Recomendações da OIT e tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

A fim de evidenciar o direito à desconexão do trabalho, partindo desta categoria, foi realizada pesquisa bibliográfica, com levantamento de bibliográfica destacando os autores Souto Maior (2003), Maffra (2015), Melo e Rodrigues (2018), Patterson (2018), Oliveira e Teixeira (2018), Oliveira Neto (2018) e Trentin e Trentin (2013), e pesquisa documental na jurisprudência brasileira, para respaldar o reconhecimento do referido direito na atualidade.

Para se alcançar o segundo objetivo, também foi desenvolvida pesquisa bibliográfica, partindo da intensificação do trabalho pela tecnologia, por meio de levantamento bibliográfico de autores dessa temática, destacando Cardoso (2013), Couto (2018), Del Pino, Vieira e Hypolito (2009), Ferretti, Zibas, Madeira e Franco (2001), Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009), Oliveira Neto (2015), Medeiros (2011) e Dal Rosso (2008).

No que se refere ao quarto objetivo, foi realizado pesquisa bibliográfica a partir da categoria dano existencial, por meio de levantamento bibliográfico das principais obras, entre elas destaque para Lora (2013), Tuma (2016), Soares (2012, 2017), Wandelli (2017), Sabongi (2018), Boucinhas Filho e Alvarenga (2008) e Santana (2017).

E por fim, foi realizada pesquisa documental, por meio de análise de documento jurídico, em especial a legislação pertinente ao assunto, tanto a nacional, quanto as internacionais relevantes a questão.

Neste sentido esse trabalho está subdividido em três partes, sendo que no primeiro capítulo é abordada a dignidade da pessoa humana e o direito fundamental ao lazer e ao descanso, como requisitos para que se usufrua desta dignidade, e a sua importância na vida do

trabalhador, destacando como descanso e repouso tem sido tratado dentro da legislação pátria e mundial.

No segundo capítulo foi analisada a intensificação do trabalho em decorrência da tecnologia, apresentando o que vem a ser intensidade e as formas de intensificação criados por novas tecnologias, bem como os limites a interferência do empregador sobre o tempo destinado a lazer e descanso do trabalhador, apresentando ainda o seu reconhecimento nos tribunais brasileiros.

No terceiro capítulo buscou-se conceituar e contextualizar o dano existencial, que figura no Brasil como nova modalidade de dano extrapatrimonial, um dano a existência e aos projetos de vida do indivíduo, suas características e consequências na vida do trabalhador. Ao final serão apresentadas as considerações finais a qual espera-se que por meio da presente pesquisa, seja possível compreender como a intensificação do trabalho em decorrência da tecnologia, pode estar relacionada ao dano existencial, uma vez que nos parece que as inúmeras tecnologias agregadas a atividade laboral, tem resultado em uma não desconexão do trabalho, acarretando em jornadas que se estendem ao âmbito da residência, e ultrapassam de forma exagerada a duração pactuada, impedindo que o empregado goze de uma vida social plena e satisfatória.

3 A DIGNIDADE HUMANA E O DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER E AO DESCANSO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), dispõe logo em seu artigo 1º, III, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, vindo ainda a destaca-la em outros dispositivos no decorrer da carta magna. (BRASIL, 1988).

[...] a dignidade da pessoa humana foi objeto de expressa previsão no texto constitucional vigente mesmo em outros capítulos de nossa Lei Fundamental, seja quando estabeleceu que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna (artigo 170, caput), seja quando, na esfera da ordem social, fundou o planejamento familiar nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável (artigo 226, § 6º), além de assegurar à criança e ao adolescente o direito à dignidade (artigo 227, caput). Mais adiante, no artigo 230, ficou consignado que “a família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida”. Assim, antes tarde do que nunca – pelo menos ainda antes da passagem para o terceiro milênio-, a dignidade da pessoa e, nesta quadra, a própria pessoa humana, mereceram a devida atenção por parte da nossa ordem jurídica positiva. (SARLET, 2010, p. 72).

Todavia, a ideia da primazia da pessoa, fundada na dignidade humana, já era discutida por grandes autores, Kant (2007, p. 68) sustentava que “[...] o Homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade [...]”.

Kant (2007) ainda afirmava que a pessoa humana possui qualidade peculiar e insubstituível, explicando que tudo ou tem um preço ou uma dignidade. Se há um preço, esta pode ser substituída por algo de mesmo valor, ou equivalente, mas quando está acima de qualquer preço, sendo impossível a sua substituição, então ela tem dignidade.

[...] a dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não se pode cogitar na possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade. Assim, compreendida como qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, a dignidade pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo ser (no sentido ora empregado) ser criada, concedida ou retirada (embora possa ser violada), já que reconhecida e atribuída a cada ser humano como algo que lhe é inerente. (SARLET, 2010, p. 49-50).

A dignidade da pessoa humana “[...] designa o valor absoluto de cada ser humano, é o denominador comum de todos os homens, [...] é um valor intrínseco do homem, uma qualidade inerente ao homem, um atributo do ser humano, um princípio absoluto [...]” (MALUSCHKE, 2007, p. 107). Guardia (2014, p. 233) ensina que a dignidade é o que diferencia o homem, lhe garantindo uma identidade única.

A dignidade não é uma ficção jurídica, uma abstração criada pelo legislador (assertiva que revela sua proeminência sobre todo ordenamento jurídico). O homem tem dignidade simplesmente por ser homem. Não se trata de uma característica, um atributo, mas o que faz de um ser, “humano”. [...] O ser humano é um plexo de valores. O que se pretende afirmar é que o homem encerra em seu ser um conjunto de valores ônticos e não-ônticos, em virtude de sua essência ou de sua existência. Este conjunto de valores é o que diferencia o homem de tudo o que há no Universo e lhe confere uma identidade única e irrepetível. A dignidade não é o valor humano mas o conjunto de valores ônticos encerrados no homem.

Em complementação a este entendimento, Librelotto (2017, p. 22) afirma que “Dignidade não é, portanto, uma aquisição, nem mesmo apenas um direito. É condição de possibilidade do humano, eis que é a sua essência”, sendo certo que o homem mantém sua dignidade da pessoa humana vivo ou morto, não se extinguindo nem com a morte, vez que já a possuía antes de chegar a este mundo, e a levará quando deixa-lo. A autora afirma ainda que a dignidade humana é o princípio do qual emanam todos os demais princípios.

[...] a Dignidade da Pessoa Humana – sendo um atributo essencialmente humano e a parte imaterial do homem – é o fundamento de toda e qualquer questão ética e o principal móvel da estrutura social e jurídica de todos os ordenamentos legais e normativos. Nesse campo jurídico, como mostrado, atua a Dignidade da Pessoa Humana como o princípio magno do qual emanam todos os demais, figurando, analogicamente, como a raiz da árvore jurídica e legal cujo caule representa os demais princípios; os galhos representam as normas constitucionais; e as folhas, a legislação infraconstitucional. (LIBRELOTOO, 2017, p. 21).

A afirmação da autora se evidencia pela própria história, vez que após o advento da Segunda Guerra Mundial, a dignidade da pessoa humana, já mencionada em alguns poucos ordenamentos jurídicos, é expressa no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH), que a reconhece como sendo inerente a todos os seres humanos, que “[...] nascem livres e iguais em dignidade e direitos [...]”¹, tornando-se então, fundamento para o ordenamento jurídico de diversos países, que passaram a fazer referência à dignidade em seu texto ou preâmbulo, inclusive o Brasil.

¹ Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em 26 abr. de 2019.

A dignidade da pessoa humana tornou-se, nas últimas décadas, um dos grandes consensos éticos do mundo ocidental. Ela é mencionada em incontáveis documentos internacionais, em Constituições, leis e decisões judiciais. [...] Diversas outras Constituições contêm referência expressa à dignidade em seu texto – Japão, Itália, Portugal, Espanha, África do Sul, Brasil, Israel, Hungria e Suécia, em meio a muitas outras – ou em seu preâmbulo, como a do Canadá. E mesmo em países nos quais não há qualquer menção expressa à dignidade na Constituição, como Estados Unidos e França, a jurisprudência tem invocado sua força jurídica e argumentativa, em decisões importantes. (BARROSO, 2010, p. 2/5).

A dignidade humana, recentemente recebeu destaque na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 2000, que dispõe logo em seu artigo 1º que “A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida”. (CARTA..., 2000, p. 9). Sendo também mencionada no projeto de Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa, de 2004, que não foi ratificado por todos os Estados-membros, onde se apresentava a dignidade da pessoa humana como valores da União, sendo tratado como valor indivisível e universal, e entendido como a própria base dos direitos fundamentais. (UNIÃO EUROPEIA, 2005).

Contudo, somente é possível falar em dignidade, quando se há respeito a vida do ser humano, possibilitando condições mínimas para existência digna, limitando a atuação e o poder sobre o indivíduo, garantindo que ele não esteja sujeito as injustiças e ingerências que lhe privem de sua liberdade e autonomia.

[...] onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. (SALERT, 2010, p. 68).

Desta forma, não basta apenas que se assegure ao indivíduo proteção contra qualquer desrespeito, mas exige que se garanta condições mínimas para uma existência saudável, permitindo que este possa se relacionar com outras pessoas, ter projetos de vida, lazer e definir os seus próprios caminhos.

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas

para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. (SALERT, 2010, p. 70).

No que diz respeito a vida saudável, o autor leva em conta os parâmetros utilizados pela Organização Mundial de Saúde (OMS), que afirma que “Saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença.” (CONSTITUIÇÃO ..., 1946). Assim, só é possível pensar em uma vida saudável se o indivíduo consegue se encontrar em equilíbrio com seu bem-estar físico, mental e social, garantindo a dignidade aqui discutida. Azevedo (2002, p. 123) ensina que:

[...] a dignidade da pessoa humana como princípio jurídico pressupõe o imperativo categórico da intangibilidade da vida humana e dá origem, em sequência hierárquica, aos seguintes preceitos: 1. respeito à integridade física e psíquica das pessoas; 2. Consideração pelos pressupostos materiais mínimos para o exercício da vida; e 3. respeito às condições mínimas de liberdade e convivência social igualitária.

Por consequência, é impossível pensar na dignidade da pessoa humana, desconsiderando outros direitos fundamentais que estão completamente ligados a essa premissa, e que de certa forma, a complementa, ou seja, pensar em dignidade reporta ao direito de lazer e de descanso garantido a todo ser humano.

3.1 Descanso como Direito Natural do Ser Humano e a Legislação Relevante

De forma irreverente Lafargue (1880, p. 9), em seu breve manifesto “O Direito à Preguiça”, já reafirmava a importância da valorização do ócio, inclusive remetendo as escrituras sagradas, para exemplificar as suas afirmações.

Cristo pregou a preguiça no sermão da montanha:
 “Contemplai o crescimento dos lírios dos campos, eles não trabalham nem fiam e, todavia, digo-vos, Salomão, em toda a sua glória, não se vestiu com maior brilho” (Evangelho segundo São Matheus, cap. VI).
 Jeová, o deus barbudo e rebarbativo, deu aos seus adoradores o exemplo supremo da preguiça ideal; depois de seis de trabalho, repousou para a eternidade.

O autor reconhecendo a importância e necessidade do descanso no cotidiano do homem, já criticava a classe operária da época, afirmando que esta encontrava-se “apaixonada” pelo labor, trabalhando de forma excessiva, e desvalorizando o ócio, destacando

que estes operários não compreendiam que referida paixão resultaria em cansaço excessivo, e esgotamento de suas forças antes do tempo devido. (LAGARGUE, 1880).

Ao se observar qualquer ser vivente, é perceptível a predisposição para o descanso, isto é, nenhum animal ou ser humano se sujeita a atividades contínuas e prolongadas, sem se submeter a um período de descanso, vez que estas resultarão em fadiga e cansaço, sendo necessário um tempo de repouso para se repor as energias. Cardoso (2015, p. 8) afirma que “[...] Não há como falar em trabalho digno sem incluir nessa esfera o necessário tempo para o trabalhador repor suas energias físicas e mentais”.

Mesmo Lafargue (1880) usando de forma descontraída os exemplos bíblicos para reforçar a importância do ócio no cotidiano de trabalho, a Bíblia, um dos livros mais antigos do mundo, já fazia registro do descanso, relatando que os hebreus descansavam no sétimo dia, que era o sábado, passando a partir da morte de Cristo, a ser substituído pelo descanso aos domingos, em celebração a sua ressurreição.

A paralisação do trabalho, pelo fundamento religioso, ocorria, como visto, no sábado ou no domingo, considerados dias dedicados à purificação; mas havia também a paralisação para os dias festivos, para comemoração de grandes datas históricas ou o fim da colheita; com isso, o fundamento religioso vai cedendo espaço a outros apelos culturais. (CARDOSO, 2015, p. 11).

O autor relata que o descanso antes fixado pelo apelo religioso, passa a relacionar-se com valores culturais, e em alguns países, regras para descanso começaram a ser estabelecidas, passando posteriormente a ser relacionado ao trabalho, exigindo que os governos se posicionassem quanto a questão. Na Conferência da Paz, de 1919, pelo Tratado de Versalhes, é recomendado descanso de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas para os Estados membros. Tratado este, ratificado pelo Brasil em 1920, através do Decreto nº 13.990. (BRASIL, 1920).

Em 1921, a Convenção nº. 14² da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi aprovada em Genebra, versando de forma específica sobre o Repouso Semanal na Indústria, orientando que deveriam os funcionários de estabelecimentos industriais, serem beneficiados

² Art. 2 — 1. Todo pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deverá, ressalvadas as exceções previstas nos artigos presentes, ser beneficiado, no correr de cada período de sete dias, com um repouso, ao menos de 24 horas consecutivas. 2. Esse repouso será concedido, quando possível, ao mesmo tempo a todo o pessoal de cada estabelecimento. 3. Coincidirá, quando possível, com os dias consagrados pela tradição ou costume do país ou da região. (OIT, 1921).

no decorrer de 7 (sete) dias, com um repouso de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.³

A OIT passa então, a partir desta Convenção a aprovar outras que também versavam sobre descanso, repouso, férias remuneradas, lazer, trabalho noturno e duração do trabalho, nem todas ratificadas pelo Brasil⁴.

Quadro 1 – Convenções aprovadas pela OIT que versam sobre descanso, repouso, férias remuneradas, lazer, trabalho noturno e duração do trabalho

Convenções Ratificadas pelo Brasil	Convenções não ratificadas pelo Brasil
C014 - Repouso Semanal na Indústria	C063 - Relativa às Estatísticas dos Salários e das Horas de Trabalho nas principais Indústrias Mineiras e Transformadoras, incluindo a Construção, e na Agricultura
C041- Convenção Relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres	C090 - Trabalho Noturno de Menores na Indústria
C052 - Férias Remuneradas	C149 - Sobre o Emprego e Condições de Trabalho e de Vida do Pessoal de Enfermagem
C089 - Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria	C172 - Relativa as condições de trabalho (Hotéis e restaurantes)
C091 - Férias Remuneradas dos Marítimos	C177 - Sobre o trabalho a domicilio
C093 - Convenção sobre Salários, Duração de Trabalho a Bordo e Tripulação	C180 - Sobre as horas de trabalho a bordo e a lotação dos navios
C097 - Trabalhadores Migrantes	C184 - Sobre as horas de trabalho a bordo e a lotação dos navios
C101 - Férias Remuneradas na Agricultura	C186 - Convenção sobre Trabalho Marítimo
C106 - Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios	C188 - Referente ao Trabalho na Pesca
C109 - Convenção sobre os Salários, a Duração do Trabalho a Bordo e as Lotações	
C110 - Convenção sobre as Condições de Emprego dos Trabalhadores em Fazendas	
C132 - Férias Remuneradas (Revista)	
C146 - Convenção Relativa às Férias Anuais Pagas dos Marítimos	

³ A referida orientação entrou em vigor no plano internacional em 1923, contudo, apenas foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. (BRASIL, 1957).

⁴ OIT BRASILIA. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/>. Acesso em 01 maio de 2019.

C171 - Trabalho Noturno	
C189 – Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos	

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Além das Convenções aprovadas pela OIT, foram editadas diversas recomendações que versavam sobre a duração dos trabalhos, com orientações quanto a duração máxima, descansos, férias pagas, forma e remuneração do trabalho noturno, e também meios de promoção do lazer para alguns tipos de trabalhadores, que foram usadas como embasamento para a maioria das convenções aprovadas, conforme se observa no quadro abaixo.

Quadro 2 – Recomendações da OIT que tratam sobre Duração do Trabalho, Trabalho Noturno, Férias, Repouso, Descanso e Lazer

Ano	Nº	Recomendação
1920	R007	Recomendação sobre horas de trabalho (pesca)
	R008	Recomendação sobre o horário de trabalho (navegação interior),
1921	R013	Recomendação sobre o trabalho noturno da mulher (agricultura)
	R014	Recomendação sobre trabalho noturno infantil (agricultura)
	R018	Recomendação de descanso semanal (comércio)
1924	R021	Recomendação sobre o uso do tempo livre
1930	R037	Recomendação sobre horário de trabalho (hotéis, etc.)
	R038	Recomendação sobre horário de trabalho (teatros, etc.)
	R039	Recomendação sobre horário de trabalho (hospitais, etc.)
1936	R047	Recomendação de férias pagas
	R049	Recomendação sobre horário de trabalho a bordo e pessoal
1939	R064	Recomendação sobre trabalho noturno (transporte rodoviário)
	R066	Recomendação de repouso (motoristas particulares)
1946	R080	Recomendação para o trabalho noturno infantil (trabalho não industrial)
1952	R093	Recomendação de férias pagas (agricultura)
1954	R098	Recomendação de férias pagas
1957	R103	Recomendação de descanso semanal (comércio e escritórios)
1958	R109	Recomendação sobre salários, horas de trabalho a bordo e provisão
1962	R116	Recomendação sobre redução da duração do trabalho
1970	R138	Recomendação sobre o bem-estar dos marítimos

1973	R145	Recomendação de Trabalho Portuário
1979	R161	Recomendação sobre duração dos períodos de trabalho e descanso (transporte rodoviário)
1980	R162	Recomendação para Trabalhadores Mais Velhos
1987	R173	Recomendação sobre o bem-estar dos marítimos
1990	R178	Recomendação para o trabalho noturno
1991	R179	Recomendação sobre condições de trabalho (hotéis e restaurantes)
1996	R187	Recomendação sobre salários, horas de trabalho a bordo e doação de navios
	R184	Recomendação para o Trabalho Doméstico
2011	R201	Recomendação dos trabalhadores domésticos

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Observa-se então, que “[...]diversos países passaram a consagrar o descanso semanal em suas normas internas, tendo-o como necessidade humana [...]”. (CARDOSO, 2015, p. 11). No Brasil, por meio do Decreto nº. 21.186/1932, passa se a regular o horário de trabalho para o comércio, limitando em 8 (oito) horas diárias ou 48 (quarenta e oito) horas semanais, e estabelece ainda descanso semanal de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas. (BRASIL, 1932)

Logo em seguida, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934 (CF/34), primeira a abordar sobre questões laborais, traz de forma expressa que os trabalhadores terão direito a férias, repouso hebdomadário, descanso para a gestante e limitação de jornadas. (BRASIL, 1934).

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

[...]

c) trabalho diário **não excedente de oito horas**, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

[...]

e) **repouso hebdomadário**, de preferência aos domingos;

f) **férias anuais remuneradas**;

[...]

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, **assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego**, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; (BRASIL, 1934, grifo nosso).

Além dos preceitos garantidos no artigo 121, a CF/34 dispôs em seu artigo 131 que a lei orgânica de imprensa, deverá estabelecer regras aos trabalhos de redatores, operários e demais empregados, assegurando a eles o direito a férias. Mais adiante em seu artigo 170, estabelece que os funcionários públicos terão direito a férias anuais sem descontos. (BRASIL, 1934).

Na Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937 (CF/37), manteve-se o direito do operário as férias anuais, limitação da jornada, repouso para as gestantes, passando a garantir que o operário teria direito ao repouso semanal aos domingos, entretanto, o artigo 137 que tratava destes direitos, foi suspenso pelo Decreto nº 10.358, de 31 de agosto de 1942, que declarou estado de guerra em todo o território nacional. (BRASIL, 1937, 1942).

No ano seguinte, durante o período do Estado Novo, o presidente Getúlio Vargas, sancionou o Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovava a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil. Na referida norma o legislador reserva capítulos e seções própria para trazer garantias sobre férias, duração da jornada, descansos e passa a impor penalidades para o caso de ocorrerem infrações as garantias ali expostas.

Quadro 3 – Das Disposições sobre Férias e Descanso na CLT de 1943

DIREITO	REFERÊNCIA NA CLT DE 1943
Duração do Trabalho	TÍTULO II - Das normas gerais de tutela do trabalho CAPÍTULO II - Da Duração do Trabalho Secção II - Da jornada de trabalho Secção III - Dos períodos de descanso Secção IV - Do trabalho noturno
Férias	TÍTULO II - Das normas gerais de tutela do trabalho CAPÍTULO IV - Das Férias: Secção I - Do direito a férias Secção II - Da duração das férias Secção III - Da concessão e da época das férias Secção IV - Da remuneração Secção V - Disposições gerais e Secção VI - Disposições especiais
Períodos de Descanso	TÍTULO III - Das normas especiais de tutela do trabalho CAPÍTULO I - Das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

A CLT passa a estabelecer que todo trabalhador deverá ter garantido um intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o fim de uma jornada e o início de outra, denominado intervalo interjornada, bem como um “[...] repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos”. (BRASIL, 1943).

Além disto, prevê períodos de descanso e alimentação dentro da própria jornada de trabalho, denominado intervalo intrajornada⁵, não podendo ser inferior a 15 (quinze) minutos quando se tratada de jornada de 4 (quatro) a 6 (seis) horas de trabalho, e de no mínimo 1 (uma) a no máximo 2 (duas) horas, para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias. (BRASIL, 1943).⁶

Ademais, o legislador passa a versar sobre o direito a férias, dispondo que todo trabalhador “[...]terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”, isto é, a cada 12 (meses) trabalhados o empregado adquire o direito a um período de 30 (trinta) dias de férias, descanso, sem deixar de receber remuneração pelo referido período.⁷ (BRASIL, 1943)

Reforçando a importância deste período para o trabalhador, o legislador determina ainda, que caso não sejam concedidas o gozo das férias no período definido em lei, será o empregador obrigado a pagar a remuneração devida pelo período de férias em dobro, incluindo o terço legal. (BRASIL, 1943).

Nos anos seguintes a aprovação da CLT, e no mundo pós-guerra, é proclamada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) em 1948, e em seu artigo XXIV, dispõe que “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.⁸

Logo no ano seguinte, é sancionada no Brasil a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos. A referida lei estabelece que todo empregado terá direito a um descanso semanal remunerado de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. (BRASIL, 1949). Em 1965, por meio da Lei nº. 4.860, se estabelece normas para o regime de trabalho no porto organizado, definindo entre outras regras, os períodos de descanso dentro da jornada, e descanso semanal remunerado (DSR), duração da jornada e direito de férias. (BRASIL, 1965).

⁵ 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)

⁶ Recentemente as disposições aqui apresentadas sofreram alterações, conforme será visto na página 30.

⁷ Período aquisitivo é o período de 12 (doze) meses que o empregado trabalha para adquirir o direito às férias, enquanto que o período concessivo, são os 12 (doze) meses após a aquisição do direito, que o empregador tem para conceder as férias ao empregado.

⁸ Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em 26 abr. de 2019.

Em 1966 o Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais, vem repetir a previsão disposta na DUDH de 1948 e nas legislações já existentes no Brasil, reconhecendo que toda pessoa tem direito a condições justas de trabalho, que lhe garantam descanso, lazer, limite de jornada de trabalho e férias. (BRASIL, 1992).

No mesmo sentido, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador), tratou de dar destaque a importância de condições justas para o trabalhador, dentre elas garantia de repouso e tempo livre:

Artigo 7 – Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

[...]

a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;

g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;

h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais. (BRASIL, 1999).

Em consonância com os tratados internacionais, e com as demais legislações citadas, e entendendo que o descanso é um direito e uma necessidade natural do homem, a CF/88, tratou de reforçar esses direitos, trazendo limitações à jornada de trabalho, assegurando remuneração diferenciada em casos de horas extraordinárias, prevendo que o trabalhador faz jus a descansos remunerados e férias. (BRASIL, 1988).

Na contramão desses entendimentos até aqui reforçados, nos últimos 03 (três) anos, foram publicadas legislações com alterações significativas quanto a duração da jornada, descanso, intervalo e férias. A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, chamada de Reforma Trabalhista, passou a permitir que empregador e empregado, por meio de acordo individual, convenção coletiva (CCT) ou acordo coletivo de trabalho (ACT), pactuassem jornadas de 12x36, com possibilidade de indenizar os períodos de repouso e alimentação⁹, além de

⁹ Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 2017)

intervalos intrajornada reduzidos (mínimo de 30 (trinta) minutos)¹⁰ e divisão das férias, em até 03 (três) períodos¹¹. (BRASIL, 2017).

A Portaria nº 604, de 18 de junho de 2019, passou a conceder autorização permanente para o trabalho em domingos e feriados, para atividades desenvolvidas nos setores da indústria, comércio, transporte, comunicações e publicidades, educação e cultura, serviços funerários, agricultura e pecuária¹². (BRASIL, 2019b).

Já com o advento da Medida Provisória (MPV) nº 905, de 11 de novembro de 2019, que instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, a previsão de repouso semanal remunerado, não mais precisa acontecer preferencialmente aos domingos, desde que no comércio, a cada quatro semanas e na indústria a cada 7, o descanso coincida com o domingo¹³. (BRASIL, 2019a)

A MPV passou ainda a prever que o trabalho aos domingos e aos feriados deverão ser remunerados em dobro, se não for determinada outro dia de folga para compensar o referido domingo ou feriado trabalho¹⁴. (BRASIL, 2019a)

Mesmo com as recentes alterações, é perceptível através de todas as previsões legais mencionadas, que o descanso é um direito e uma necessidade do ser humano. A própria jurisprudência brasileira tem defendido que o período de descanso deve ser reservado para se distanciar das questões relativas ao trabalho e usufruir do direito de lazer.

[...] é aquele no qual a subjetividade do trabalhador se distancia dos problemas, questões e compromissos – potenciais ou efetivos – concernentes ao mundo do trabalho permitindo-lhe ‘esquecer’ e descansar, repousar e usufruir de seu direito ao lazer (CRFB, Art. 6º [...]). (TRT 1 – RO 0011032-59.2013.5.01.0077 RJ. Julgamento: 25.05.2016).

Em consonância com a jurisprudência apresentada, Cardoso (2015) defende que é através do descanso que o indivíduo poderá ser protegido para se desenvolver plenamente

¹⁰ Art. 611-A, III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. (BRASIL, 2017).

¹¹ Art. 134, § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (BRASIL, 2017)

¹² Art. 1º É concedida, em caráter permanente, autorização para o trabalho aos domingos e feriados às atividades constantes do anexo à esta Portaria.

¹³ Art. 68. Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados.

§ 1º O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial. (BRASIL, 2019a)

¹⁴ Art. 70. O trabalho aos domingos e aos feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

Parágrafo único. A folga compensatória para o trabalho aos domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado. (BRASIL, 2019a)

como ser social, resguardando a sua vida, seus projetos, as relações com outras pessoas e até sua saúde.

Souto Maior (2003, p. 21) afirma que o período de não-trabalho nos dias atuais, pode ser considerado como “[...] fator de resgate da natureza humana”, defendendo que o homem tem direito à desconexão do trabalho, momento em que não será incomodado com questões relacionadas ao labor, possibilitando “[...] encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar”.

Isto posto, é no descanso que o homem poderá usufruir o seu direito de lazer, e conseqüentemente, investir o seu tempo de desconexão do labor, no seu desenvolvimento pessoal, social, familiar e afetivo, preocupar-se com sua saúde e ainda garantir a continuidade dos seus projetos de vida.

3.2 Lazer como fator de desenvolvimento pessoal e social

Em continuidade ao que já foi abordado, Menoia (2000, s/p) afirma que “O lazer é um dos fatores mais constantes que tem influenciado no desenvolvimento social da humanidade”, neste raciocínio, e compreendendo a importância para o ser humano, a CF/88 afirma, que o lazer é direito social, garantido a todos os trabalhadores. (BRASIL, 1988).

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

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, **capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;**

[...]

Art. 217, § 3º O Poder Público **incentivará o lazer**, como forma de promoção social. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Não apenas na Constituição Federal, mas em várias outras legislações infraconstitucionais, o lazer ganha destaque, como direito fundamental a ser assegurado ao indivíduo. Dentre estas, pode-se destacar a Lei nº. 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente)¹⁵, Lei nº 9.615/98 (Lei do Desporto)¹⁶, Lei nº. 10.741/03 (Estatuto do Idoso)¹⁷ e

¹⁵ “**Art. 4º** - É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária”; “**Art. 59** - Os municípios, com apoio dos estados e da União, estimularão e facilitarão a destinação de recursos e espaços para programações culturais, esportivas e de lazer voltadas para a infância e a juventude”; “**Art. 71** - A criança e o adolescente têm direito a informação, cultura, lazer, esportes, diversões, espetáculos e produtos e serviços que respeitem sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento” e “**Art. 94** - As

a Lei nº 13.146/15 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)¹⁸. (BRASIL, 1990, 1998, 2003, 2015).

O Decreto-Lei, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, afirma que o lazer é bem juridicamente tutelado, inerente a pessoa física, garantindo em seus dispositivos que esse direito fundamental seja protegido. “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”. (BRASIL, 1943, grifo nosso)

Diante de tantas previsões legais, que visam garantir ao indivíduo lazer, faz-se necessário compreender que o lazer não pode ser tido apenas como uma liberação de tempo livre ou negação do trabalho. Para Calvet (2005, p. 74) “[...] Enquanto se pensar no lazer como tempo não-produtivo, em contraposição ao tempo produtivo, permanecer-se-á a fixar o trabalho como núcleo central da vida, em torno do qual se desenvolvem todas as demais atividades do homem”.

O autor afirma ainda, que a Constituição Federal de 1988, ao colocar trabalho e lazer lado a lado no artigo 6º, reforça que ambos guardam a mesma importância para a sociedade,

entidades que desenvolvem programas de internação têm as seguintes obrigações, entre outras: [...] XI - propiciar atividades culturais, esportivas e de lazer”. (BRASIL, 1990)

¹⁶ **Art. 3º, I** – O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações: I - desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistêmicas de educação, evitando-se a seletividade, a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer”. (BRASIL, 1998).

¹⁷“**Art. 3º** - É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária”; “**Art. 20** – O idoso tem direito a educação, cultura, esporte, lazer, diversões, espetáculos, produtos e serviços que respeitem sua peculiar condição de idade”; “**Art. 23** - A participação dos idosos em atividades culturais e de lazer será proporcionada mediante descontos de pelo menos 50% (cinquenta por cento) nos ingressos para eventos artísticos, culturais, esportivos e de lazer, bem como o acesso preferencial aos respectivos locais” e “**Art. 50, IX** – promover atividades educacionais, esportivas, culturais e de lazer”. (BRASIL, 2003).

¹⁸“**Art. 8º** - É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico”; “**Art. 17, parágrafo único** - Parágrafo único. Os serviços de que trata o caput deste artigo podem fornecer informações e orientações nas áreas de saúde, de educação, de cultura, de esporte, de lazer, de transporte, de previdência social, de assistência social, de habitação, de trabalho, de empreendedorismo, de acesso ao crédito, de promoção, proteção e defesa de direitos e nas demais áreas que possibilitem à pessoa com deficiência exercer sua cidadania”; “**Art. 28, XV** - acesso da pessoa com deficiência, em igualdade de condições, a jogos e a atividades recreativas, esportivas e de lazer, no sistema escolar”; “**Art. 42** - A pessoa com deficiência tem direito à cultura, ao esporte, ao turismo e ao lazer em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, sendo-lhe garantido o acesso; “Art. 43, III - assegurar a participação da pessoa com deficiência em jogos e atividades recreativas, esportivas, de lazer, culturais e artísticas, inclusive no sistema escolar, em igualdade de condições com as demais pessoas”. (BRASIL, 2015).

devendo o segundo ser visto de forma fundamental ao homem, e não apenas como oposto do trabalho. Desta forma, Gomes (2014, p. 10) afirma que o lazer se relaciona com várias dimensões da vida social, entre elas o trabalho, mas o diálogo entre eles não pode ocorrer de uma “[...] forma binária, que exclua outros fenômenos sociais”.

[...] busca-se na revalorização do lazer como fator de elevação do ser humano e como viabilizador do resgate das relações afetivas na esfera da vida privada doméstica, uma alternativa para a cura da sociedade que abarrotava consultórios com síndromes de pânico e outras manifestações depressivas em geral. (CALVET, 2005, p. 75).

Medeiros (2004 *apud* GOMES, 2014) defende que o lazer integra as necessidades básicas do ser humano, defendendo que homem e sociedade se atentem para a efetivação deste direito. Dumazedier (1976 *apud* OLEIAS, 1994) ensina que é no lazer que o homem poderá se voltar para as suas próprias vontades, seus prazeres, podendo optar pelo repouso, diversão e entretenimento, usando destes momentos para se relacionar socialmente, ou se desenvolver pessoalmente. É em seu período de descanso, e lazer, que o indivíduo poderá se conectar aos seus prazeres, aquilo que te traz alegria, fortalecer os seus relacionamentos, permitir que os vínculos familiares, de amizade e afetividade sejam reforçados.

Trentin e Trenti (2003, p. 10) ensinam que “[...] O direito ao lazer é necessário para a manutenção da saúde, integridade física e mental do trabalhador”. É o lazer um meio para promoção social, pelo qual é possível que homem se desconecte do trabalho, e da sua alienação, possibilitando que através dele, se alcance novas perspectivas e relacionamento social. (OLEIAS, 1994).

[...] o Direito ao lazer é a faculdade que toda pessoa tem de dedicar-se a coisas que o faça realizada enquanto ser humano; nesse sentido as principais funções do lazer estariam relacionadas a questões biológicas (descanso); sociais, pois com os períodos de divertimento, recreação e entretenimento a pessoa conseguiria desligar-se das responsabilidades que já tem que lidar no dia-a-dia; e o desenvolvimento da personalidade. (OLIVEIRA; TEIXEIRA, 2018, p. 237).

É por meio do lazer que o ser humano poderá se desvincular das cobranças e obrigações do trabalho, encontrando um equilíbrio físico e psíquico, voltando o seu empenho e o seu interesse para o seu desenvolvimento pessoal, visando alcançar bem-estar físico, mental e social. “Na sua condição humana, além de garantir o sustento material seu e de sua família, o trabalhador precisa de lazer, cultura, esportes, religiosidade, convívio social e familiar para uma vida plena”. (SILVA, 2007, p. 9).

A relação estabelecida entre sociedade e lazer exerce influência sobre o desenvolvimento das pessoas. O tempo dedicado ao lazer, associado a outros fatores como o descanso e o divertimento pode ser um tempo de desenvolvimento pessoal e social, um tempo de vivências de valores de reprodução da estrutura vigente, mas também de solicitação e reivindicação de novas vivências (MARCELLINO, 2004 *apud* AGOSTINI, 2016, p. 29).

Percebe-se, que o lazer, deve ser entendido como essencial e fundamental ao ser humano, possibilitando que este desenvolva relações sociais e afetivas saudáveis, e possa concretizar seus projetos de vida, fora do contexto do trabalho.

4 A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO PELO USO DA TECNOLOGIA E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL

Ao se falar em intensidade do trabalho, refere-se ao esforço, empenho, envolvimento e gasto de energia por parte do indivíduo para a realização de suas atividades e obrigações laborais. Enquanto intensificar seria a exigência de mais trabalhos, desempenhos e resultados, no mesmo espaço de tempo. (DAL ROSSO, 2008).

A idéia de que todo o trabalho envolve gasto de energia e, portanto, exige esforço do trabalhador, está na raiz da noção de intensidade. O trabalhador pode gastar mais ou menos de suas energias, mas sempre gasta alguma coisa. A intensidade tem a ver com a maneira como é realizado o ato de trabalhar. Esse é o primeiro elemento a destacar sobre intensidade: ela se refere ao grau de dispêndio de energias realizado pelos trabalhadores na atividade concreta. (DAL ROSSO, 2008, p. 20).

Frisa-se, que a intensidade não se relaciona apenas ao esforço físico, vez que para a execução do labor, o sujeito emprega as suas capacidades físicas, intelectuais, emocionais, afetivas e sociais. Dal Rosso (2008) afirma que nos últimos tempos passou-se a exigir na realização do trabalho, muito mais das capacidades intelectuais, e o envolvimento emocional do empregado, não podendo se falar em intensificação do trabalho pensando apenas na dimensão física. Afirma ainda o autor, que ao se falar na dimensão intelectual e emocional da intensidade, engloba todo componente mental e intelectual que se exige no trabalho na atualidade, bem como todo envolvimento emocional do trabalhador nas suas atividades laborais.

A inteligência e o afeto representam novas frentes de intensificação do trabalho, no sentido de áreas de fronteiras das capacidades humanas entendidas até bem recentemente como infesas ao controle e à exploração pelo capital. O processo é antes cumulativo que substitutivo. Cumulativo à medida que os trabalhadores precisam acrescentar o gasto de energias intelectuais e psíquicas ao gasto de energias físicas. O efeito do acúmulo indica que o trabalho e, por um lado, explorado mais intensamente e, por outro, que os desgastes dos trabalhadores se ampliam para fronteiras do mundo da atividade que antes não eram mobilizadas. [...] (DAL ROSSO, 2008, p. 41).

O autor leciona que se aumenta o grau de intensidade pela reorganização do trabalho, e quando há transformações tecnológicas, sendo este último o que se vivencia nos dias de hoje com a revolução informática. Consequentemente, havendo aumento na exigência da intensidade, resulta-se na intensificação do trabalho.

É possível afirmar, que nos últimos 10 (dez) anos os dispositivos tecnológicos, como *iphones, smartphones, tablets e notebooks*, estão presente no cotidiano de grande maioria das pessoas, contendo boa parte da vida de seu usuário, permitindo a eles uma nova e facilitada forma de comunicação, praticamente instantânea, e conexão quase que ininterrupta com a internet e as possibilidades que ela traz.

Em decorrência do aperfeiçoamento quase que diário das tecnologias, é rotineiro a sua utilização nas relações de trabalho, vez que otimizam e facilitam as tarefas cotidianas. Dal Rosso (2008) destaca que o uso das tecnologias nos locais de trabalho reduziu os momentos de não-trabalho durante a jornada, e utilizando o exemplo dos *call centers*, demonstra que o seu uso possibilita mais rapidez no desempenho das atividades, bem como se permite maior controle e análise dos desempenhos dos operadores.¹⁹

Entretanto, a tecnologia possibilita, que mesmo fora do ambiente de trabalho, o sujeito esteja conectado a empresa, realizando suas atividades de onde estiver, respondendo e-mail, retornando ligações, mensagens, pesquisando sobre problemas a serem resolvidos, tudo com pouco esforço, e rompendo a barreira da distância. “[...] o empregador pode a todo instante lançar mão dos mais variados meios e nos acessar imediatamente, interrompendo atividades que antes eram reservadas à esfera pessoal”. (COELHO, 2015, p. 219). Pode-se afirmar que a tecnologia contribuiu e tem contribuído para o aumento da intensidade do trabalho. Fincato (2014 *apud* MELO; RODRIGUES, 2018, p. 63, grifo dos autores) entende que:

[...] a tecnologia da informação e da comunicação levou o ser humano a **hiperconexão**, modalidade neoescrivista, que gera **problemas psíquicos ao meio ambiente laboral** e conseqüentemente ao trabalhador. Desta forma, as ferramentas tecnológicas ainda que certamente dinamizem o trabalho, precisam de um regramento mínimo para que seu uso não prejudique o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores.

Neste interim, se por um lado a tecnologia possibilita maior efetividade e dinamismo na execução das tarefas, também aprisiona o indivíduo em uma nova modalidade de escravidão, onde o homem vive uma hiperconexão. “A dependência da internet e smartphones tende a dissolver as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional, inclusive nos fins de semana e férias. O que temos [...] é uma conexão perpétua, sem intervalos, sem desconexão”. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 56). Referida escravidão aqui discutida, não é um

¹⁹ Recentemente, com a chamada Reforma Trabalhista, Lei nº. 13.467/2017, o legislador passou a permitir que as jornadas de trabalho possam ser pactuadas entre empregado e empregador, possibilitando ainda que tempo mínimo de intervalo para repouso e alimentação dentro da jornada de trabalho fossem reduzidos, e assim o tempo de não-trabalho durante a jornada passa a ser ainda menor. (BRASIL, 2017).

“privilégio” apenas dos empregados menos qualificados, Coelho (2015) defende que na era da informação os trabalhadores mais qualificados, detentores de conhecimentos e habilidades especiais tem se submetido cada vez mais a exploração patronal, por meio da tecnologia. “[...] a tecnologia da informação é basicamente uma tecnologia de coordenação e controle da força de trabalho, e dos trabalhadores de colarinho branco, que a organização tayloriana não abrangia” (KUMAR, 2006 apud COELHO, 2015, p. 219).

Berezowski (2017) afirma que o uso da tecnologia é um dos principais responsáveis por lesões e marcas na saúde do trabalhador, que se por um lado trouxe flexibilização ao dia a dia do empregado, por outro diminuiu as suas possibilidades de desfrutar de outras relações. Há de se concordar que o dano não se dá apenas na dimensão física, sendo que as vezes o maior prejuízo observado pode se dar na dimensão social promovida pelo isolamento do indivíduo dentro do seu ciclo de relacionamentos. Pode-se afirmar, que “[...] 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”. (MAFFRA, 2015, p. 505). A tecnologia e a informatização ao invés de proporcionar ao indivíduo mais tempo livre, tem eliminado os tempos de não-trabalho, impossibilitando que o indivíduo se desconecte das suas obrigações e é justamente essa não desconexão que tem resultado em grande sobrecarga, adoecimento e encurtado a vida útil do trabalhador.

Nota-se que o uso da tecnologia tem apresentado como consequência uma intensificação do trabalho, no qual resulta em benefícios para a empresa, porque havendo mais intensidade por parte do trabalhador na execução de suas tarefas, conseqüentemente haverá maior produtividade e ganhos, mas enquanto a empresa se beneficia, o empregado passa a sofrer com as conseqüências negativas, entre elas doenças ocupacionais, impossibilidade de gozar de seus direitos de descanso e lazer, e ainda vê frustrado seus projetos pessoais.

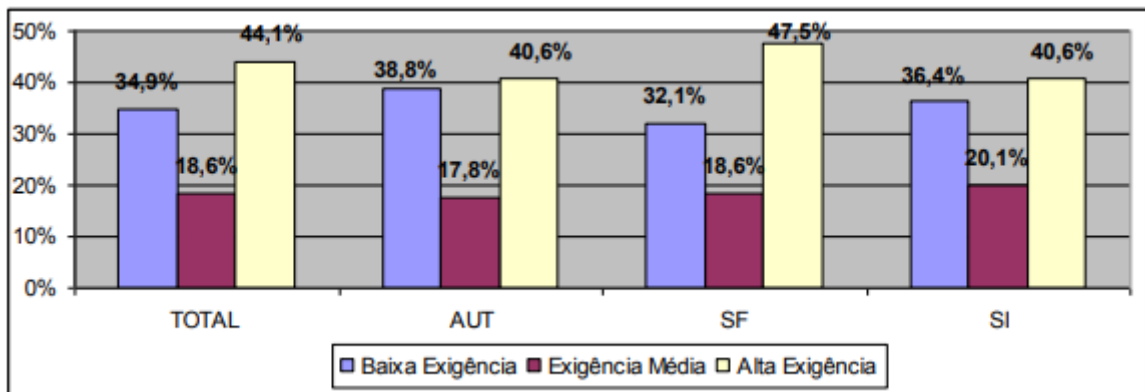
Dal Rosso (2008) entende que algumas das formas de se intensificar o trabalho ocorre por meio do alongamento das jornadas, exigindo que os trabalhadores laborem por maiores períodos; aumento da velocidade e do ritmo de trabalho, permanece a mesma jornada, mas a velocidade e o ritmo do trabalho é elevado; acúmulo de atividades, concentra-se em uma única pessoa as atividades que antes eram exercidas por mais trabalhadores; polivalência, versatilidade e flexibilidade, onde a pessoa é capaz de realizar vários serviços ao mesmo tempo, dentro da mesma jornada, é o chamado “faz-tudo”; e ainda por meio da gestão por

resultados, onde há uma cobrança incisiva por resultados, que também pode ser entendida como uma forma de intensificação do trabalho.

Considerando essas formas de intensificar o trabalho apresentadas pelo autor, cabe aqui destacar dados de pesquisa recente realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2012a)²⁰, quanto a “Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho”²¹. A referida pesquisa foi realizada por meio do Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)²², e os resultados organizados por vínculo trabalhista, sendo Trabalhador Autônomo (AUT), Subordinado Formal (SF) e Subordinado Informal (SI)²³.

Quanto a exigência de polivalência, versatilidade e flexibilidade, entre os participantes, a maioria afirmou que é alta a exigência por parte do empregador, para a capacidade de se exercer várias funções diferentes no local do trabalho, conforme se observa na figura 1 abaixo.

Figura 1 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto a capacidade de exercer várias funções diferentes no local de trabalho



Fonte: IPEA (2012a, p. 10).

Mais à frente, a pesquisa abordou o nível de exigência quanto a capacidade de realizar as tarefas com grande velocidade, remetendo a uma das formas também apresentadas

²⁰ As pesquisas do IPEA apresentadas neste trabalho, datam de 2012, contudo nenhuma outra pesquisa sobre o tema, foi disponibilizada pelo Instituto até a presente data.

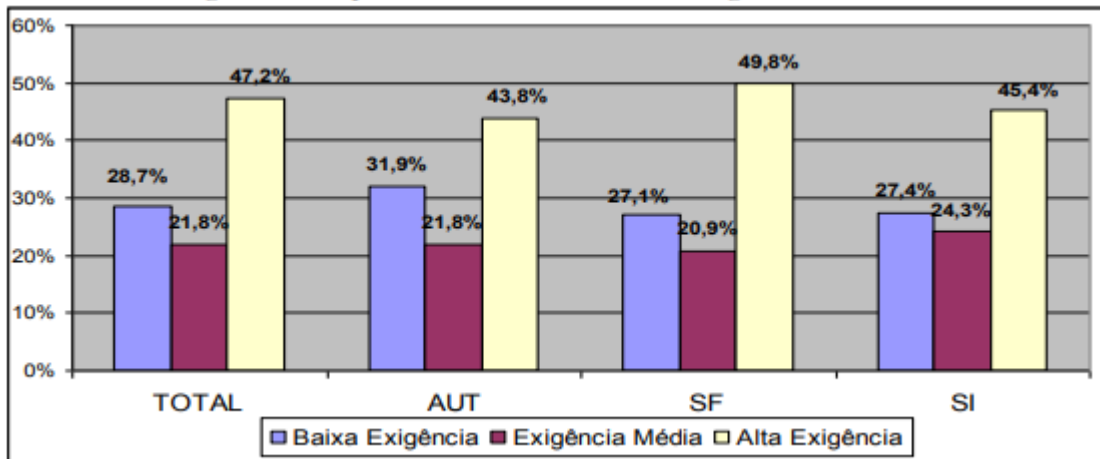
²¹ Em outubro de 2011 ocorreu uma rodada de pesquisa do SIPS com o objetivo de detectar a percepção sobre **Intensidade do Trabalho e Tempo Livre** entre a população economicamente ativa do país. A pesquisa de campo abordou uma amostra de 3.709 pessoas, sendo 52,4% de homens e 47,6% mulheres, em todo o território nacional, todas ocupadas, ou seja, que declararam ter exercido atividade remunerada na semana anterior à entrevista, ou estarem temporariamente afastados. (IPEA, 2012a, p. 3).

²² A pesquisa estará disponível em sua integralidade nos Anexos.

²³ **Trabalhador Autônomo**: trabalhador por conta própria ou empregador, com 34,11% da amostra; **Subordinado Formal**: empregado com carteira de trabalho assinada e servidor público (civil ou militar), 45,97%; **Subordinado Informal**: empregado sem carteira de trabalho assinada, 19,92%. (IPEA, 2012a, p. 3).

por Dal Rossi (2008), sendo que neste item, a maioria apontou que é alta a exigência quanto a velocidade na execução das tarefas.

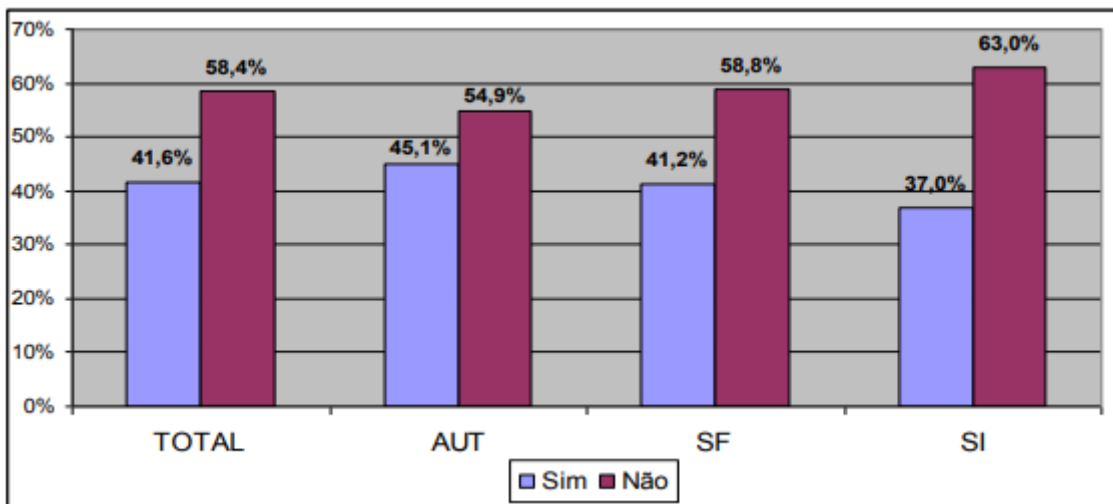
Figura 2 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto a Capacidade de realizar tarefas com grande velocidade



Fonte: IPEA (2012a, p. 11).

Quanto ao acúmulo de atividades, entre 37% (trinta e sete por cento) e 45% (quarenta e cinco por cento) afirmaram que no trabalho são exigidas atividades que antes eram exercidas por mais de uma pessoa, conforme se observa na Figura 3 abaixo.

Figura 3 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto ao trabalho exigir que se faça atividades que antes eram exercidas por mais de uma pessoa



Fonte: IPEA (2012a, p. 13).

Aqui, faz-se relevante apresentar os pontos apresentados por Del Pino, Vieira e Hypolito (2009, p. 123-124), ao discutirem a questão da intensificação do trabalho docente, mas que se traduz como sendo o mesmo processo que ocorre na grande maioria das profissões.

O processo de intensificação é um processo que: I) conduz à redução do tempo de descanso na jornada de trabalho; II) implica falta de tempo para atualização e requalificação em habilidades necessárias; III) implica uma sensação crônica de sobrecarga de trabalho (mais e mais para ser feito em um tempo cada vez menor para fazer o que deve ser feito), o que reduz áreas de decisão pessoal, envolvimento e controle sobre planejamento, aumenta a dependência de materiais e especialistas externos ao trabalho, provocando maior separação entre concepção e execução, entre planejamento e desenvolvimento; IV) reduz a qualidade do tempo (para se “ganhar” tempo somente o “essencial” é realizado), o que aumenta o isolamento, reduz a interação e limita a reflexão conjunta; V) as habilidades coletivas de trabalho são perdidas ou reduzidas e as habilidades de gerência são incrementadas; VI) impõe e incrementa o trabalho de especialistas para dar cobertura a “deficiências” pessoais; VII) introduz soluções técnicas simplificadas (tecnologias) para as mudanças curriculares, a fim de compensar o reduzido tempo de preparo (planejamento); VIII) as formas de intensificação são muitas vezes interpretadas como profissionalização e, assim, passam a ser voluntariamente apoiadas pelo magistério.

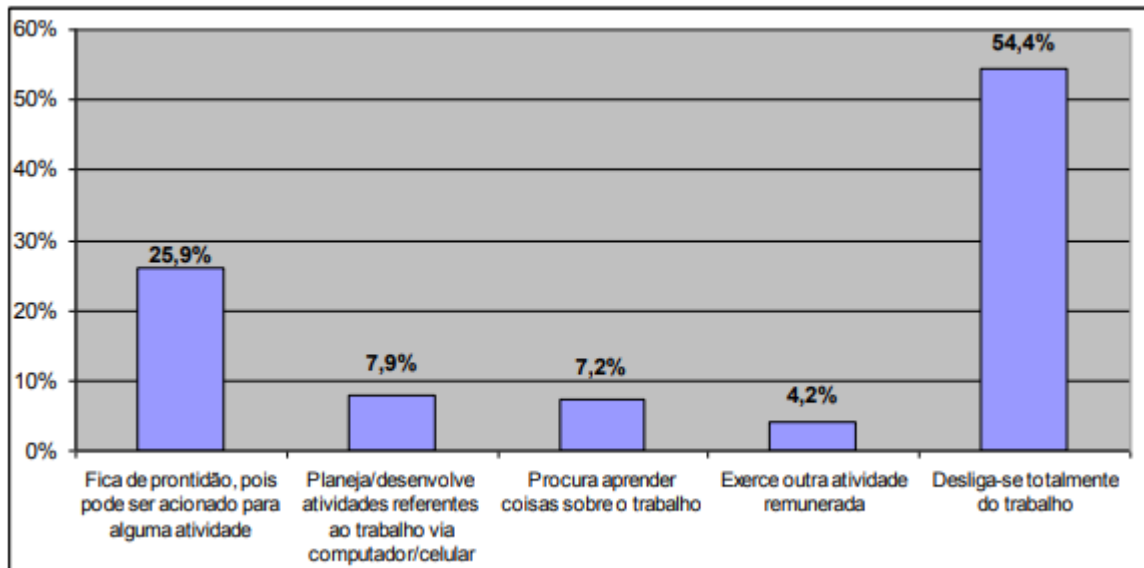
Conforme bem elucidam os autores, o processo de intensificação reduz o tempo de descanso, resulta na sensação constante de sobrecarga e aumenta o isolamento, diminuindo a interação, e por fim destacam que muitas vezes a intensificação do trabalho é interpretada como uma forma de profissionalização, e, por conseguinte, o próprio empregado passa a voluntariamente apoiar esse processo.

É perceptível que grande maioria dos indivíduos tem de forma deliberada se colocado disponível para serem acionados nos seus momentos de descanso, acreditando até mesmo ser um diferencial frente ao seu empregador, uma tentativa de se mostrar mais produtivo e eficiente na solução de demandas fora da sua jornada de trabalho. “[...] O próprio trabalhador não se permite desconectar posto que há muitas funções conectadas que não envolvem seu trabalho, mas dizem respeito a sua vida pessoal [...]”. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 68). Não obstante, faz-se necessário evidenciar que as vantagens da tecnologia, podem resultar em não dissociação do que é trabalho remunerado e vida privada do empregado.

Na pesquisa do IPEA (2012a) quando os participantes foram questionados sobre as suas relações com as atividades laborais, quando não estão no ambiente de trabalho, ou fora da sua jornada diária, mais de 40% (quarenta por cento) afirmaram que não conseguem se

desconectar completamente, se mantendo de prontidão ou envolvidos em questões relacionadas ao labor.

Figura 4 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto a Relação com o trabalho quando está fora da jornada



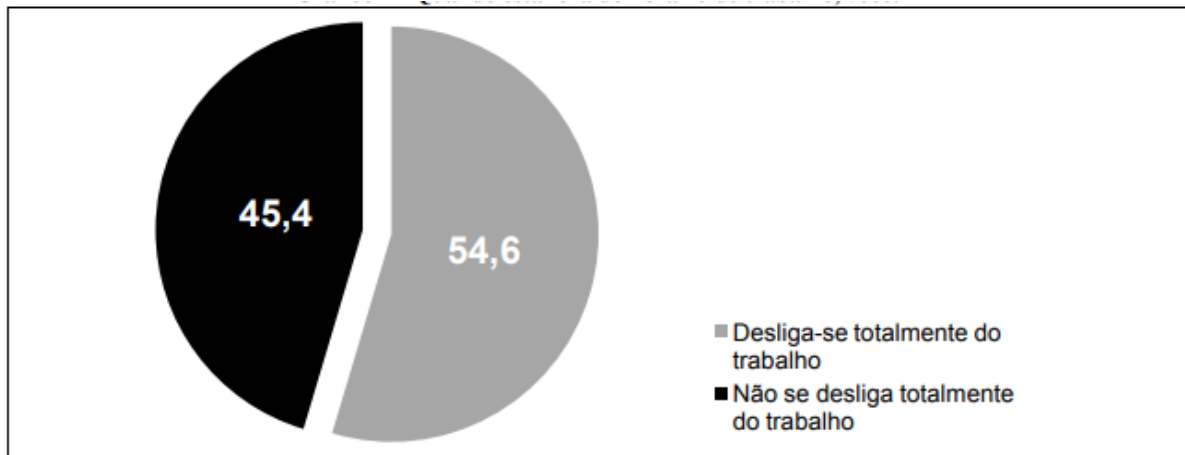
Fonte: IPEA (2012a, p. 13).

Outra pesquisa realizada pelo IPEA (2012b)²⁴, analisou a questão do Trabalho e Tempo Livre, evidenciando que cada vez mais o trabalhador, tem usado o seu tempo livre para continuar conectado ao trabalho. Analisou-se a relação entre o tempo de trabalho e o tempo extratrabalho (ou tempo livre), e de que forma os entrevistados tem percebido essa relação, em especial, se conseguem se desconectar do trabalho após o término da sua jornada.

Referida pesquisa ao questionar se os entrevistados conseguiam se desconectar do trabalho obteve como resultado, que 45,4% (quarenta e cinco virgula 4 por cento) tem dificuldade de fazer essa desconexão, seja pela necessidade de se manter de prontidão para resolver alguma demanda extraordinário, para se planejar ou desenvolver algo relacionado ao trabalho se valendo das tecnologias para isso.

²⁴ Esta versão do Sips/Ipea levantou informações de 3.796 residentes em áreas urbanas, todos com pelo menos 18 anos de idade e com ao menos um trabalho remunerado na semana de referência do levantamento. As informações, colhidas em âmbito domiciliar, por meio de questionário com 64 questões, versaram sobre esse trabalho dos entrevistados. Mais especificamente, sobre o tempo cotidianamente gasto nesse trabalho e sobre seus impactos na vida dos entrevistados. (IPEA, 2012b, p. 3).

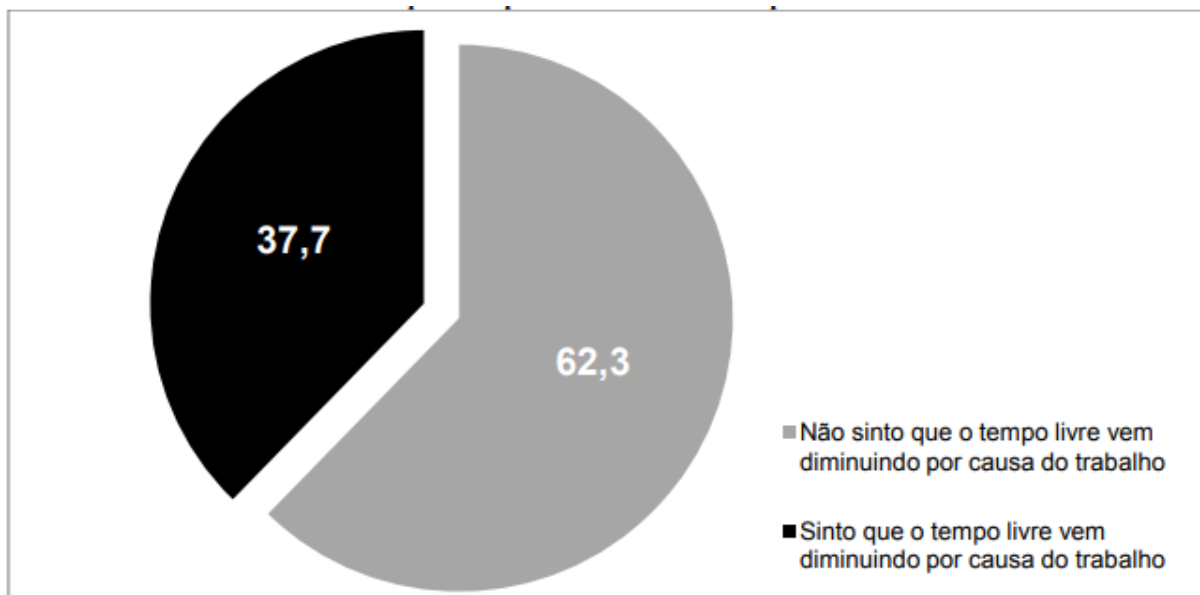
Figura 5 – Resultado da Pesquisa do IPEA (2012b) quanto a conseguir se desconectar do trabalho



Fonte: IPEA (2012b, p. 9)

Quando questionados se sentem que o tempo livre vem diminuindo por conta do trabalho, 37,7% (trinta e sete virgula sete por cento) afirmaram que sim, elencando entre os motivos, o excesso de atividades exigidas, a necessidade de levar atividades para casa, e ainda gasto de tempo pela exigência de qualificação para o próprio trabalho.

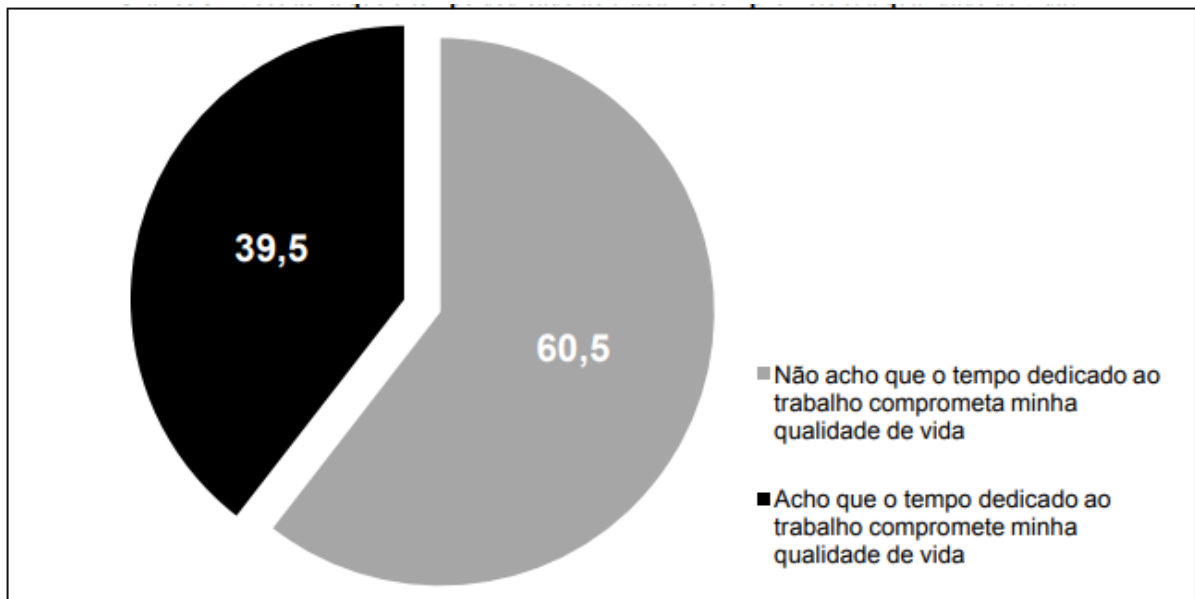
Figura 6 – Resultado da Pesquisa do IPEA (2012b) quanto ao tempo livre ser diminuído por causa do trabalho



Fonte: IPEA (2012b, p. 13)

Questionados se o tempo de trabalho interfere na qualidade de vida, 39,5% (trina e nove virgula cinco por cento) declararam que sim, o tempo dedicado ao trabalho remunerado compromete a qualidade de vida, principalmente por gerar cansaço, estresse, atrapalhar as relações amorosas, familiares e de amizades, bem como trazer prejuízo ao estudo, lazer e ao esporte.

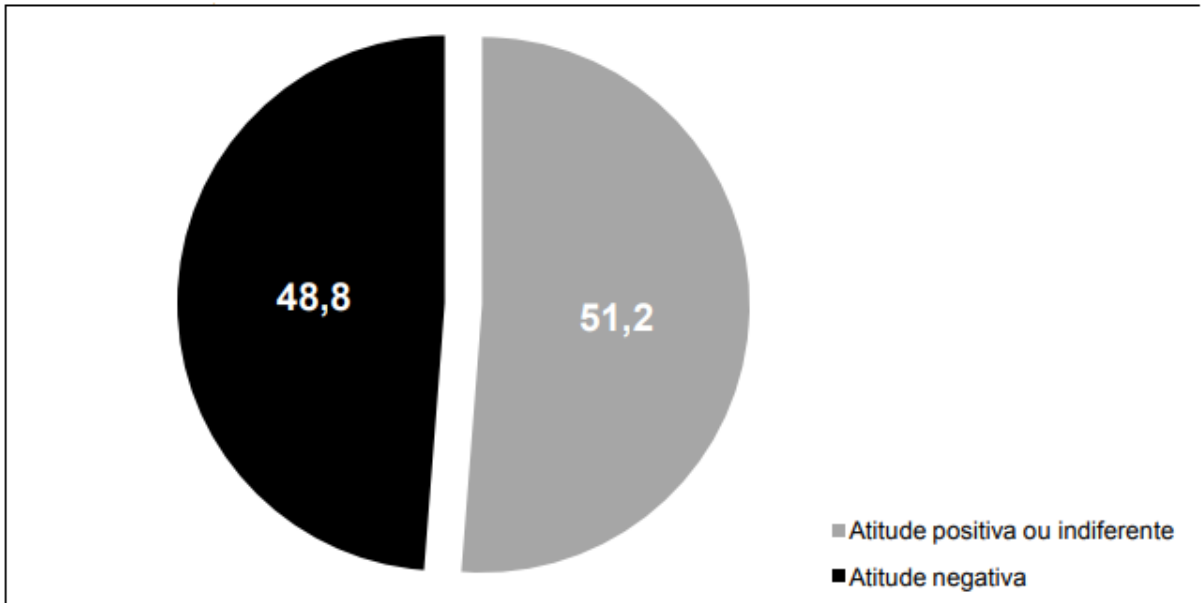
Figura 7 – Resultado da Pesquisa do IPEA (2012b) quanto ao trabalho comprometer a qualidade de vida



Fonte: IPEA (2012b, p. 14)

Em complementação ao questionamento anterior, 48,8% (quarenta e oito virgula oito por cento) dos entrevistados, apresentaram reações negativas ao fato de precisarem destinar parte do seu tempo livre, a atividades do trabalho, sendo que entre as justificativas há o conformismo por necessitar do emprego, tristeza por não sentir prazer no labor, e ainda revolta por entender que o tempo livre não deveria ser destinado ao trabalho.

Figura 8 – Resultado da Pesquisa do IPEA (2012b) quanto a precisar dedicar parte do tempo livre a atividades do trabalho



Fonte: IPEA (2012b, p. 16)

Diante dos resultados encontrados pelas pesquisas apresentadas, fica evidente que grande parcela dos trabalhadores, mesmo quando não estão no local de trabalho ou durante seu período de descanso, continua conectado as suas atividades laborais, seja de prontidão para ser acionado para trabalhar, planejando, desenvolvendo ou buscando aprender sobre o trabalho.

Alertam Melo e Rodrigues (2018, p. 59, grifo dos autores) que “[...] o excesso de conectividade [...] **ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo**”. No entanto, a tecnologia não pode impor ao indivíduo, que este se mantenha conectado de forma desmedida e sem limites, vez que o direito ao lazer e de descanso, somente poderão ser exercidos de forma plena, se houver um desligamento das atividades laborais. (OLIVEIRA NETO, 2015).

“O tempo de trabalho não mais se limita a local específico, ao espaço físico da empresa – e era justamente essa limitação a responsável pela salvaguarda do tempo social”. (PATTERSON, 2018, p. 84). O próprio legislador percebendo essas mudanças e novas tecnologias, em 2011 sancionou a Lei nº. 12.551, que alterou o art. 6º da CLT, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. (BRASIL, 2011).

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º 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).

A referida norma, veio para garantir que não haverá distinção entre o trabalho realizado presencialmente na empresa, e aquele executado do domicílio do empregado, através de meios telemáticos e informatizados.

Nesse contexto, faz-se importante discutir o Direito à Desconexão do Trabalho, que não se traduz como um direito novo, mas como uma nova expressão, introduzida no ordenamento jurídico, justamente em decorrência do uso da tecnologia pela sociedade moderna. (OLIVEIRA; TEIXEIRA, 2018).

4.1 Direito a Desconexão

Oliveira Neto (2015) leciona que o referido direito representa se desligar do trabalho em favor da vida pessoal, da possibilidade de gozar livremente do tempo livre, permitindo um equilíbrio entre lazer, descanso e atividades laborais. Neste mesmo viés, Souto Maior (2003, p. 3) entende que o direito à desconexão, é o direito ao não-trabalho, e está relacionada a necessidade de “[...] se desligar, concretamente, do trabalho [...]”. Afirma ainda, que se por um lado, é o trabalho que dignifica o homem, também é ele que tem retirado a dignidade humana, vez que se sobrepõe a intimidade e a vida privada.

Pode-se afirmar que seria uma etapa necessária para se alcançar o direito fundamental ao lazer já discutido anteriormente, e que é essencial para garantir a dignidade da pessoa humana.

O conceito de desconexão laboral está relacionado não somente ao lazer, mas a efetiva limitação da jornada de trabalho; ao direito de não trabalhar, ou seja, desconectar-se de fato do trabalho, a desconexão não é um direito novo, mas o reconhecimento de direitos já existentes. Assim a desconexão consiste no direito que o trabalhador tem de não sofrer ingerências nos períodos destinados ao seu repouso, logo, ela é um pressuposto de preservação da saúde e do bem estar do ser humano. (OLIVEIRA; TEIXEIRA, 2018, p. 237).

O direito à desconexão busca garantir ao trabalhador, que este se desligue completamente do trabalho, incluindo, o direito de não ser chamado por telefone, não receber e-mails ou mensagens em aplicativos de comunicação no período de descanso. Recentemente, o TST assim se manifestou quanto a referida garantia.

Insta salientar que os elementos probatórios, consistentes nos relatórios e nos autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho, apontam também a sistemática violação ao direito à desconexão imprescindível à tutela da saúde física e mental do trabalhador, conforme as lições da Magistrada Christiana D'arc Damasceno Oliveira, senão vejamos: O direito a desconexão pode ser definido como aquele que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência de novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede). Dito de outro modo, configura-se o direito à desconexão como o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou desconectado do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços nesses lapsos de tempo diante da existência das novas tecnologias. (TST. AIRR-10712-44.2013.5.14.0401. Ministro Relator: EMMANOEL PEREIRA. Publicado em 30.05.2018).

Percebe-se que, já existe um reconhecimento por parte dos Tribunais Brasileiros, que as novas tecnologias, não podem ser utilizadas para ferir o direito do trabalhador de se desligar do trabalho, e não ser incomodado nos períodos em que está descansando. Pode-se afirmar ainda, que o direito à desconexão está diretamente relacionado a limitação da duração da jornada, e quanto a este ponto, Silva (2007, p. 8) cita o Papa Leão III na Encíclica Rerum Novarum:

Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer, pelo excesso de fadiga, embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem é limitada como a sua natureza. O exercício e o uso a aperfeiçoam, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem.

Ao trabalhador não se deve exigir jornadas prolongadas, a ponto de causar-lhe prejuízos, sendo certo que a desconexão laboral também se traduz na necessidade de se respeitar os limites da jornada do obreiro, permitindo que ele possa gozar dos seus direitos, cultivar relações saudáveis de afeto, familiares e sociais, preservando a sua vida pessoal, e que tenha tempo para investir em seus sonhos, planos e projetos. “[...]um indivíduo submetido a

jornada superior a legal trabalha com redução de sua capacidade de concentração, fica sujeito às desatenções que causam acidentes de trabalho, face ao stress corporal e mental a que é submetido”. (COLNAGO, 2013, p. 52).

Importa aqui destacar, informações disponibilizadas anualmente pelo TST, quanto ao ranking dos assuntos mais recorrentes (novos processos), nos quais “Duração do Trabalho” tem figurado sempre nas primeiras posições, evidenciando o que tem se discutido acima.

Figura 9 – Ranking dos Assuntos mais Recorrentes Ano de 2019 (Casos Novos - Até novembro)



Fonte: TST (2019)

Quadro 4 – Temas recorrentes no TST entre 2017 e 2019: Duração do Trabalho

TEMA	ANO	POSIÇÃO	QUANTIDADE DE PROCESSOS
Horas Extras	2017	1º	28.608
	2018	1º	34.370
	2019	1º	43.558
Intervalo Intrajornada	2017	4º	18.708
	2018	3º	22.652
	2019	3º	29.179
Repouso Semanal	2017	35º	3.681

Remunerado e Feriado	2018	39°	4.152
	2019	35°	5.527
Sobreaviso / Prontidão / Tempo à Disposição	2017	26°	4.367
	2018	26°	5.672
	2019	39°	5.062
Intervalo Interjornadas	2017	38°	3.355
	2018	44°	3.848
	2019	37°	5.175
Trabalho aos Domingos	2017	140°	759
	2018	114°	1.193
	2019	113°	1.414
Feriado em Dobro	2017	130°	826
	2018	122°	1.096
	2019	117°	1.341

Fonte: Elaborado pela autora (2019) com base nas informações mais relevantes a esta pesquisa, disponibilizadas nos rankings anuais (2017 a 2019) pelo TST

É possível perceber pelos dados apresentados pelo TST, que as questões relacionadas a duração do trabalho, tem resultado em milhares de novos processos trabalhistas anualmente, figurando sempre entre as primeiras posições. Razão pela qual a limitação da duração da jornada se faz tão essencial.

“A energia despedida e alienada pelo trabalhador subordinado é limitada e precisa ser renovada por meio de repouso regulares como forma de restabelecer e manter sua energia física e mental e se relacionar com a família e a comunidade”. (COIMBRA, 2016, p. 188). A doutrina especializada tem entendido que a necessidade de limitação das jornadas está fundamentada nos seguintes aspectos:

Física ou biológica: pois tem o ser humano, assim como todo ser vivente a necessidade de descanso, para dessa forma consiga evitar a fadiga, que pode resultar em doenças, invalidez e envelhecimento. (GOMES; GOTTSCHALK, 2010 *apud* COIMBRA, 2016). O indivíduo precisa de descanso para repor as suas energias e desse modo retornar ao trabalho.

Psíquica e Psicológica: conforme já explanado, cada vez mais o indivíduo tem se valido da sua dimensão intelectual e emocional para a realização das suas atividades laborais, não podendo se falar apenas de um cansaço físico, mas de esgotamento psíquico e psicológicos, capazes de gerar doenças ocupacionais não ligadas a questões físicas, mas

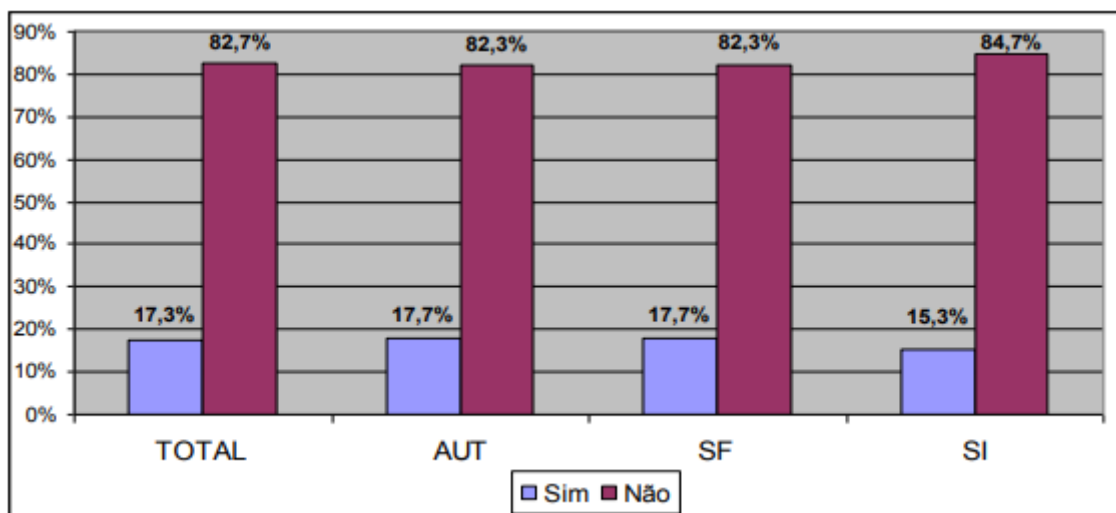
emocionais, como é o caso da Síndrome de *Burnout*, que se traduz na Síndrome do esgotamento profissional. (COIMBRA, 2016).

Social e Cultural: o indivíduo precisa de tempo para se envolver em atividades diversas das relacionadas ao trabalho, relacionar-se com a sociedade e a comunidade da qual faz parte, reservando tempo para recreação, atividades culturais, exercícios físicos, dentre outros. “[...]o indivíduo tem o direito de gozar de uma vida pessoal, alheia à profissional, na qual possa desenvolver-se intelectual, moral e fisicamente [...]”. (GOMES; GOTTSCHALK, 2007 *apud* MARTINHAGO, 2010).

Econômica: porque quando o empregado descansa e repousa de maneira correta, o seu rendimento e qualidade no trabalho é melhor, resultando dessa forma em mais produtividade e melhores desempenhos. Mas quando o trabalhador não se encontra bem, com fadiga física, psíquica ou psicológica, está mais sujeito a acidentes de trabalho, e a desenvolver doenças (comuns ou ocupacionais), o que acarretará em afastamento de suas atividades desfalcando o seu posto de serviço, e ainda, podendo resultar em reparação de danos sofridos por parte da empresa.

Reforçando os fundamentos acima apresentados, a pesquisa realizada pelo IPEA (2012a), apresentou que aproximadamente 17% (dezessete por cento) das pessoas entrevistadas, relataram já terem sofrido algum acidente ou a ocorrência de algum problema de saúde em decorrência do excesso de trabalho.

Figura 10 – Resultado da pesquisa do IPEA (2012a) quanto a ocorrência de acidente ou problema de saúde decorrente ao excesso de trabalho



Fonte: IPEA (2012a, p. 15).

O resultado da pesquisa, somente vem confirmar o que tem se discutido, que a ausência de desconexão do trabalho, tem tido como consequência o adoecimento do trabalhador, privando-o de uma vida saudável, lazer, repouso e de convívio com a família e a sociedade.

Neste interim, cabe falar aqui, do teletrabalho, nova modalidade de trabalho criada pela Reforma Trabalhista de 2017, como forma de regularização do já existente e comumente praticado *home office*, apenas como forma de exemplificação da violação do direito à desconexão, se valendo das novas tecnologias.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente 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. (BRASIL, 2017).

Nesta modalidade, o empregado efetuará sua prestação de serviço, fora das dependências da empresa, se valendo de tecnologias de informação e de comunicação, sem, contudo, haver uma limitação da duração da jornada²⁵, o que consequentemente não lhe dá direito a horas extras, intervalos não gozados, e adicional por horas noturnas. Deste modo, entende-se, que não havendo previsão desta limitação, aliado ao fato do labor ser realizado fora das dependências da empresa, em sua maioria, no próprio domicílio do empregado, e por meio das já citadas novas tecnologias, cria-se uma realidade onde o obreiro, ficará sempre a disposição do seu empregador, não se desconectando em nenhum momento.

Ademais, recentemente, em decorrência das novas tecnologias, foi criado o termo “telepressão”, que seria o “[...] resultado do uso indiscriminado de diversas tecnologias de comunicação no mundo corporativo e da cultura que se criou para que todos estejam disponíveis o tempo todo [...]”. (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 69). A telepressão além de criar uma situação onde espera-se que as mensagens sejam respondidas de imediato, também resulta em prestação de serviço fora da jornada de trabalho. Entretanto, esta não desconexão poderá resultar em diminuição do desempenho no trabalho, comprometimento do repouso, o que consequentemente aumenta o estresse, e poderá causar doenças diversas, entre elas, depressão, esgotamento, síndrome de *Burnout*, entre outras. (MELO; RODRIGUES, 2018).

Por esse excesso de conectividade, tem-se defendido o direito à desconexão, para que o empregado não esteja disponível para as necessidades do empregador, nos momentos de

²⁵ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...]III - os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017).

repouso, descanso ou férias, e desta maneira, possa gozar plenamente do seu direito ao descanso e lazer, não se sujeitando a telepressão.

4.2 Justiça do Trabalho e o Direito à Desconexão

No judiciário trabalhista brasileiro, o direito a desconexão já se encontra sedimentado, sendo cada vez mais comum, que as decisões sejam fundamentadas referindo-se a esta garantia. Recentemente o Banco J P Morgan S/A foi condenado a pagar as férias de um funcionário de forma indenizada, vez que o trabalhador foi impedido de usufruir de forma plena o seu direito à desconexão, visto que a empresa exigia que mesmo de férias e em viagem de lazer, se mantivesse conectado, checando seu laptop, blackberry e celular de 03 a 04 vezes por dia, para saber se havia sido contactado.

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias, saindo por poucos dias em descanso, em violação ao disposto no art. 134, § 1º da CLT, bem como que era obrigado a levar laptop, blackberry e o telefone celular para o destino de férias, ficando impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão, correta a condenação da ré ao pagamento das férias de forma indenizada. [...]No mais, o e-mail juntado pelo reclamante contém recomendação no sentido de que os empregados da reclamada deveriam levar laptop, blackberry e celular para o destino das férias, inclusive cabos de força, token e baterias carregadas e verificarem 3 a 4 vezes ao dia para checarem se haviam sido contactados [...]Correta, dessa forma, a condenação da reclamada ao pagamento das férias eis que evidenciado que não era permitido ao empregador ter um período maior de descanso, desconectando-se efetivamente do trabalho. [...] (TRT/SP nº 0001662-55.2015.5.02.0078 - 3ª Turma RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTES: 1) GUILHERME CAOBIANCO MARQUES; 2) BANCO J P MORGAN S/A RECORRIDOS: OS MESMOS. Nº. do Acórdão: 20180258677. Relatora: ROSANA DE ALMEIDA BUONO. Data da publicação: 05/09/2018)²⁶

Em 2017 o Tribunal Superior do Trabalho, condenou a empresa HEWLETT-PACKARD BRASIL LTDA., por ofensa ao Direito à Desconexão, fez que o obreiro permanecia conectado mentalmente ao trabalho por 14 (quatorze) dias seguidos. Ele laborava normalmente em seu horário contratual, mas permanecia a disposição da empresa em plantões do fim de uma jornada até o início da próxima, ou seja, se mantinha a disposição da empresa por 24 horas, durante 14 (quatorze) dias por mês.

[...] Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando

²⁶ Integra do acórdão no Anexo C

escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. [...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que " o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418). [...] (TST - AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017).²⁷

Nesta mesma decisão proferida pelo TST, o Relator argumenta que a exigência para que os empregados estejam conectados por meio de aparelhos tecnológicos, como *smartphone*, *notebook*, celulares, nos períodos em que não estão na jornada de trabalho, caracteriza ofensa ao direito à desconexão, uma vez que o obreiro obrigatoriamente precisará se manter em locais onde haja sinal, e conexão, impossibilitando que ele usufrua de seu tempo livre.

A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de *smartphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. (TST - AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017).

Uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em 2017, condenou a empresa Marine Production Systems do Brasil LTDA, ao pagamento de horas de sobreaviso, por desrespeito ao direito de desconexão de um de seus funcionários, relacionando essa ofensa diretamente ao uso do celular durante os seus períodos destinados ao descanso, obrigando a ficar constantemente a disposição esperando ser acionado pela empresa.

O autor da demanda demonstrou que utilizava 03 (três) celular diferentes, com números do Brasil, da Angola e dos Estados Unidos onde ficava a sede da empresa, sendo exigindo que os celulares permanecem ligados mesmo fora da jornada de trabalho, para que havendo necessidade o seu empregador pudesse localiza-lo.

²⁷ Integra do acórdão no Anexo D

SOBREAVISO. USO DE TELEFONE CELULAR. RESTRIÇÃO AO DIREITO DO TRABALHADOR À DESCONEXÃO PLENA. A circunstância de o empregado portar telefone celular fora de sua jornada normal de trabalho para possibilitar a sua localização, em caso de alguma necessidade do empregador, caracteriza, por si só, o regime de sobreaviso, uma vez que evidente a restrição ao direito do trabalhador em se desligar por completo dos seus afazeres profissionais no momento de seu descanso. Assim sendo, por aplicação do regime de sobreaviso previsto no art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, faz jus o Acionante ao recebimento das horas de sobreaviso postuladas na inicial, como se apurar em regular fase de liquidação. (TRT 1 - Processo nº 0010030-60.2015.5.01.0020 (RO). Recorrente: Hugo Delgado Pereira de Souza. Recorrida: Marine Production Systems Do Brasil Ltda. Relator: Rogério Lucas Martins. Julgamento: 22/02/2017. Publicação: 29/03/2017).²⁸

Percebe-se que o desrespeito ao direito à desconexão, resulta em violação do direito de descanso e lazer, e tem como consequência lesão “[...] não só ao trabalhador, mas, ao núcleo familiar, que pode restar rompido ou seriamente comprometido, gerando até mesmo um dano existencial [...]”. (OLIVEIRA NETO, 2015, p. 87). Passa se à vista disso, a análise do que se entende pelo referido dano.

²⁸ Integra do acordão no Anexo E

5 DANO EXISTENCIAL

Antes de adentrar no estudo deste que nomeia o presente capítulo, importante destacar o que vem a ser dano, e o que a legislação pátria tem disposto quanto a responsabilidade daquele que o causa.

Stoco (2014 *apud* BEDENDI, 2015, p. 456) o conceitua como sendo “[...] toda desvantagem que experimentamos em nossos bens jurídicos (patrimônio, corpo, vida, saúde, honra, crédito, bem-estar, capacidade de aquisição), do que resulta o direito a uma reparação em pecúnia sempre que decorrente da conduta [...] de outrem”. Desta forma, pode-se entender que é todo prejuízo causado ao bem de um indivíduo, seja ele patrimonial ou que integre a personalidade da pessoa, como é o caso da honra, da imagem, intimidade, entre outros. E nesta esteira, existindo o dano, conseqüentemente acarretará responsabilidade e dever de indenizar, com a intenção de se restaurar o equilíbrio do bem violado. Desse modo, ao se falar na obrigação de indenizar, fala-se em responsabilidade civil. (VENOSA, 2008).

Até o advento da Lei Aquília (*Lex Aquilia*), a punição pelos danos causados, estavam mais ligados ao conceito de vingança. Monteiro (2010 *apud* FARAH, 2016) destaca que com a citada lei, abriu-se espaço para a aplicação de uma pena pecuniária como forma de reparalos, sendo uma abordagem mais lógica e racional quanto a questão da reparação civil. Logo, o seu papel hoje, seria prover formas e meios para que o prejuízo causado, possa ser indenizado pelo sujeito que a ele deu causa.

A partir da Constituição de 1988, o dano extrapatrimonial passa a ser garantido de forma mais ampla, prevendo em seu artigo 5º o direito a indenização por dano material, moral ou à imagem²⁹, sendo tal garantia reforçada pelo Código Civil Brasileiro que dispõe “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Complementando que “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. (BRASIL, 2002).

Feita, esta breve introdução, cabe agora retornar ao objeto deste estudo. As primeiras discussões a seu respeito, surgiram na Itália, em meio a uma crise no sistema italiano de

²⁹ V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988)

responsabilidade civil, que à época dividia-se basicamente em dano patrimonial³⁰, aquele que atingisse diretamente o patrimônio da vítima, e não patrimonial, que abrangia ofensas a esfera psíquica do indivíduo, não repercutindo em seu patrimônio, mas resultando em humilhação, constrangimentos, medos, angústias, o que é comumente conhecido como dano moral. (SANTANA, 2017).

Ainda assim, essa espécie, somente poderia ser ressarcida, diante de previsão legal, que eram raras e essencialmente penais, em outras palavras, só haveria o dever de indenização se houvesse uma tipificação penal (crime ou contravenção). No sistema italiano a possibilidade de ressarcimento estava mais amarrada a questões patrimoniais e econômicas, encontrando-se desatualizada e inadequada para as novas realidades vivenciadas na sociedade. (SANTANA, 2017; SOARES, 2012).

Na década de 60, na jurisprudência italiana, observou-se o reconhecimento de uma nova espécie de dano, chamado “[...] *danno ala vita di relazione*, ou seja, um dano ao relacionamento em sociedade, à capacidade, à convivência, que atinge indiretamente a capacidade laboral da vítima, acarretando, portanto, um decréscimo patrimonial a mesma”³¹. (SANTANA, 2017, p. 25), porém como é possível observar, a nova espécie, continuava intimamente ligada a questão patrimonial, vez que se relacionava a incapacidade de trabalhar, e conseqüentemente resultava em uma perda material da vítima.

A partir da década de 80, a corte italiana reconhece pela primeira vez, o dano biológico (prejuízos à saúde da pessoa), buscando tutelar a saúde do indivíduo, englobando neste contexto o “[...] completo bem-estar pessoal, físico, psíquico e social”. (SOARES, 2017, p. 118). Entenderam que ambos, biológico e moral, eram prejuízos imateriais, mas eram independentes em sua classificação, pois enquanto o primeiro atingiria a integridade psicofísica do indivíduo, o segundo resultaria em turbção no ânimo do sujeito ofendido. (SOARES, 2012).

Com esse entendimento, a jurisprudência italiana, passa a classificar como biológico, tudo que não se enquadrava como dano moral, todavia um novo descompasso nesse raciocínio se torna evidente, pois como seria possível classificar dano que resulta em prejuízo relevante a rotina do indivíduo, mas não tem como causa uma razão biológica?

“Estavam convencidos de que uma lesão a qualquer direito fundamental da pessoa, e não somente ao direito à saúde, afronta a dignidade do ser humano, devendo, por isso, ser

³⁰ “O **dano patrimonial ou material** é aquele que atinge os bens integrantes do patrimônio da vítima, apreciáveis em dinheiro, se subdividindo em dano emergente e lucro cessante. Implica em um dano suscetível de avaliação pecuniária”. (ALVES, 2017, p. 68).

³¹ Também chamado de dano a vida em relação.

objeto de ampla tutela e pronta indenização”. (ALMEIDA NETO, 2005, p. 24). Diante desse impasse, a jurisprudência italiana, convencionou “[...] que esse dano era extremamente relevante, atingia profundamente a esfera pessoal humana e merecia proteção, sendo denominado, a partir de então, como ‘dano existencial³²’”. (SOARES, 2012, p. 203)

No ano de 2000 a Suprema Corte Italiana reconhece pela primeira vez o existencial como uma espécie de dano extrapatrimonial, diverso do moral, em ação que envolvia, a condenação de um pai, pelo dano existencial causado no filho em razão de omissão quanto as prestações alimentares, que resultaram em ofensa ao direito da criança de ser tratada com dignidade, afetando também o seu desenvolvimento. (ALVES, 2017).³³

No âmbito do judiciário brasileiro, já havia previsão expressa na legislação quanto a tutela de quem sofre dano extrapatrimonial³⁴, sendo este o gênero, e podendo identificar como espécie, dano à imagem, intimidade, honra, vida privada, identidade pessoal, moral, saúde, existencial entre outros. Mas havia uma necessidade de uma “[...] melhor técnica para esclarecer e facilitar a compreensão e a aplicação da tutela aos interesses imateriais pessoais juridicamente relevantes”. (SOARES, 2017, p. 118).

A abordagem doutrinária quanto ao dano existencial no Brasil, iniciou-se com a publicação “Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana”, tendo como autor Amaro Alves Almeida Neto, em 2005. No referido artigo o autor discorre sobre a evolução do conceito de dano no Brasil, dando especial enfoque a tutela da dignidade da pessoa humana, abordando a crise ocorrida na Itália, até o dano existencial no direito brasileiro, por fim o conceituando conforme se transcreve:

O dano existencial, ou seja, o dano à existência da pessoa, portanto, consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer. (ALMEIDA NETO, 2005, p. 25).

A partir de Almeida Neto (2005), a doutrina brasileira passou a abordar essa espécie de dano imaterial, denominada de existencial. O primeiro livro sobre o tema, foi publicado em 2009, por Flaviana Rampazzo Soares, intitulado: “Responsabilidade civil por dano

³² “Dano existencial é a tradução da expressão *danno esistenziale*, cunhada no direito italiano”. (SOARES, 2017, p. 117).

³³ Sentença n. 7.713 de 07/06/2000 proferida pela Corte de Cassação Italiana. (ALVES, 2017).

³⁴ “[...] por dano extrapatrimonial pode-se entender o dano à identidade da pessoa, dano à vida privada, dano à intimidade, à imagem, à integridade intelectual, à honra, à saúde, dentre outros que violam os bens personalíssimos [...]”. (ALVES, 2017, p. 69).

existencial”, sendo a referida autora referência dentro da doutrina brasileira no que se refere a essa espécie.

Recentemente, com o advento da Reforma Trabalhista em 2017, o legislador tratou de incluir na CLT, o Título II-A intitulado Do Dano Extrapatrimonial, com intuito de ampliar a abrangência da lei para as várias espécies existentes, permitindo inclusive a cumulação dos pedidos de danos extrapatrimoniais e materiais resultantes do mesmo ato lesivo. (BRASIL, 2017).

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

[...]

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. (BRASIL, 2017).

À vista disso, a indenização dos danos imateriais, passa a ter maior guarita dentro da legislação trabalhista, não se limitando apenas ao dano material e ao moral, e passando o próprio legislador a apresentar diferenciação entre o moral e o existencial. Quanto a esta diferenciação, Maccarone (2002 *apud* ALMEIDA NETO, 2005) afirma que o moral está ligado ao sentir, a esfera interior e emocional do indivíduo, as suas angustias, enquanto que o existencial, relaciona-se ao exterior, a um não mais poder fazer, ou precisar fazer de outra forma, ligada a uma alteração na agenda e no cotidiano da vítima.

Soares (2017, p. 120), reproduzindo parte da decisão n. 6.572 de 24.03.2006, da Corte de Cassação italiana, também evidenciou a diferença “[...] entre dano biológico (um dano à saúde propriamente dito), o dano moral puro (de natureza interiorizada e essencialmente anímica) e o dano existencial (que retira da vítima o direito de vivenciar e escolher seus hábitos e suas vivências)”.

Almeida Neto (2005), buscando trazer mais clareza ao referido conceito, elencou uma série de exemplos onde demonstra a existência de uma frustração ao projeto de vida, resultando em situação de inferioridade, que afeta a felicidade e o bem-estar, que podem ser identificados como dano existencial.

Em um dos exemplos, o autor relata situação em que uma gestante, ansiando por seu filho, sofre um aborto, em decorrência de imperícia do médico ginecologista, evidenciando não apenas o dever de reparar as despesas com médico, hospital e medicamentos, mas

também um dano existencial, vez que o prejuízo em questão não se enquadraria na espécie de dano moral, mas prejudicaria diretamente o seu projeto de vida. (ALMEIDA NETO, 2005).

O autor cita ainda, homem aposentado que todas as tardes, caminhava com os seus amigos como forma de se exercitar e passar o tempo, mas ao ser atropelado, em razão dos ferimentos, se vê preso a uma cadeira de rodas sem possibilidade de cura. Neste caso, não se pode falar apenas em um dano patrimonial (despesas médico-hospitalares), mas é notório o dano existencial sofrido, vez que a vítima já não mais poderá manter o convívio com os amigos, necessitando de uma completa alteração em sua agenda e atividades diárias. (ALMEIDA NETO, 2005).

Em continuidade, apresenta jovem, que se vê contaminado com vírus da hepatite B, vez que o laboratório de forma indevida reutilizou agulha contaminada. Como resultado o jovem necessitará se submeter a tratamento altamente restritivo, estando sujeito inclusive a desenvolver doenças ainda mais serias. Tal situação evidencia a ocorrência de um dano existencial, vez que além de afetar diretamente a sua saúde, roubará do jovem o direito de usufruir de forma plena a sua juventude, usurpando parte da sua felicidade. (ALMEIDA NETO, 2005).

É evidente que em todas as situações, as vítimas do ato ilícito, tiveram repercussão negativa em seu cotidiano, necessitando alterar a sua forma de viver ou fazer as coisas, tendo diminuída a sua felicidade, e o prazer em continuar vivendo. Nesta linha, Bebbber (2009) afirma, que é “[...] denominado dano ao projeto de vida ou *prejudice d’agrément* - perda da graça, do sentido -, toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para a sua realização como ser humano”.

Soares (2012, p. 205) define que dano existencial é “[...] uma afetação negativa e juridicamente relevante no cotidiano da pessoa [...]”. Defende que em decorrência de uma conduta lesiva, a rotina do ofendido sofre alteração prejudicial, e como consequência, a vítima do dano “[...] renúncia involuntária à situação de normalidade tida em momento anterior ao dano, significando um comprometimento de uma atividade ou um conjunto de atividades, econômicas ou não, incorporadas ao cotidiano da pessoa”.

Frota (2013) entende que o dano existencial se divide em dano ao projeto de vida e dano à vida de relações. No projeto de vida seria onde se inserem as questões de auto realização do indivíduo, englobando suas metas, planos, objetivos, entre outros que dão sentido e norteiam a vida, o dano existencial neste caso seria toda lesão que frustrasse ou comprometa o destino ou futuro escolhido pela pessoa.

Quanto à vida de relações, diz respeito aos relacionamentos interpessoais - familiar, social, cultural, afetivo, etc. - que possibilita que o indivíduo se desenvolva de forma ampla e saudável, compartilhando da sua história, vivências, sentimentos, experiências, ideias e pensamentos com seus pares, sendo o dano existencial neste caso, aquele que resulte em alteração dessas relações, e dos afazeres da pessoa. Soares (2009 *apud* BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013), afirma que o dano em análise pode atingir os mais variados setores da vida do ser humano, tais como relações familiares, afetivas, atividades biológicas, sociais, recreativas, culturais, religiosas, entre outros:

No âmbito das relações de trabalho, ao se falar em dano existencial, remete-se as restrições e limitações que o trabalhador passa a sofrer na sua vida privada, em decorrência de ato ilícito praticado pelo empregador, conforme entendimento da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

[...] O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, 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. [...] (TST - Acórdão AIRR - 12389-62.2015.5.15.0094, Relator (a): Min. Roberto Nobrega de Almeida Filho, data de julgamento: 12/12/2018, data de publicação: 14/12/2018, 1ª Turma).

Nesta perspectiva, leciona Soares (2017), que ocorrerá dano existencial sempre que houver alteração em algum destes 04 (quatro) aspectos:

a. Um não mais poder fazer: em decorrência da conduta lesiva sofrida, o indivíduo não mais tem condição de fazer ou praticar o que antes lhe era habitual, como exemplo empregado que em decorrência de acidente de trabalho não pode mais praticar esporte, tocar instrumento musical, dançar, etc.

b. Um ter que fazer diferente: como consequência do dano sofrido, a pessoa precisa alterar a forma como executava as suas atividades, como caso de trabalhador que em decorrência de acidente de trabalho, se torna cadeirante, sendo necessário que modifique a sua forma fazer as suas atividades cotidianas.

c. Um ter que fazer que não necessitava fazer antes: o trabalhador precisa modificar a sua rotina, incluindo atividades que antes não lhe eram habituais, como quando adquirir doença ocupacional, e precisa se adaptar e incluir novos hábitos, tais como tratamentos, medicações, reabilitações.

d. Uma necessidade de auxílio para poder fazer: após ato lesivo, indivíduo precisa de ajuda para poder realizar as suas atividades do dia-a-dia, como ocorre quando trabalhador sofre acidente de trabalho que resulta em sequelas severas e irreversíveis, que o impossibilitem de fazer suas atividades sem auxílio.

Lora (2013, p. 21) entende que o dano existencial no âmbito do direito do trabalho pode estar presente no assédio moral, vez que este além de comprometer a saúde do trabalhador, repercutindo em problemas físicos e emocionais, resultará em prejuízos patrimoniais, e “[...] também prejuízo ao projeto de vida, às incumbências do cotidiano, à paz de espírito (dano existencial)”. Neste interim, Soares (2017) compreende que haverá dano existencial quando houver por parte do empregador uma discriminação arbitrária, com a finalidade de intimidar ou degradar o trabalhador, alterando a sua rotina laboral.

O desenvolvimento de doenças ocupacionais como Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteo musculares Relacionados ao Trabalho (DORT) também podem ser vistas como dano existencial, vez que prejudicam não apenas as atividades laborais, mas repercutem de forma negativa no cotidiano do trabalhador, afetando “[...] a higienização pessoal, a execução de instrumentos musicais e outras atividades de lazer, caracterizando se, assim, o dano existencial”. (LORA, 2013, p. 2).

Boucintas Filho e Alvarenga (2013, p. 32), afirmam que a exigência de horas extras acima da quantidade permitida em lei³⁵, bem como o excesso de exigências e atribuições, que forcem o obreiro a exercer as suas atividades mesmo nos seus períodos de descanso, resulta em esgotamento a ponto do mesmo, não conseguir usufruir do seu tempo livre. Os autores denominam tal fato como “hiperexploração da mão-de-obra humana”, exploração essa que resulta em dano existencial, vez que impossibilita o trabalhador de desenvolver os seus projetos pessoais, praticar atividades “[...] culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc [...]”.

O dano existencial também está presente quando o trabalhador de forma injustificada é privado das escolhas comuns de um contrato de trabalho, de tal forma, que necessite se dedicar de forma incessante as atividades de trabalho, em detrimento dos seus interesses e das suas necessidades pessoais. Soares (2017) afirma que é o que ocorre nas atividades análogas a condição de escravo, onde o obreiro é privado da sua própria vida, em prol do labor.

Acredita-se que o uso da tecnologia nas relações de trabalho se encaixa nessas duas últimas duas situações, vez que o seu uso tem resultado em intensificação do labor,

³⁵ CLT - Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 1943).

impossibilitando a desconexão plena do empregado, afetando diretamente a dignidade humana, o direito de descansar e usufruir do tempo de lazer, caracterizando desta forma o dano aqui discutido.

5.1 O Dano Existencial e o Judiciário Brasileiro

Mesmo sendo relativamente novo o conceito de dano existencial no âmbito mundial, este já vem sendo reconhecido na jurisprudência brasileira na última década, entendendo os Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio TST que restará caracterizado quando o empregado sofrer prejuízo ao seu tempo livre, de descanso, destinado as suas atividades pessoais.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais – MG) em novembro de 2019, proferiu decisão em Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) interposto por empregado contra a empresa Ferrovia Centro-Atlântica S.A, condenando-a em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) pelos danos existenciais causados ao trabalhador que exercia jornada diária de aproximadamente 15 (quinze) horas, sem poder gozar dos intervalos para descanso e alimentação, mantendo-se ainda em sobreaviso e prontidão para atender a empresa, estando comprovado os danos sofridos em seus projetos pessoais e em suas relações sociais.

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. O direito fundamental do trabalhador à saúde, perpassa, necessariamente, pelo respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa. O trabalhador, enquanto ser que aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão. 2. O dano existencial é uma espécie do moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores podem ser frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus empregadores. 3. Assim, presentes todos os pressupostos da responsabilização civil (ato ilícito, dano efetivo, nexos de causalidade entre a conduta ilícita e os transtornos sofridos pelo trabalhador e a culpa patronal), não há como afastar a reparação pretendida pelo obreiro, merecendo a conduta ilícita patronal, a devida e proporcional reprimenda pelo Poder Judiciário. 4. Recurso ordinário do autor conhecido e provido no aspecto. (TRT 3 - 0010510-96.2017.5.03.0057 (ROT). Relatora: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli. Julgamento: 20/11/2019. Publicação: 22/11/2019)³⁶

Neste mesmo sentido, tem sido o entendimento de grande maioria das Turmas do TST. Em março de 2018, foi publicada decisão da 6ª Turma do TST, tendo como Relator o

³⁶ Devido a sua extensão a íntegra do Acórdão não está disponibilizada nos anexos, podendo ser visualizada no site do TRT 3ª Região. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4230>.

Ministro Augusto César Leite de Carvalho, condenando a Georadar Levantamentos Geofísicos S.A. a indenizar em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) um trabalhador pelos danos existenciais sofridos, vez que laborou em jornada extenuante durante todo o pacto laboral, com regime de 30 (trinta) dias de trabalho, por 15 (quinze) dias de descanso, sem intervalo para descanso e alimentação, trabalhando aos domingos e feriados, o que no entendimento do TST por si só, evidencia os prejuízos causados ao direito de lazer, repouso, convívio familiar, e recomposição física e mental.

[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. JORNADA EXTENUANTE. DANO EXISTENCIAL. Agravo de instrumento provido ante a possível violação do artigo 5º, X, da CF, bem como do art. 186 do Código Civil. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. JORNADA EXTENUANTE. DANO EXISTENCIAL. Conforme esforço fático delimitado pelo Regional, o reclamante cumpria regime de trinta dias de trabalho por quinze dias de descanso (30x15), com jornada superior a doze horas, sem o gozo de intervalo intrajornada e sem respeito aos domingos e feriados. Em razão do exposto, somado ao não cumprimento das formalidades legais, a Corte considerou inválido o acordo de compensação entabulado mediante negociação coletiva, deferindo as horas extras pretendidas, bem como as dobras legais. Contudo, indeferiu a indenização por danos morais, sob o fundamento de que o mesmo fato não poderia ensejar reparação de ordem moral e material, esta última já deferida. No entanto, essa Corte tem reconhecido que a submissão do empregado, por meio de conduta ilícita do empregador, ao excesso de jornada extraordinária, para muito além do tempo suplementar autorizado na Constituição Federal e na CLT, quando cumprido de forma habitual e por determinado período, pode tipificar o dano existencial (modalidade de dano imaterial e extrapatrimonial), por representar prejuízo ao tempo que todo indivíduo livre detém para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais, ademais da recomposição de suas forças físicas e mentais. Nesse contexto, diante do quadro fático delimitado pelo Regional - ao decidir que o reclamante atendeu-se em jornada extenuante, submetido a regime de trinta dias de trabalho por quinze dias de descanso, sem a concessão de intervalo intrajornada, com trabalho aos domingos e feriados - resulta evidenciado que o excesso comprovadamente havido *in casu* dispensa demonstração dos prejuízos advindos ao descanso, lazer, convívio familiar e recomposição física e mental do reclamante. Assim, diversamente do entendimento da Corte a quo, verifica-se que foram preenchidos todos os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, previstos no art. 186 do Código Civil, porquanto configurado o dano existencial. Recurso de revista conhecido e provido [...] (TST - ARR-1262-47.2010.5.20.0003, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Julgamento: 26/04/2017. Publicação: 02/03/2018)³⁷.

De forma acertada o TST reconheceu no presente caso, o dano existencial experimentado pelo trabalhador, pela simples comprovação da jornada extenuante vivenciada

³⁷ Devido a sua extensão a íntegra do Acórdão não está disponibilizada nos anexos, podendo ser visualizada no site do TST. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

durante o tempo trabalho, entendendo que nestes casos, não há necessidade da vítima demonstrar os prejuízos sofridos na sua dignidade e seus projetos de vida, considerando que este se dá de forma presumida.

Em processo com grande repercussão no Rio Grande do Sul, em 2014 a empresa ALL - América Latina Logística Malha Sul S.A., foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a indenizar por dano existencial, no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) uma empregada que vítima de longas jornadas de trabalho, viu o seu próprio casamento chegar ao fim, vez que passava inúmeras horas longe de casa, sendo acionada para o trabalho até quando estava em momentos de lazer.

No presente caso, o contrato de trabalho da reclamante com a parte ré estendeu-se de 04.06.2007 a 01.09.2012 [...] Ainda, constata-se que, durante a contratualidade, a trabalhadora executava extensa jornada laboral, das 08h às 20h de segunda a sexta-feira, das 08h às 16h aos sábados e das 08h às 13h em dois domingos ao mês [...] Também está demonstrado nos autos que teve, por exemplo, que comparecer à empresa em razão de acidente de trabalho fatal quando se encontrava em um parque aquático com o marido em um domingo [...] O trabalho desenvolvido na reclamada assumiu proporção prejudicial à vida particular da autora, inviabilizando a execução das atividades capazes de lhe trazer realização pessoal. Há efetiva comprovação do dano existencial advindos com a conduta da reclamada resta demonstrado no fato de que ocorreu o rompimento conjugal da reclamante [...] (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0001533-23.2012.5.04.0006 RO, em 10/07/2014, Desembargador André Reverbel Fernandes - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, Desembargador George Achutti)³⁸

O caso em comento, retrata os absurdos vivenciados por uma trabalhadora que exposta a extensas jornadas, e inúmeras ingerências nos seus momentos de tempo livre, viu os seus projetos pessoais, e a sua relação familiar com seu então marido, ser completamente usurpada, resultando no seu divórcio e na ruptura de seu matrimônio.

Além das decisões acima apresentadas, nesta direção tanto em sede monocrática como dos diversos Tribunais Jus Laboristas, tem-se decisões correlatas paulatinamente sendo aplicadas. Com evidências do reconhecimento dos danos existenciais em decorrência da hiperexploração do trabalho do trabalhador. Para tanto juntou-se em anexo diversos julgados que aqui não foram reproduzidos devido sua extensão.

Entende-se que o abuso das novas tecnologias, que possibilitam um excesso de conexão ao labor, mesmo fora da empresa e da jornada de trabalho, cada vez mais irão interferir diretamente nos projetos de vida do empregado, privando-o das suas relações

³⁸ Devido a sua extensão a íntegra do Acórdão não está disponibilizada nos anexos, podendo ser visualizada no site do TRT 4ª Região. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?3>.

peçoais, planos, e usurpando os direitos fundamentais ao descanso e lazer necessários a todo ser humano.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tantas novidades tecnológicas, inúmeros novos aplicativos e novas tecnologias, o trabalhador tem se visto em meio a um mar de ingerências praticadas por seus empregadores. A internet e a sua possibilidade de ser instantânea e ampla, tem aprisionado o ser humano em uma nova modalidade de escravidão, hoje nomeada como hiperconexão.

Neste interim, buscou-se inicialmente compreender a máxima garantida pela dignidade humana, e a sua relação com os direitos fundamentais ao lazer e ao descanso, fazendo um apanhado das previsões legais dessas garantias nas legislações pátrias, e também na internacional.

Após, compreendendo que as atividades laborais não mais estão limitadas as estruturas físicas das empresas, permitindo que o trabalho seja realizado de qualquer lugar e a qualquer tempo, analisou-se as questões relativas a intensidade e intensificação do trabalho, principalmente no que diz respeito a tecnologia, uma vez que celulares, *Smartphones*, *Tablets*, *notebooks*, são utilizados para que o trabalho possa ser executado com agilidade e facilidade, mas ao mesmo tempo que resulta em mais produtividade, maiores resultados e flexibilização do trabalho, também tem impossibilitado que o empregado se desconecte do labor.

Por meio da presente pesquisa, percebeu-se que o trabalho que era visto como aquele que dignifica o homem, tem se valido das novas tecnologias para exigir cada vez mais do obreiro, impossibilitando que o seu tempo de trabalho, se desvincule do tempo livre, que deveria ser destinado ao repouso, descanso, lazer que são essenciais para o bem-estar físico e emocional de qualquer pessoa.

Discutiu-se ao longo da pesquisa, que é através do descanso e lazer, que o ser humano poderá repor as suas energias, desenvolver os seus projetos pessoais, suas relações familiares, afetivas, sociais e culturais, mas que cada vez mais, estes tem ficado em segundo plano, passando o trabalho a ser o centro da vida do homem.

Acreditou-se que o uso das novas tecnologias, resultaria em mais tempo livre e menos trabalho, onde os projetos pessoais poderiam ser desenvolvidos, e as relações cultivadas com mais afincamento e prioridade, todavia, na prática não é o que tem acontecido. A cada dia, o uso das tecnologias tem resultado em grande intensificação do trabalho, ou seja, o indivíduo tem laborado cada vez mais, e o labor tem invadido o tempo e espaço destinado ao descanso, impossibilitando que o indivíduo goze da plenitude dos seus direitos.

Diante desta realidade, no âmbito do poder judiciário brasileiro, criou-se a expressão “direito à desconexão”, que é uma releitura das garantias constitucionais de repouso, lazer e

limitação da jornada, adaptada a essa nova realidade tecnológica, que mantem o indivíduo conectado praticamente durante todas as horas do dia.

Foi possível compreender que o direito à desconexão busca garantir que o trabalhador realmente se desconecte do labor, e não seja importunado pelo empregador com questões relativas ao trabalho nos seus períodos de descanso. Através dos casos concretos analisados, notou-se que em algumas situações, os obreiros foram liberados para gozar pequenos períodos de férias, condicionados a estarem municiados com seus aparelhos tecnológicos, se mantendo conectados durante todo o tempo, para atender as necessidades da empresa.

Em meio a essa realidade, uma nova modalidade de prejuízo, tem sido experimentado pelo trabalhador, prejuízo este que repercute diretamente no seu projeto de vida, nos planos e futuro que tem traçado para si, denominado dano existencial. Este dano que surgiu inicialmente no direito italiano, desde meados dos anos 2000 tem sido discutido no Brasil e ganhando notoriedade no âmbito da Justiça do Trabalho Brasileira, razão pela qual a presente pesquisa se faz tão relevante.

O tema aqui discutido é relativamente novo e pouco se tem publicado relacionando o dano existencial com a intensificação do trabalho pela tecnologia, acreditando-se que esta pesquisa vem para agregar valor a esta área de estudo, e assim alertar para essa nova realidade que tem invadido as relações de trabalho, merecendo um olhar atento a questão.

Não se propões este estudo, a exaurir todo o assunto, vez que impossível, por se tratar de um tema relativamente novo, muito ainda necessita ser debatido, como sugestão para trabalhos futuros, objetivando garantir proteção ao trabalhador, bem como a sua integridade física e mental. Isto posto, faz-se necessário que o direito à desconexão continue a ser defendido, para que o trabalhador consiga se manter desconectado das atividades laborais, enquanto usufrui do seu tempo de descanso, podendo assim manter uma boa qualidade de vida, sem ser exposto aos desmandos patronais nestes períodos.

REFERÊNCIAS

AGOSTINI, D. M. **Saúde mental e lazer: vivências a partir da percepção dos usuários de um CAPS**. Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Saúde Mental e Atenção Psicossocial, 2016, 136 p. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/173679>. Acesso em 30 abr. de 2019.

ALBORNOZ, S. G. Sobre O direito à preguiça de Paul Lafargue. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, vo. 11, n. 1, pp. 1-17. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/viewFile/25787/27520>. Acesso em 30 abr. de 2019. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i1p1-17>

ALMEIDA NETO, A. A. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. 2005. Disponível em: www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao.../DANO%20EXISTENCIAL.doc. Acesso em 03 jun. de 2019.

ALVES, A. M. **O reconhecimento do dano existencial como forma de proteção da dignidade humana do trabalhador**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito). Centro Universitário Salesiano de São Paulo. Disponível em: <https://unisal.br/wp-content/uploads/2019/11/DISSERTA%C3%87%C3%83O-ALEX-MEDINA-ALVES.pdf>. Acesso em 31 dez. de 2019.

AZEVEDO, A. J. de. Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 97, p. 107-125, 1 jan. 2002. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67536>. Acesso em 02 fev. de 2019. <https://doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v97i0p107-125>

BARROSO, L. R. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. Disponível em: https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf. Acesso em 02 fev. de 2019.

BEBBER, J. C. **Danos extrapatrimoniais** (Estético, Biológico e Existencial). Breves Considerações. Revista LTr, nº 1, jan. 2009. Disponível em: <http://www.trt24.gov.br/arq/download/biblioteca/24opiniao/Danos%20extrapatrimoniais.pdf>. Acesso em 30 maio de 2019

BEDENDI, L. F. F. Responsabilidade civil do Estado. In: GUERRA, A. D. de M.; BENACCHIO, M. (coord.) **Responsabilidade Civil**. Escola Paulista da Magistratura: São Paulo, 2015. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros. Acesso em 03 jan. de 2020.

BEREZOWSKI, M. L. da S. **A dignidade humana como fundamento para o reconhecimento do dano existencial nas relações de trabalho**. 2017. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais,

2017. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_BerezowskiML_1.pdf. Acesso em 30 maio de 2019.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. de. O Dano Existencial e o Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho de Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, set. 2013, p. 11-51. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202013%20-%20n%C2%BA%2022%20-%20Dano%20Existencial%29.pdf. Acesso em 05 nov. de 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (de 16 de julho de 1934). DOU de 16.7.1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 02 fev. de 2019.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. DOU 10.11.1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em 02 fev. de 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 fev. de 2019.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DOU de 9.8.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 24 mar. de 2019.

_____. **Decreto n.º 13.990, de 12 de janeiro de 1920**. Promulga o Tratado de Paz entre os países aliados, associados e o Brasil de um lado e de outro a Alemanha, assinado em Versailles em 28 de junho de 1919. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D13990.htm. Acesso em 02 maio de 2019.

_____. **Decreto n.º 10.358, de 31 de agosto de 1942**. Declara o estado de guerra em todo o território nacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D10358.htm#art2. Acesso em 27 dez. de 2019.

_____. **Decreto n.º 21.186 de 22 de março de 1932**. Regula o horário para o trabalho no comércio. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/norma/440468>. Acesso em 02 maio de 2019.

_____. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. D.O.U. de 11.1.2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em 02 maio de 2019.

_____. **Decreto N.º 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São

Salvador, El Salvador. D.O.U. de 31.12.1999. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm. Acesso em 24 mar. de 2019.

_____. **Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957.** Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm#convencao14. Acesso em 02 maio de 2019.

_____. **Decreto Nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. D.O.U. de 7.7.1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em 24 mar. de 2019.

_____. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. DOU de 14.1.1949. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em 24 dez. de 2019.

_____. **Lei nº 4.860, de 26 de novembro de 1965.** Dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados, e dá outras providências. DOU de 29.11.1965. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4860.htm. Acesso em 24 dez. de 2019.

_____. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. DOU 16.7.1990. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em 24 mar. de 2019.

_____. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998.** Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. DOU de 25.3.1998. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm. Acesso em 24 mar. de 2019.

_____. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. DOU de 3.10.2003. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em 24 mar. de 2019.

_____. **Lei nº. 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. DOU de 16.12.2011. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em 02 jan. de 2020.

_____. **Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). DOU de 7.7.2015. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 24 mar. de 2019.

_____. **Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3

de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. DOU de 14.7.2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 24 mar. de 2019.

_____. **Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019a**. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. DOU de 12.11.2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em 10 jan. de 2020.

_____. **Portaria nº 604, de 18 de junho de 2019b**. Dispõe sobre a autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT. DOU de 19/06/2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-604-de-18-de-junho-de-2019-164321180>. Acesso em 10 jan. de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **RO 0011032-59.2013.5.01.0077 RJ**. Julgamento: 25.05.2016. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/347982893/recurso-ordinario-ro-110325920135010077-rj/inteiro-teor-347982946?ref=juris-tabs>. Acesso em 02 jun. de 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. **Processo nº 0010030-60.2015.5.01.0020 (RO)** Recorrente: Hugo Delgado Pereira de Souza. Recorrida: Marine Production Systems Do Brasil Ltda. Relator: Rogério Lucas Martins. Julgamento: 22/02/2017. Publicação: 29/03/2017. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/444252595/recurso-ordinario-ro-100306020155010020?ref=juris-tabs>. Acesso em 02 jan. de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **TRT/SP RO 0001662-55.2015.5.02.0078**. Recorrentes: 1) Guilherme Caobianco Marques; 2) Banco J P Morgan S/A Recorridos: Os Mesmos. Relatora: Rosana de Almeida Buono. Julgamento: 12/06/2018. Publicado em 05/09/2018. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosUnificados.jsp>. Acesso em 02 jan. de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região - **0010510-96.2017.5.03.0057 (ROT)**. Recorrente: Leonardo Valadares de Moraes, Ferrovia Centro-Atlântica S.A. Recorridos: Os Mesmos. Relatora: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli. Julgamento: 20/11/2019. Publicação: 22/11/2019. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4230>. Acesso em 02 jan. de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 4ª Turma, **0001533-23.2012.5.04.0006 RO**, em 10/07/2014, Relator: Desembargador André Reverbel Fernandes. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/acordaos?3>. Acesso em 02 jan. de 2019).

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-2058-43.2012.5.02.0464**, 7ª Turma. Agravante: Hewlett-Packard Brasil LTDA. Agravado: Ramiro de Freitas Diz. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgamento 18/10/2017. Publicado em 27/10/2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=268717&anoInt=2014>. Acesso em 02 jan. de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-10712-44.2013.5.14.0401**. Agravante: JBS S.A. Agravado: PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. Ministro Relator: EMMANOEL PEREIRA. Publicado em 30.05.2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/78e7d64bfcbfd6278c2b6355d6859162>. Acesso em 12 jan. de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão AIRR - 12389-62.2015.5.15.0094**, Relator: Min. Roberto Nobrega de Almeida Filho, data de julgamento: 12/12/2018, data de publicação: 14/12/2018. 1ª Turma. Disponível em: <https://oabjuris.legalabs.com.br/process/0716297aace61d528d3d7bdc4572529cdd212395289317bb2f82bd3303278450>. Acesso em 07 jun. de 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **ARR-1262-47.2010.5.20.0003**, 6ª Turma, Agravados e Recorrentes: Petróleo Brasileiro S.A. – PETROBRAS e José Edinaldo dos Santos e Agravante e Recorrido Georadar Levantamentos Geofísicos S.A. Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Julgamento: 26/04/2017. Publicação: 02/03/2018. Disponível em:

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho** (Casos novos). Ano de 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/7c3920dc-4980-9d5f-c10e-a5d530e20027>. Acesso em 02 jan. de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho** (Casos novos). Ano de 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/3f10aef-d2d8-55bf-3d5e-373cb5c1bb3f>. Acesso em 02 jan. de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho** - Casos novos. Janeiro a novembro de 2019. 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/15efe5d5-9a90-ed08-15d6-b80497be6930>. Acesso em 02 jan. de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Assuntos mais recorrentes no TST**. 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em 02 jan. de 2020.

CALVET, O. A. **A eficácia horizontal imediata do direito social ao lazer nas relações privadas de trabalho**. 2005. Dissertação (Mestrado). Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 176 f. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8625/1/Otavio%20Amaral%20Calvet.pdf>. Acesso em 01 abr. de 2019.

CARDOSO, A. C. M. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Soc. estado**. vol. 28 no. 2 Brasília May/Aug. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000200009. Acesso em 10 maio de 2019. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000200009>

CARDOSO, J. A. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de Informação**

Legislativa, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/515185>. Acesso em 24 abr. de 2019.

CARTA dos direitos fundamentais da União Europeia. 2000. Disponível em: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em 01 mar. de 2019.

CASSAR, V. B. (org.). **CLT comparada e atualizada**: com a reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COELHO, R. A intensificação do trabalho como elemento dos chamados agravos psicossociais – a dicotomia do trabalho, que dignifica e adocece. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 14 – n. 44, p. 209-236 – jan./jun. 2015. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/edicoes-do-boletim/at_download/file. Acesso em 06 jan. de 2020.

COIMBRA, R. Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. **e-Pública** Vol. 3 No. 1, Abril 2016 (184-206). Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/epub/v3n1/v3n1a11.pdf>. Acesso em 06 jan de 2020.

COLNAGO, L. de M. R. Dano existencial e a jornada de trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho de Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, set. 2013, p. 52-61. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202013%20-%20n%C2%BA%2022%20-%20Dano%20Existencial%29.pdf. Acesso em 05 nov. de 2018.

COUTO, M. B. **Novas formas de intensificação do trabalho docente**: Um estudo sobre a implementação de políticas de regulação do trabalho do professor no ensino profissional. 2018. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/331740/1/Couto_MabelRocha_D.pdf. Acesso 30 abr. de 2019.

CONSTITUIÇÃO da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 24 abr. de 2019.

DAL ROSSO, S. **Mais Trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em 26 abr. de 2019.

DEL PINO, M. A. B.; VIEIRA, J. S.; HYPOLITO, A. M. Trabalho docente, controle e intensificação: câmeras, novo gerencialismo e práticas de governo. In: FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (orgs.). **A intensificação do trabalho docente**: Tecnologias e produtividade. Campinas, SP: Papyrus, 2009, p. 113-134.

EICK, L. G. Responsabilidade civil por danos existenciais. **Revista de Direito**, Santa Cruz do Sul, n. 3, out. 2012, p. 106-125. Disponível em: <http://www.domalberto.edu.br/wp->

content/uploads/2017/08/Responsabilidade-Civil-por-Danos-Existenciais.pdf. Acesso em 01 abr. de 2019.

FARAH, A. A. B. de O. **Responsabilidade Civil e as Teorias do Nexo de Causalidade**. 2016. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4001150. Acesso em 02 jan. de 2020.

FERRETTI, C. J.; ZIBAS, D. M. L.; MADEIRA, F. R., FRANCO, M. L. P. B. **Novas tecnologias, trabalho e educação: Um debate multidisciplinar**. 7ª ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2001.

FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, N. L. R. (orgs.). **A intensificação do trabalho docente: Tecnologias e produtividade**. Campinas, SP: Papirus, 2009.

FROTA, H. A. da. Noções fundamentais sobre o Dano Existencial. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho de Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, set. 2013, p. 62-78. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202013%20-%20n%C2%BA%2022%20-%20Dano%20Existencial%29.pdf. Acesso em 05 nov. de 2018. (2013)

GOMES, C. L. Lazer: Necessidade humana e dimensão da cultura. **Revista Brasileira de Estudos do Lazer**. Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 3-20, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbel/article/view/430/279>. Acesso em 24 mar. de 2019.

GUARDIA, A. F. T. S. A dignidade da pessoa humana: da antropologia filosófica ao estado democrático de direito. **Revista Da Faculdade De Direito**, Universidade De São Paulo, 109, 217-244, 2014. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/89233>. Acesso em 03 mar. de 2019. <https://doi.org/10.11606/issn.2318-8235.v109i0p217-244>

IPEA. **Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho** (Relatório I). SIPS – Sistema de Indicadores de Percepção Social. 07 de março de 2012. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/SIPS/120307_sips_intensidadedotrabalho_1.pdf. Acesso em 07 jan. de 2020.

KANT, I. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Edições 70, 2007. Disponível em: https://ufpr.cleveron.com.br/arquivos/ET_434/kant_metafisica_costumes.pdf. Acesso em 09 jun. de 2019.

LAFARGUE, P. **O Direito à Preguiça**. 1880. eBook. eBooksBrasil. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/direitopreguica.pdf>. Acesso em 30 abr. de 2019.

LIBRELOTTO, G. **Dignidade da pessoa humana: Reflexões jurídicas e filosóficas sobre o conceito**. 2017. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Filosofia da Escola de Humanidades da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. 2017, 107 f. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/7438>. Acesso em 03 mar. de 2019.

LORA, I. M. B. O dano existencial no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho de Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, set. 2013, p. 10-25.

https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202013%20-%20n%C2%BA%2022%20-%20Dano%20Existencial%29.pdf. Acesso em 05 nov. de 2018.

MAFFRA, M. V. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. 2015. Disponível em: <http://twixar.me/766K>. Acesso em 04 maio de 2019.

MALUSCHKE, G. A dignidade humana como princípio ético-jurídico. **Nomos** – Revista do programa de pós-graduação em Direito UFC, Fortaleza, v. 27, p. 95-117, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/20418/30868>. Acesso em 24 abr. de 2019.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINHAGO, A. C. **A redução da duração do trabalho: fundamentos jurídicos e aspectos socioeconômicos**. 2010. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp126868.pdf>. Acesso em 07 de jan. de 2019.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MEDEIROS, D. P. Interações entre trabalho e tecnologias: as influências da tecnologia na forma, ritmo e intensidade do trabalho. **Diritto brasiliano**. 2011. Disponível em: <https://www.diritto.it/interacoes-entre-trabalho-e-tecnologias-as-influencias-da-tecnologia-na-forma-ritmo-e-intensidade-do-trabalho/>. Acesso em 20 maio de 2019.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. de A. L. **Direito à desconexão do trabalho** – Com análise da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MENOIA, T. R. M. **Lazer: história, conceitos e definições**. Monografia (Graduação). Graduação em Recreação e Lazer. Universidade Estadual de Campinas. 2000, 22 p. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=000325119>. Acesso em 01 abr. de 2019.

NAHAS, T.; PEREIRA, L.; MIZIARA, R. **CLT comparada urgente: Breves comentários, regras & aplicação e mapas conceituais dos artigos reformados**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

OIT BRASILIA. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em 01 maio de 2019.

OLEIAS, V. J. **O lazer no aterro da baía sul em Florianópolis: O abandono de um grande projeto**. 1994. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política na Universidade Federal de Santa Catarina. 1994, 107 f. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30357222.pdf>. Acesso em 01 abr. de 2019.

OLIVEIRA, I. D. B. de; TEIXEIRA, C. S. N. G. Desconexão laboral: direito ao lazer e à efetivação de jornada. **Sinapse Múltipla**, 7(2), dez., 236-240, 2018. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/sinapsemultipla/article/download/18892/14016>. Acesso em 10 mar de 2019.

OLIVEIRA NETO, C. P. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior**, v. 39, p. 79104, ano 2015. Disponível em: <http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>. Acesso em 07 maio de 2019.

PATTERSON, P. F. **O direito à desconexão**: Um panorama dos reflexos sociais contemporâneos do trabalho sem fim. 2018. Dissertação (Mestrado). Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/prefix/493/1/DISSERTACAOPABLOPATTERSON.pdf>. Acesso em 20 maio de 2019.

SABONGI, C. M. **O dano existencial na jurisprudência trabalhista brasileira e a necessidade de harmonização de políticas públicas labor-ambientais para o seu enfrentamento**. 2018. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/153868>. Acesso em 15 mar. de 2019.

SANTANA, A. G. **Dano existencial como categoria jurídica autônoma**: Um aporte a partir de um diálogo com os direitos humanos. 2017. Tese (Doutorado). Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará. Disponível em: <http://www.ppgd.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/teses/Agatha.pdf>. Acesso em 20 abr. de 2019.

SARLET, I. W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8ª ed. rev., atual. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SILVA, E. B. da. A ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12 x 36. **Revista Direito Público**. v. 4, n. 17 (2007): Jul-Ago-Set. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/1297/763>. Acesso em 01 mar. de 2019. <https://doi.org/10.11117/22361766.17.01.01>

SOARES, F. R. A construção de uma teoria do dano existencial no direito do trabalho. In: SOARES, F. R. (Coord.) **Danos Extrapatrimoniais no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117-130.

_____. Do caminho percorrido pelo dano existencial para ser reconhecido como espécie autônoma do gênero “danos imateriais”. **Revista da AJURIS**. v. 39, n. 127 (2012). Disponível em: <http://www.ajuris.org.br/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/765>. Acesso em 10 mar. de 2019.

SOUTO MAIOR, J. L. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 01 mar. de 2019.

SOUZA, P. B. de. **O direito fundamental ao lazer dos trabalhadores: uma discussão teórica**. 2013. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Metodista de Piracicaba. 2013, 169 f. Disponível em: https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/16082013_101035_patriciaborbadesouza.pdf. Acesso em 26 abr. de 2019.

TRENTIN, T. R. D.; TRENTIN, S. S. Direito ao lazer e a desconexão do trabalho como meio de garantir os direitos fundamentais do trabalhador. **(RE) Pensando Direito**. Ano 3, n. 5, jan/jun., 2013, p. 09-31. Disponível em: <http://local.cneesan.edu.br/revista/index.php/direito/article/view/56>. Acesso em 07 maio de 2019.

TROMBETTA, L. F. da; BERTOTTI, D. DANO EXISTENCIAL: a nova perspectiva no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 47, 2015, p. 205-242. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100803/2015_trombetta_livia_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 30 maio de 2019.

TUMA, M. P. M. **Ampliação do intervalo intrajornada: Um dano existencial**. São Paulo: LTr, 2016.

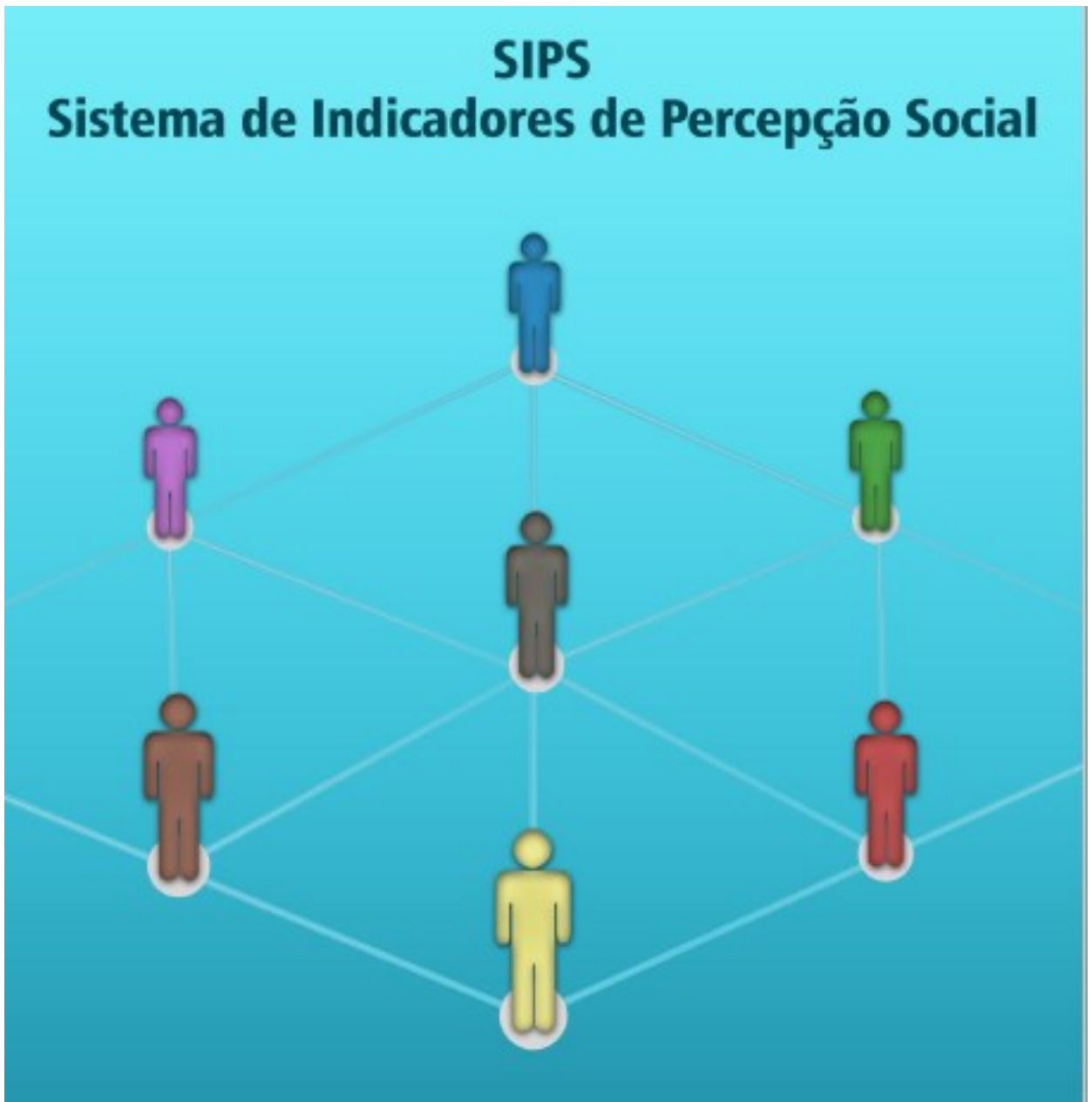
UNIÃO EUROPEIA. **Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa**. Luxemburgo: Serviços das publicações oficiais das comunidades europeias. 2005. Disponível em: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_establishing_a_constitution_for_europe_pt.pdf. Acesso em 01 mar. de 2019.

VENOSA, S. S. **Direito Civil – Responsabilidade Civil**. 8ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008

WANDELLI, L. V. O dano existencial da pessoa que trabalha: Um repensar à luz do direito fundamental ao trabalho e da psicodinâmica do trabalho. In: SOARES, F. R. (Coord.) **Danos Extrapatrimoniais no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117-130.

ANEXO A - Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho (Relatório I)

SIPS
Sistema de Indicadores de Percepção Social



Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho
(Relatório I)

7 de março de 2012

ipea
Por um Brasil desenvolvido

Governo Federal

Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República

Ministro Wellington Moreira Franco

Fundação pública vinculada à Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Marcio Pochmann

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Geová Parente Farias

Diretor de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais, substituto

Marcos Antonio Macedo Cintra

Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Alexandre de Ávila Gomide

Diretora de Estudos e Políticas Macroeconômicas

Vanessa Petrelli de Correa

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Francisco de Assis Costa

Diretor de Políticas Setoriais de Inovação, Regulação e Infraestrutura

Carlos Eduardo Fernandez da Silveira

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Jorge Abrahão de Castro

Chefe de Gabinete

Fábio de Sá e Silva

Assessor-chefe de Imprensa e Comunicação

Daniel Castro

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

O Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)

O *Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)* é uma pesquisa domiciliar e presencial que visa captar a percepção das famílias acerca das políticas públicas implementadas pelo Estado, independente destas serem usuárias ou não dos seus programas e ações. A partir desta 2ª edição, a pesquisa passa a ser realizada em 3775 domicílios, em 212 municípios, abrangendo todas as unidades da federação. Passa também a ser utilizado o método de amostragem probabilística de modo a garantir uma margem de erro de 5% a um nível de significância de 95% para o Brasil e para as cinco grandes regiões.

Equipe Responsável

Elaboração

Sandro Pereira - Coordenação

André Campos

Brunu Amorim

Roberto Gonzalez

Formatação Final

Assessoria Técnica da Presidência (Astec)

Assessoria de Comunicação (Ascom)

1. Introdução¹

O projeto do **Sistema de Indicadores de Percepção Social – SIPS**, foi desenvolvido inicialmente em 2009 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, no âmbito de sua missão de “produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro”. Trata-se de uma pesquisa domiciliar para a coleta de informações referentes à opinião da população brasileira adulta em todo o território nacional sobre diversas temáticas que tangem o debate atual sobre políticas públicas e desenvolvimento.

Em outubro de 2011 ocorreu uma rodada de pesquisa do SIPS com o objetivo de detectar a percepção sobre **Intensidade do Trabalho e Tempo Livre** entre a população economicamente ativa do país. A pesquisa de campo abordou uma amostra de 3.709 pessoas, sendo 52,4% de homens e 47,6% mulheres, em todo o território nacional, todas ocupadas, ou seja, que declararam ter exercido atividade remunerada na semana anterior à entrevista, ou estarem temporariamente afastados.

A justificativa dessa pesquisa reside no fato de o Brasil viver um momento de dinamismo de seu mercado de trabalho, com queda consistente na sua taxa de desemprego e aumento da formalização da mão de obra, com conseqüente aumento da renda média do trabalho no país, como apontam os índices de institutos de pesquisa e os trabalhos acadêmicos que abordam esse tema. Dado esse processo em curso, é importante avaliar suas conseqüências em termos de maior intensidade do trabalho, seja por meio de aumento da carga de trabalho ou mesmo em termos de maiores exigências e cobranças dirigidas aos trabalhadores em geral, além de compreender como os trabalhadores lidam com seu tempo livre, e quais as relações que existem entre esses dois tempos sociais distintos.

Este relatório concentra-se na análise dos dados referentes à primeira parte das informações coletadas, que trata da percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho. Procurou-se avaliar as freqüências médias nas respostas de 20 questões que abordaram esse tema, e optou-se em comparar os resultados por vínculo trabalhista do

respondente, organizados da seguinte forma:

- **Trabalhador Autônomo:** trabalhador por conta própria ou empregador, com 34,11% da amostra;
- **Subordinado Formal:** empregado com carteira de trabalho assinada e servidor público (civil ou militar), 45,97%;
- **Subordinado Informal:** empregado sem carteira de trabalho assinada, 19,92%.

Além dessa diferenciação por vínculo, buscou-se em segundo plano compreender algumas diferenças em termos da média geral entre os diferentes setores de atividade captados pela pesquisa de campo, sendo eles: 1) agricultura/pecuária, com 2,03% da amostra; 2) indústria, 8,17%; 3) construção civil, 6,9%; 4) comércio, 30,82%; 5) serviços, 45,27%; e 6) administração pública 6,9%.

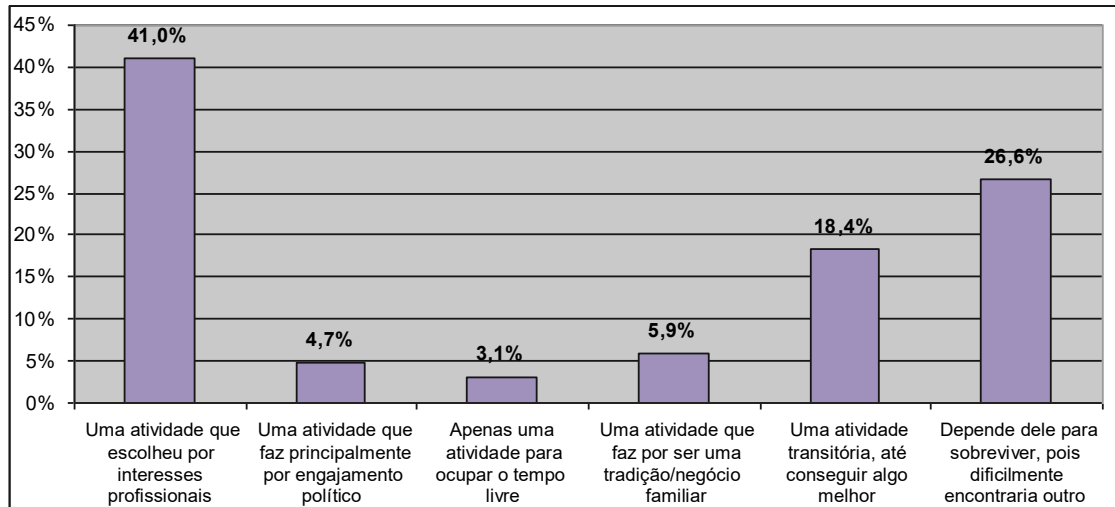
Com base nesses apontamentos, a análise dos dados foi dividida em quatro subitens: relação com a atividade exercida; jornada de trabalho; exigência de capacidades; e cobranças e intensidade do trabalho. Posteriormente, este relatório encerra-se com as considerações finais acerca das informações analisadas.

2. Análise dos dados

2.1 Relação com a atividade exercida

Para iniciar a análise dos resultados dessa pesquisa, é importante saber como os trabalhadores percebem sua relação com o próprio trabalho. Os resultados dessa questão, plotados na Figura 1, indicam que 41% dos trabalhadores afirmaram que a atividade que exercem foi escolhida por eles por interesses profissionais. Outros 26,6% disseram que estão nessa atividade porque dependem dela para sobreviver, pois dificilmente encontrariam outro trabalho; e 18,4% percebem seu trabalho atual como uma atividade transitória, na qual se encontram somente até conseguirem algo melhor. Em outras três opções encontram-se aqueles que percebem seu trabalho como: uma atividade que fazem por ser uma tradição ou negócio familiar (5,9%); uma atividade que fazem principalmente por engajamento político (4,7%); e apenas uma atividade para ocupar temporariamente o tempo livre (3,1%). Quando se desdobra os resultados por vínculo trabalhista, fica evidenciado que os trabalhadores subordinados formais possuem a maior proporção entre os que responderam escolher sua atividade atual por interesse profissional, sendo os trabalhadores da administração pública e da indústria os que mais afirmaram tal percepção. O contrário ocorre entre aqueles que responderam encarar sua atividade atual como transitória ou que a exercem apenas porque dependem dela para sobreviver, onde os subordinados informais e os autônomos abrigam a maior proporção.

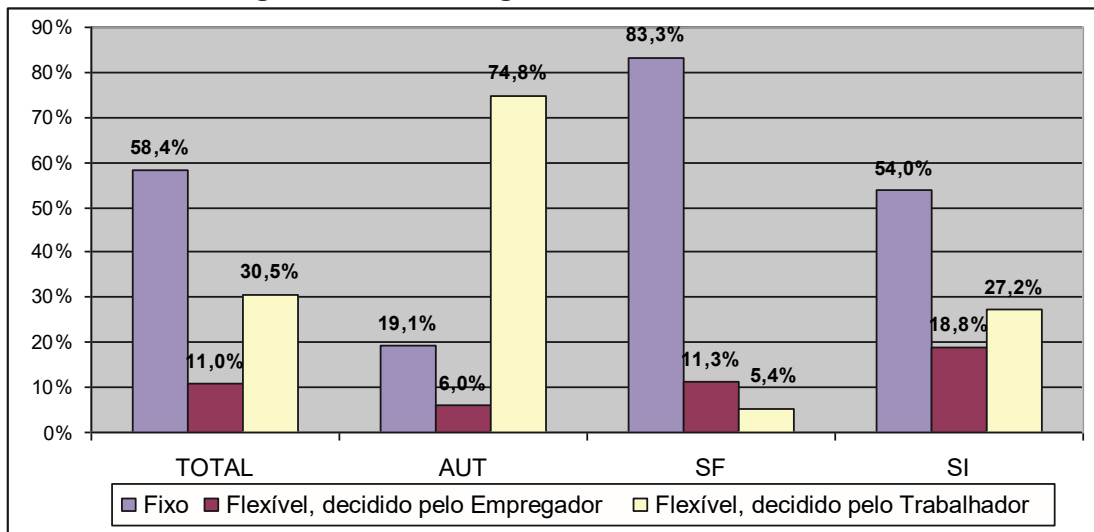
Figura 1 – Percepção dos trabalhadores quanto ao seu trabalho atual



2.2 Jornada de trabalho

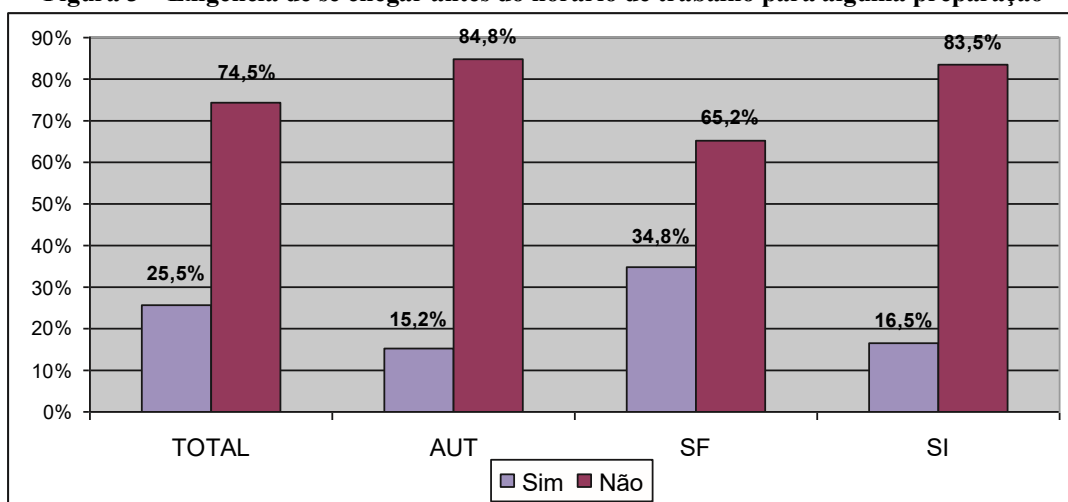
Em termos de definição do horário do trabalho, a maioria dos entrevistados, 58,5%, afirmou exercer horário fixo, contra 41,5% que exercem horário flexível de trabalho, sendo que esses últimos são compostos por 30,5% que definem seu próprio horário e 11% cujo horário é definido pelo empregador. Ao diferenciar por vínculo trabalhista, vê-se pela Figura 2 que esses números apresentam variações significativas. Enquanto os subordinados informais apresentam valores próximos à média geral, entre os subordinados formais a grande maioria exerce jornadas de trabalho com horário fixo, 83,3%. Já entre os autônomos, esse valor se inverte, com 74,8% deles exercendo horários flexíveis definidos por eles próprios, o que já era de se esperar pela própria natureza do trabalho autônomo. Esses resultados refletem diretamente nas análises por setor de atividade. Os setores que apresentam maior grau de formalização, como indústria e administração pública, possuem maior proporção de seus trabalhadores exercendo jornadas fixas de trabalho, enquanto que em setores como agricultura, comércio e serviços, com maior índice de informalidade e trabalho por conta própria, tendem a apresentar uma proporção maior de trabalhadores com horários flexíveis.

Figura 2 – Forma de organização do horário de trabalho



Outro ponto questionado diz respeito à exigência de se chegar antes do horário de trabalho para alguma preparação. Do total dos entrevistados, 74,5% afirmaram não haver tal exigência em seus locais de trabalho, contra 25,5% dos que afirmaram haver. Os trabalhadores subordinados formais foram os que apresentaram o maior percentual de exigência, com 34,8%, como se observa na Figura 3. Em termos de termos de setor de atividade, os trabalhadores da indústria apresentaram o maior percentual de exigência, com 37,8%. Os motivos mais recorrentes expostos para justificar essa exigência foram: vestir uniforme ou equipamento de proteção; conferir o caixa; e conferir equipamentos.

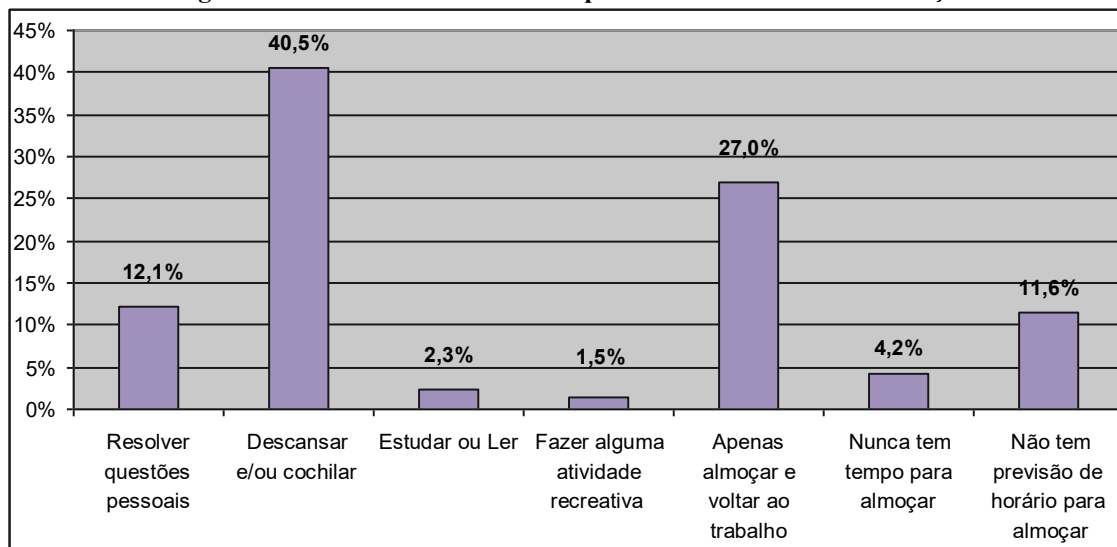
Figura 3 – Exigência de se chegar antes do horário de trabalho para alguma preparação



Questionou-se posteriormente sobre se os trabalhadores conseguem aproveitar seu horário de almoço para alguma outra atividade. Os resultados plotados na Figura 4 apontam

que, primeiramente, 15,8% dos entrevistados afirmaram não ter tempo ou não ter previsão para seu horário de almoço. Esse resultado é mais grave para os autônomos, com 24,5%, e menos para os subordinados formais, 10,1%. Além desses, 27% afirmaram que só têm tempo de almoçar e voltar ao trabalho, sendo que esse percentual não variou significativamente entre os diferentes vínculos. Já quanto aos setores de atividade, os trabalhadores da indústria e da construção civil foram os que apresentaram os menores percentuais entre os que não têm tempo ou previsão de almoçar.

Figura 4 – Como os trabalhadores aproveitam seu horário de almoço



Além do horário de almoço, foi questionado também aos trabalhadores sobre a possibilidade deles satisfazerem uma série de necessidades ao longo do horário de trabalho. As Figuras 6 a 10, a seguir, apresentam esses resultados. Em três delas, mais de 95% do total afirmaram ter liberdade para satisfazê-las, quais sejam: ir ao banheiro; tomar água; e parar para tomar café/lanche. Em outras três, o percentual das respostas afirmativas apresentou algumas variações: 72,4% afirmaram poder sair para resolver algum problema pessoal no horário de trabalho; 83,1% afirmaram poder conversar sobre assuntos gerais com algum colega de trabalho; e 69,6% afirmaram poder parar um tempo para descansar após alguma atividade. Nessas últimas três questões, verificou-se que os subordinados formais são os que apresentam a maior rigidez em termos de tempo de trabalho, com percentuais abaixo da média geral em todas: 60,3%, 78% e 59,6% respectivamente. Por setor de atividade, os trabalhadores da indústria também apresentaram os menores percentuais de respostas afirmativas nessas três questões: 55,3%, 72,8% e 50,5%.

Figura 5 – liberdade para ir ao banheiro

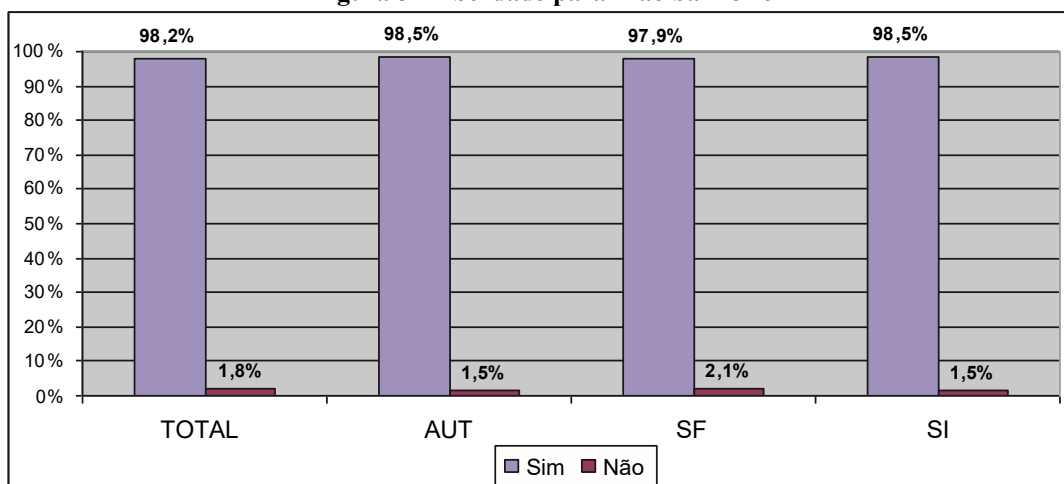


Figura 6 – Liberdade para tomar água

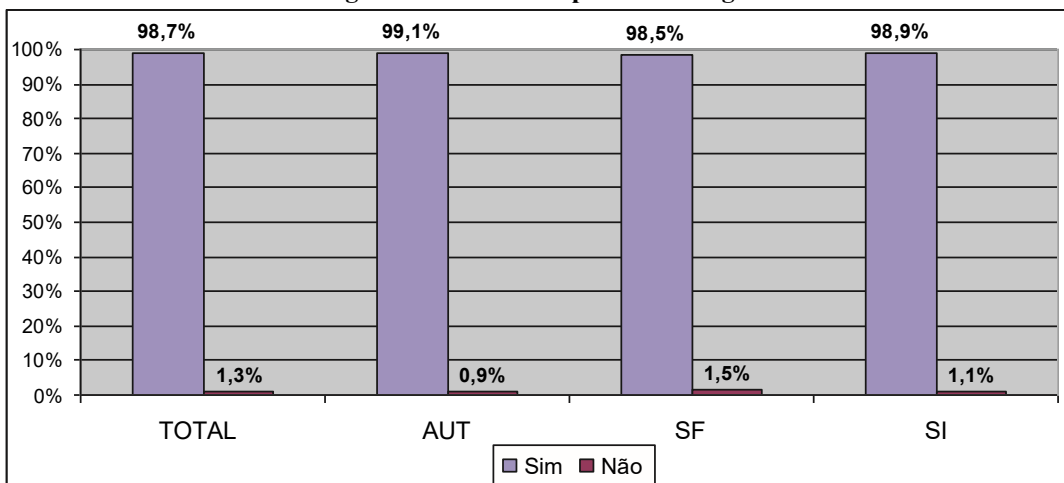


Figura 7 – Liberdade para tomar café/lanche

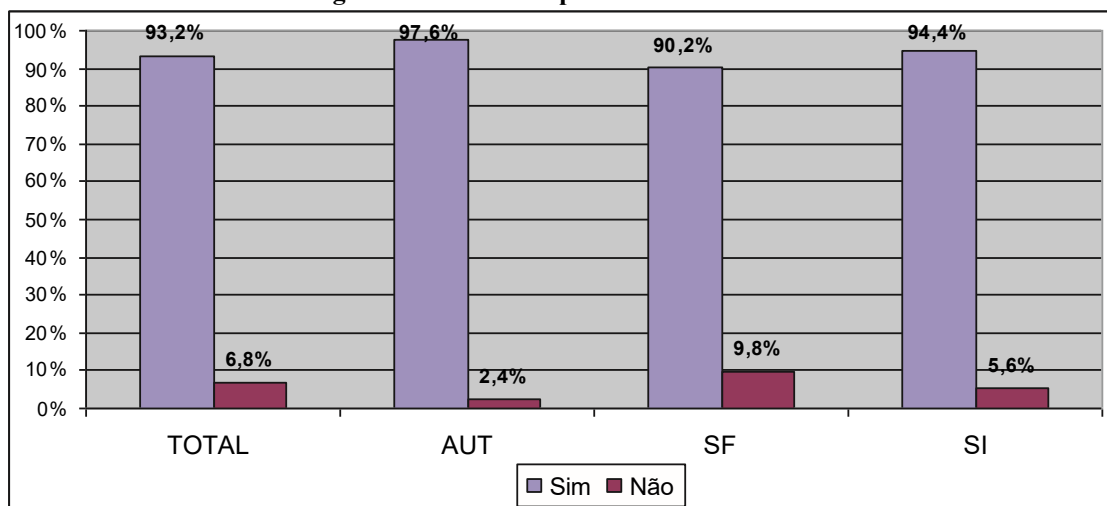


Figura 8 – Liberdade para resolver problemas pessoais

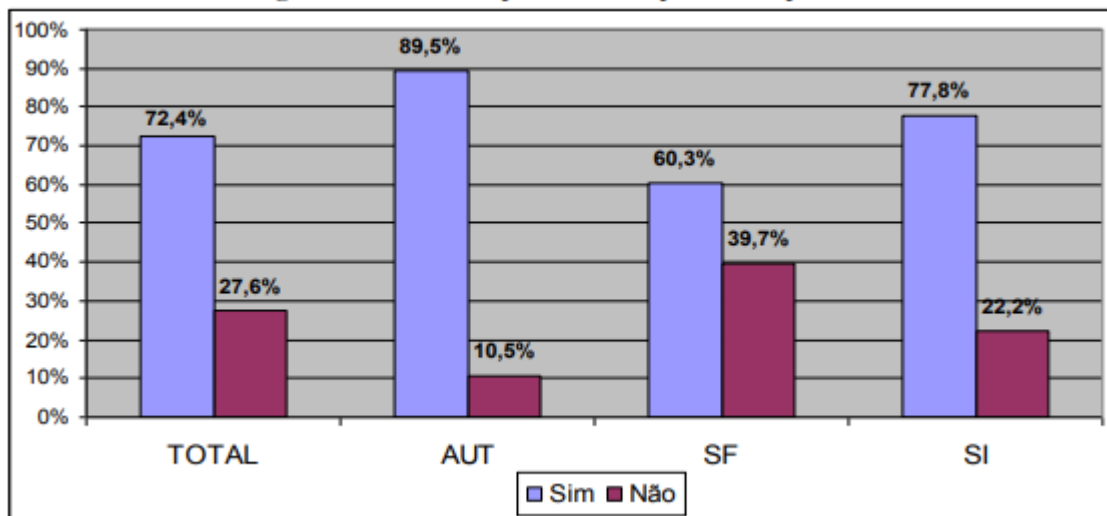


Figura 9 – Liberdade para conversar com colegas de trabalho

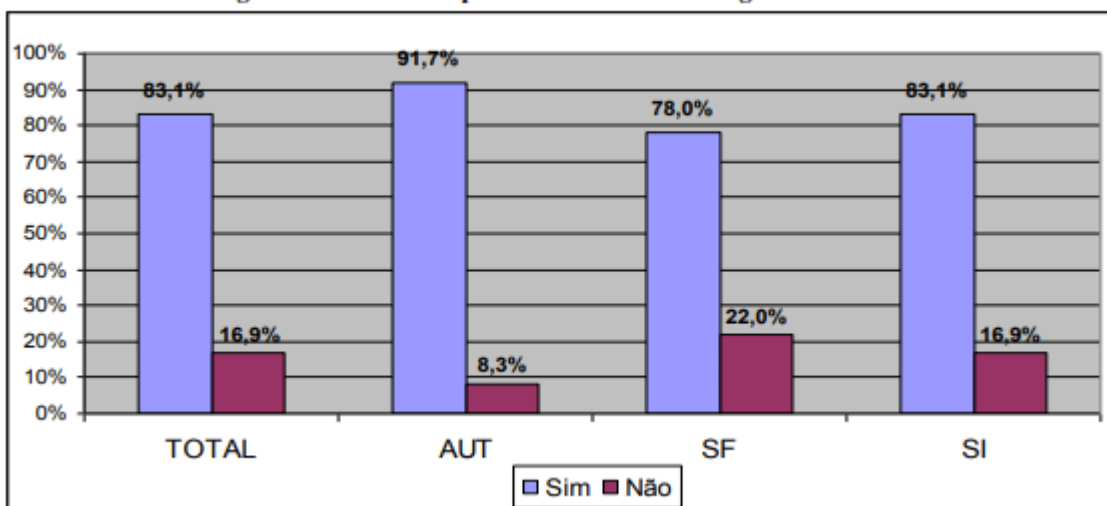
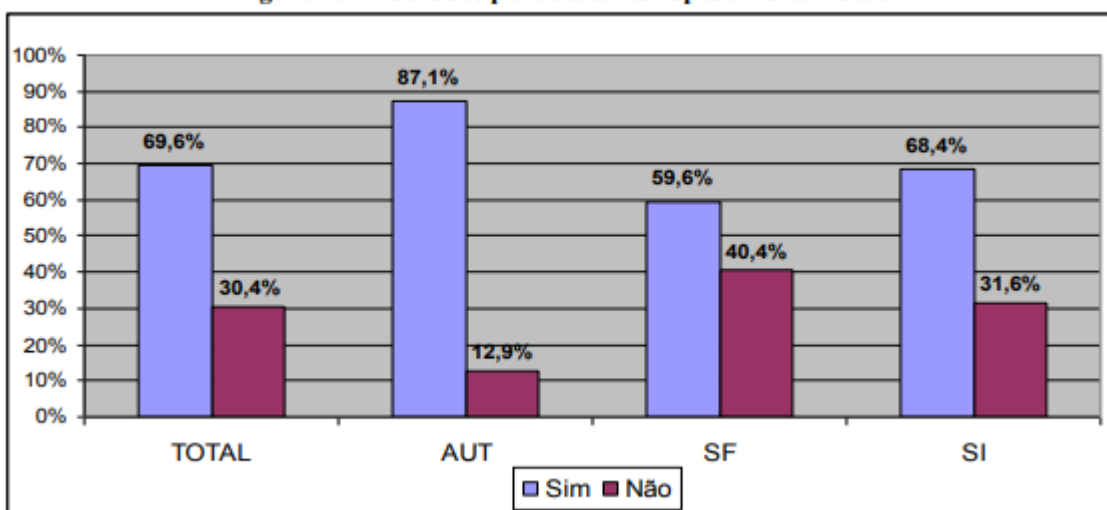


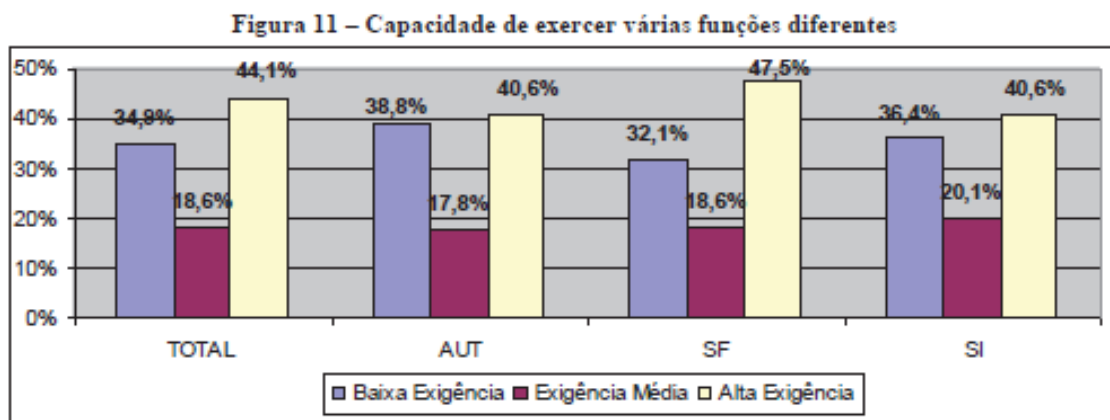
Figura 10 – Liberdade para descansar após uma atividade



2.3 Exigência de capacidades

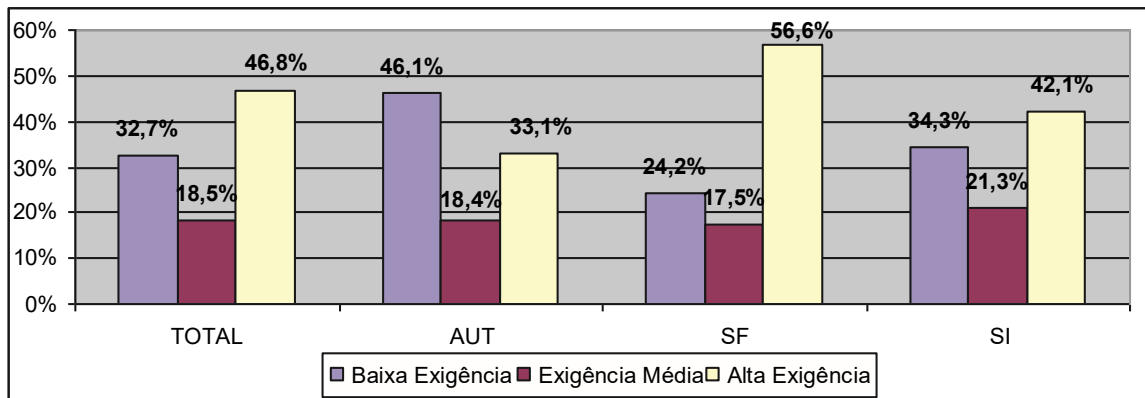
A pesquisa focou também na percepção dos trabalhadores sobre algumas capacidades que lhes são exigidas em sua atividade laboral, seja pelo empregador, no caso dos trabalhadores subordinados, ou pelos clientes, no caso dos autônomos, e que são imprescindíveis para a manutenção de seu posto de trabalho. Nesse sentido, foi questionado o nível de exigência para um grupo de cinco capacidades gerais diferentes.

A primeira delas referiu-se à capacidade de exercer várias funções diferentes no local de trabalho. No total, 34,9% afirmaram haver um grau baixo de exigência, 18,6% que há exigência média, e 44,1% que há uma alta exigência quanto a essa capacidade. Os trabalhadores formais apresentaram maiores índices de alta exigência e menores quanto à baixa exigência, embora não se note uma grande variação seja entre os vínculos ou entre os setores de atividade.



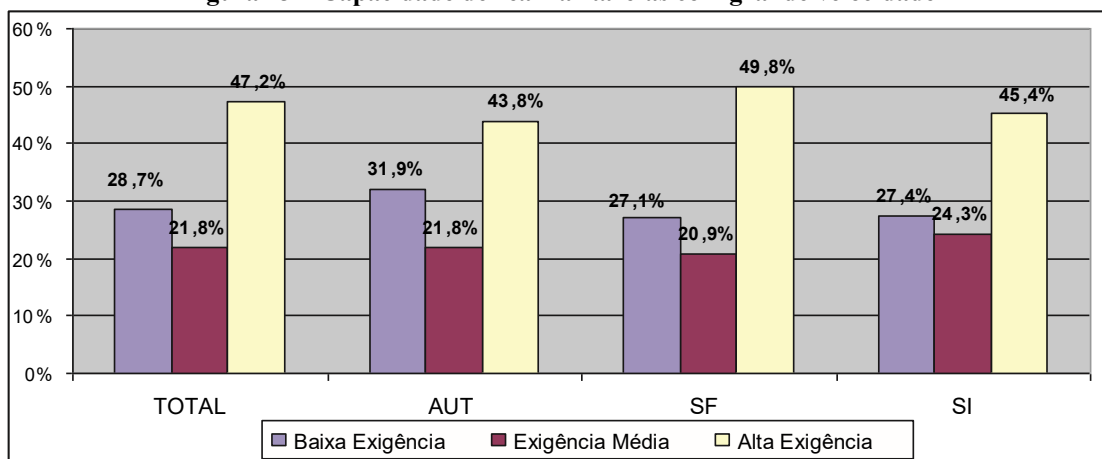
Posteriormente, foi questionada sobre a exigência de capacidade de trabalho em grupo, que teve como resultado geral: 32,7% com baixa exigência, 18,5% com exigência média; e 46,8% com alta exigência (Figura 12). Sobre esse ponto, os subordinados formais também apresentaram a maior proporção de alta exigência e a menor proporção de baixa exigência. Os subordinados informais e os autônomos apresentaram índices parecidos e abaixo da média quanto à exigência da capacidade de trabalho em grupo, o que leva a crer em uma organização atomizada e pouco coletiva do trabalho autônomo e informal no Brasil. Entre os setores, os trabalhadores da administração pública e da indústria, conseqüentemente aqueles com maior grau de formalização de seus vínculos de trabalho, foram os que tiveram o maior percentual de respostas afirmativas quanto à alta exigência de trabalho em grupo: 60,3% e 57,7% respectivamente.

Figura 12 – Capacidade de trabalho em grupo



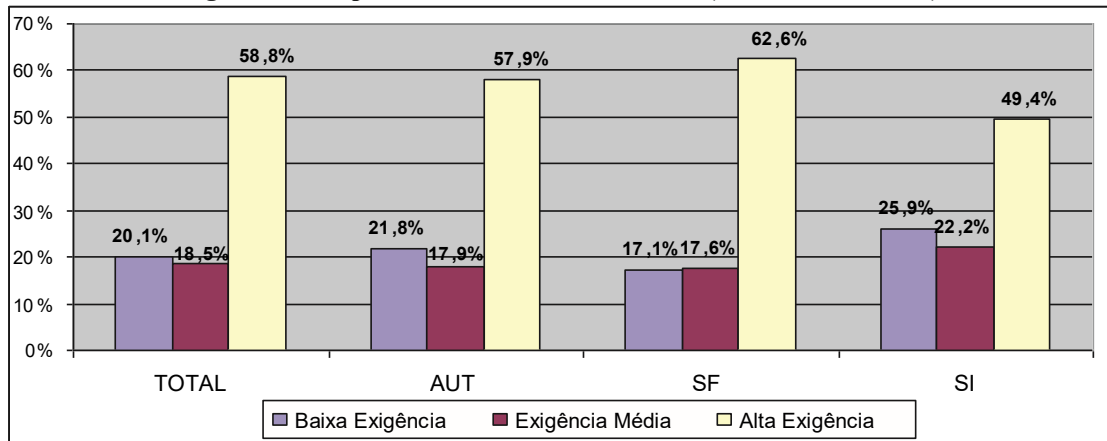
A terceira capacidade abordada foi no tocante à realização de tarefas com grande velocidade. O resultado geral apontou para: 28,7% com baixa exigência, 21,8% com exigência média; e 47,2% com alta exigência. Os autônomos foram que mais destoaram da média geral quanto aos percentuais de baixa e alta exigência, que foi de apenas 31,9% e 43,8% para os trabalhadores desse grupo. Entre os setores de atividade, destaque para os trabalhadores da indústria com 50,4% de alta exigência nesse quesito.

Figura 13 – Capacidade de realizar tarefas com grande velocidade



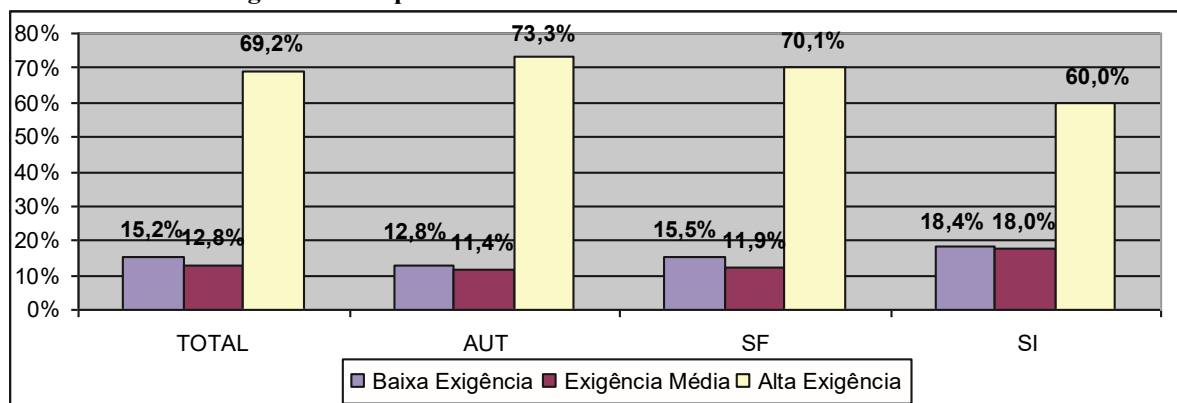
Outra capacidade questionada na pesquisa foi com relação a se comunicar bem, escrita e oralmente. Os percentuais gerais detectados foram: 20,1% com baixa exigência, 18,5% com exigência média; e 58,8% com alta exigência. Os subordinados informais foram os que mais destoaram da média geral quanto ao percentual de alta exigência detectada, com 49,4%. Os maiores índices de alta exigência foram detectados entre os trabalhadores da administração pública e do comércio: 68,4% e 64,7% respectivamente.

Figura 14 – Capacidade de se comunicar bem (escrita e oralmente)



Por último, foi questionado sobre o grau de exigência da capacidade de atender bem aos clientes ou fornecedores. Os percentuais gerais foram: 15,2% com baixa exigência, 12,8% com exigência média; e 69,2% com alta exigência. Verifica-se, portanto, que essa é a capacidade com maior grau de exigência entre os trabalhadores abordados nessa pesquisa. Nesse quesito, assim como no anterior, os subordinados informais apresentaram os menores graus de percepção quanto à alta exigência dessa capacidade, embora tenha sido o maior valor entre as cinco capacidades questionadas para esse grupo, 60%. Interessante notar também que esta foi a única capacidade exigida abordada nessa pesquisa em que o grupo dos trabalhadores formais não foi o que apresentou o maior índice, mesmo com valor acima da média geral, ficando nesse caso por conta dos autônomos, com 73,3%. Em termos de setores, como já era esperado, os maiores índices de alta exigência de bom atendimento foram detectados entre os trabalhadores da do comércio (77,5%), serviços (69%) e administração pública (66,1%).

Figura 15 – Capacidade de atender bem aos clientes/fornecedores

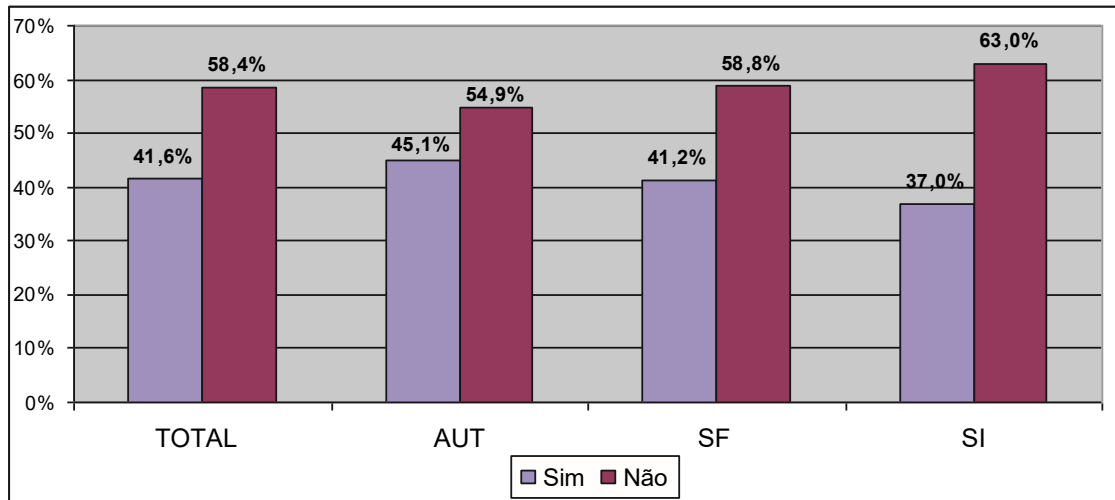


2.4 Cobranças e intensidade do trabalho

O último bloco de questões referentes ao tempo de trabalho buscou verificar a percepção dos trabalhadores em termos de cobrança e intensidade do trabalho.

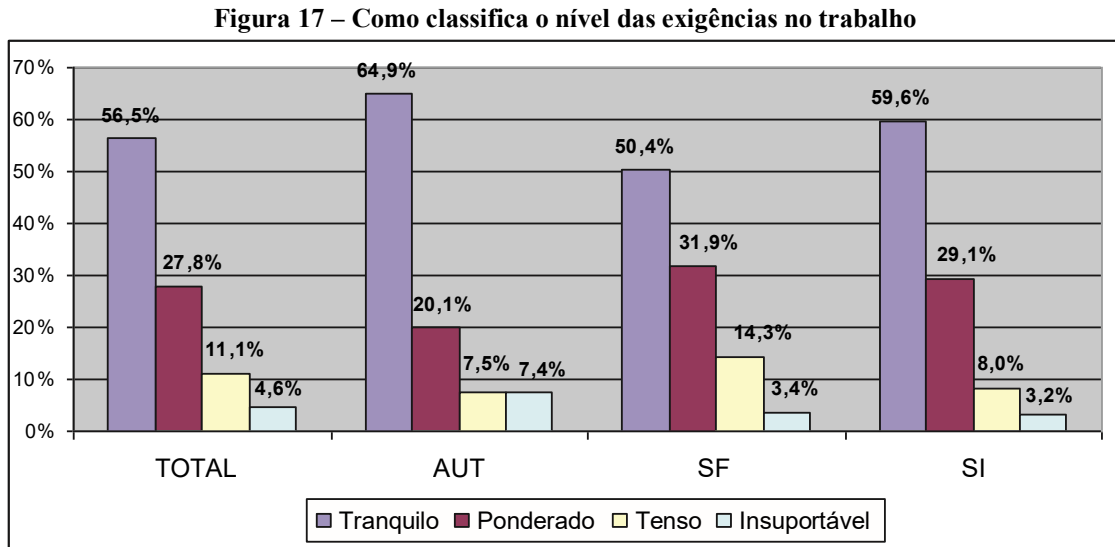
Primeiramente, questionou-se se os trabalhadores percebem que em seu trabalho lhes são exigidas atividades que antes eram exercidas por mais de uma pessoa. Como resultado, 41,6% responderam que lhes são exigidos, enquanto 58,4% responderam que não. Os subordinados informais foram os que apresentaram o menor percentual de exigência, com 37%, e os autônomos tiveram o maior percentual, 45,1%. Entre os setores de atividades, apenas os trabalhadores agrícolas destoaram da média geral, com 70% afirmando que lhes são exigidos atividades que antes demandavam mais de uma pessoa. Embora seja um percentual bastante alto, deve-se ressaltar que o tamanho da amostra dos trabalhadores agrícolas foi pequena, o que compromete a significância estatística dos resultados para esse grupo.

Figura 16 – O trabalho exige que se faça atividades que antes eram exercidas por mais de uma pessoa



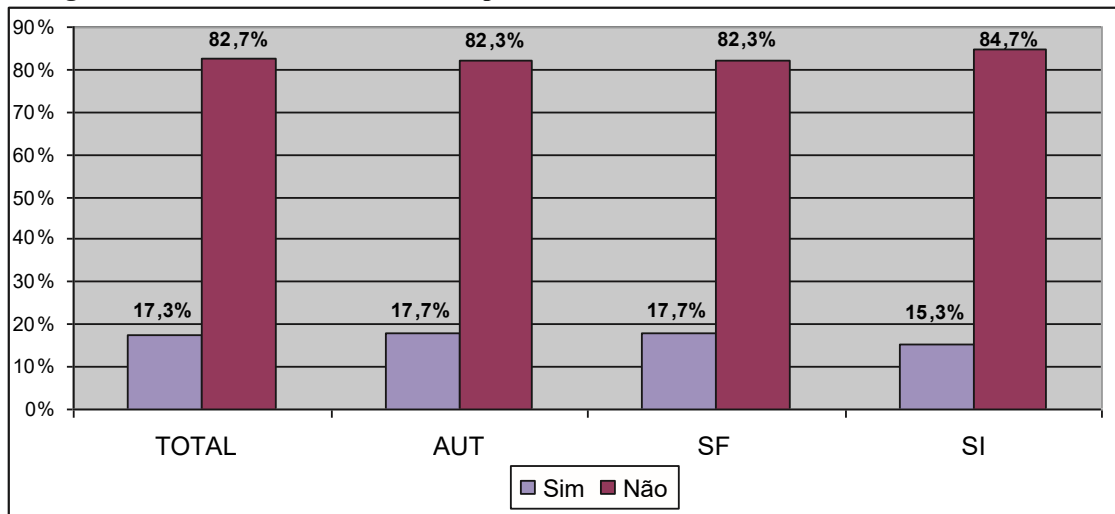
Com relação às cobranças recebidas no ambiente de trabalho atual, sejam elas do empregador ou dos clientes, procurou-se obter informações sobre como os trabalhadores as perceberam em seus ambientes de trabalho. Eles classificaram-nas da seguinte forma: 56,5% afirmaram que são tranquilas, pois há liberdade para exercer as tarefas que lhes são cobradas; 27,8% classificaram-nas como ponderadas, percebendo que as cobranças ocorrem de maneira normal; 11,1% classificaram-nas como tensas, pois há um nível de cobranças bem elevado; e 2,3% disseram que as cobranças no ambiente de trabalho são insuportáveis e ocorrem a todo o tempo. Nos percentuais divididos por vínculo, os subordinados formais apresentam as

maiores proporções de trabalhadores que classificam as cobranças como tensas ou insuportáveis, com 17,6% ao todo. Outros 2,3% responderam que esse questionamento não se aplica para seu ambiente trabalho, sendo a maioria deles composta por autônomos. Nos setores de atividades, não se constatou grandes variações em torno da média geral.



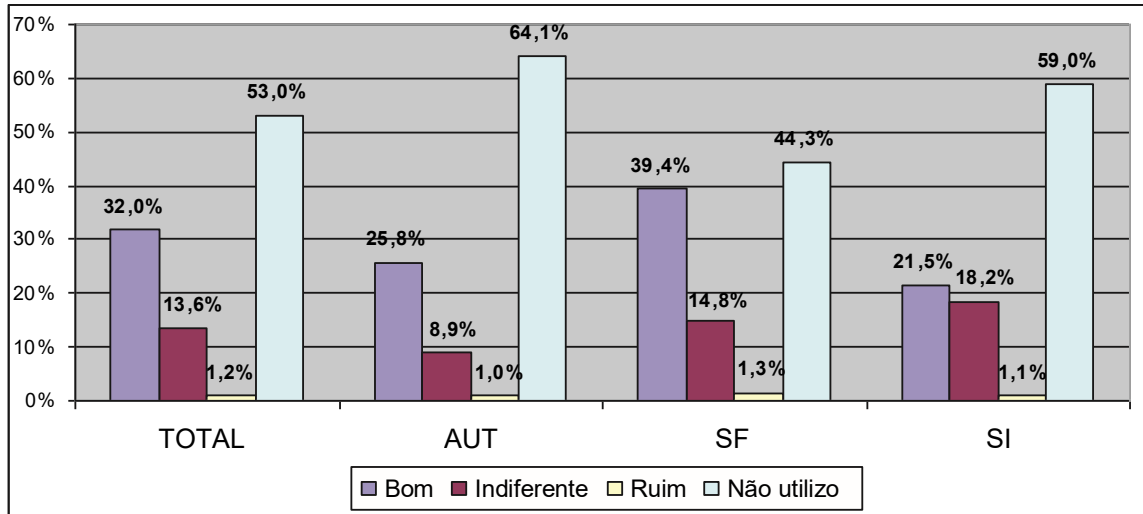
Outra questão importante desse bloco refere-se à ocorrência de acidentes ou problemas de saúde sofridos alguma vez pelos trabalhadores em sua vida laboral nos quais eles acreditam ser decorrentes do excesso de trabalho. Verificou-se que 17,3% afirmaram já ter sofrido algum acidente ou problema de saúde nessas condições. Ou seja, quase um trabalhador em cada cinco afirmou ter sofrido alguma consequência negativa do excesso de trabalho, um número bastante preocupante no que tange à temática da segurança do trabalho. Olhando para os setores econômicos, os que apresentaram maior percentual foram o dos trabalhadores agrícolas, com 22,2%, e os da construção civil, 19,6%.

Figura 18 – Ocorrência de acidente ou problema de saúde decorrente ao excesso de trabalho



Uma questão recorrente nos estudos recentes sobre intensidade do trabalho aborda a temática da inserção dos equipamentos de informática e telecomunicações (computador, internet, celular, etc.) no ambiente de trabalho dos mais variados setores econômicos. Com base nesse ponto, questionou-se aos trabalhadores entrevistados o que eles acham quanto ao impacto desses equipamentos em suas rotinas de trabalho. Constatou-se que: 32% deles classificam o impacto como bom, por considerarem que tais equipamentos aliviaram seu trabalho e agora podem executar as tarefas com um menor esforço; 13,6% disseram ser indiferentes, pois acreditam que a intensidade do trabalho continua a mesma, alterando apenas a forma de executar as tarefas; 1,2% percebem esse impacto como ruim, por acreditarem que a inserção desses equipamentos intensificou seu trabalho, pois agora executam tarefas relativas ao trabalho em seu tempo livre ou precisam ficar de prontidão para uma chamada repentina. Por outro lado, a maioria dos entrevistados, 53%, afirmou que não utilizam equipamentos de informática ou telecomunicações na jornada de trabalho. A Figura 19 a seguir mostra essa divisão por vínculo de trabalho, onde pode-se perceber que a proporção de trabalhadores que classificaram o impacto como ruim não variou muito entre eles. A maior variação ficou por conta da proporção dos que não utilizam esses equipamentos, sendo menor entre os SF e maior entre os AUT e SI. Entre os setores de atividades, a construção civil apresentou o maior percentual de trabalhadores que não utilizam equipamentos de informática/telecomunicações, 71,8%, enquanto o menor índice foi o da administração pública, 28,7%.

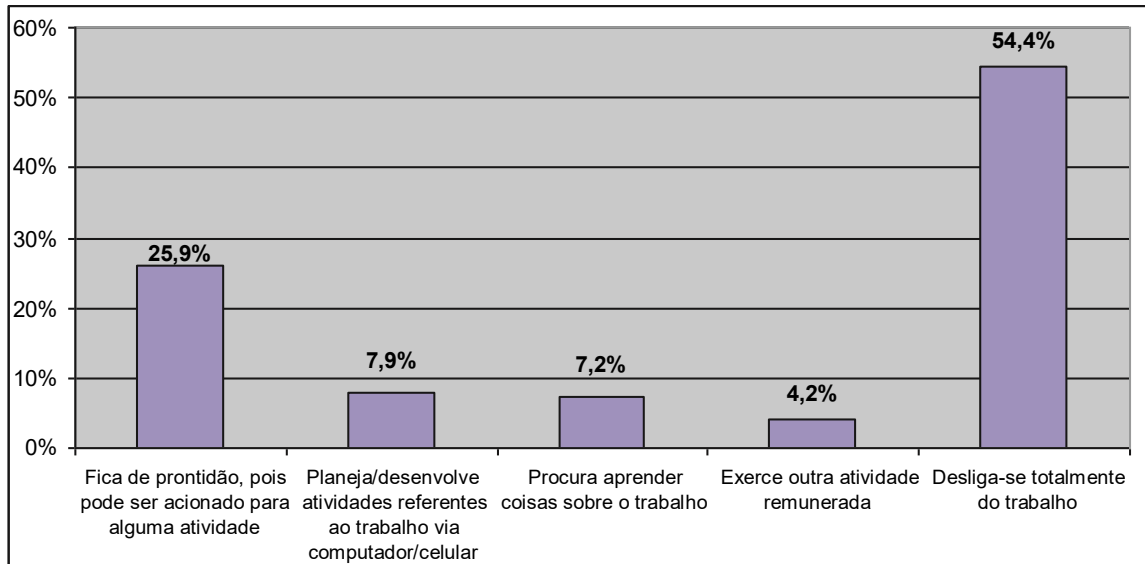
Figura 19 – Percepção sobre o impacto dos equipamentos de comunicação e informática no trabalho



Por outro lado, foi questionado também qual a relação dos trabalhadores com sua atividade laboral quando está fora da jornada e do ambiente de trabalho. Nesse ponto, quase a metade deles, 45,6%, afirmaram que não conseguem se desligar totalmente do trabalho em seu tempo livre, sendo que: 26% do total responderam que ficam de prontidão, pois podem ser acionados para alguma atividade fora de sua jornada normal de trabalho; outros 8% afirmaram que em seu tempo fora da jornada de trabalho também planejam ou desenvolvem atividades referentes ao trabalho via computador ou celular. No primeiro caso, a maior proporção encontra-se entre os autônomos, enquanto que no segundo caso a maior proporção está entre os subordinados formais e informais. O interessante desses resultados é que são bem superiores aos 1,6% daqueles que disseram que a inserção dos equipamentos de informática e comunicação no trabalho é ruim pelo fato de implicarem em execução de tarefas em seu tempo livre ou na necessidade de ficar de prontidão para uma chamada repentina de trabalho, como se observou no parágrafo anterior. Além desses, 7,3% afirmaram que procuram aprender coisas sobre seu trabalho, o que também indica um comprometimento de seu tempo livre em decorrência de sua atividade laboral, e 4,3% realizam outro trabalho remunerado. Entre os demais entrevistados, 54,4% deles disseram que desligam-se totalmente do trabalho quando estão fora de suas jornadas. Pela Figura 20, percebe-se que uma proporção bem menor dos trabalhadores autônomos consegue se desligar totalmente do trabalho em seu tempo livre. Entre os setores de atividades, a indústria apresentou a menor proporção entre trabalhadores que ficam de prontidão para eventuais chamadas de trabalho e a maior

proporção entre os que conseguem se desligar do trabalho em seu tempo livre, 19,1% e 62,9% respectivamente.

Figura 20 – Relação com o trabalho quando está fora da jornada



3. Considerações finais

Os dados analisados nesta pesquisa auxiliam no entendimento das percepções entre os trabalhadores no tocante à intensidade do trabalho, bem como suas principais cobranças e exigências. Esse tipo de análise é importante pelo fato do trabalho ser uma das principais dimensões da vida e ter uma grande influência no planejamento do dia a dia e da sociabilidade das pessoas. Outra questão que a intensidade do trabalho pode ter influência importante é na saúde e integridade física dos trabalhadores. Pelos resultados auferidos, cerca de uma em cada cinco pessoas afirmaram já ter sofrido alguma doença ou acidente decorrente do excesso de trabalho, um dado bastante preocupante para a temática da saúde do trabalho no Brasil.

Pode-se inferir que, de acordo com a percepção dos trabalhadores, a intensidade do trabalho tem se manifestado sobretudo pelo aumento das exigências e pela pressão por resultados, o que se percebe pelo alto índice de “alta exigência” nas cinco capacidades gerais apontadas nesta pesquisa. Outro ponto digno de nota é que cerca de metade dos trabalhadores afirmaram que não se desligam totalmente de seu trabalho durante seu tempo livre, o que demonstra que a intensidade do trabalho se propaga também via apropriação do tempo livre dos trabalhadores, seja pela exigência de novas capacitações para acompanharem as novas exigências, seja pela necessidade de prontidão para o exercício de atividades extras.

O que se notou é que os trabalhadores subordinados formalizados são os que possuem maior rigidez em termos de tempo de trabalho e não trabalho. Isso ficou claro, por um lado,

pela percepção de uma menor incidência de porosidade no tempo de trabalho desse grupo, e por outro, pela definição de horários fixos de trabalho e horário de almoço por parte do empregador. No caso dos autônomos e dos subordinados informais, essas fronteiras são muito difíceis de serem detectadas. Conseqüentemente, os setores de atividade que apresentam maior grau de formalização da força de trabalho, como a indústria e a administração pública, acompanharam os resultados dos subordinados formais.

Em termos de exigências de capacidades, o grupo dos subordinados formais foi o único que apresentou índices superiores à média geral em todas as exigências abordadas na pesquisa, o que denota uma maior exigência de qualificação profissional para o exercício de uma atividade de trabalho formalizada. Essa afirmação é corroborada também pelo fato dos trabalhadores formais apresentarem maiores índices de escolaridade com relação aos demais. Em decorrência desse maior grau de exigências, os trabalhadores formais também são os que mais apresentaram críticas quanto ao nível de exigências no ambiente de trabalho.

Além disso, os subordinados formais estão entre os que mais afirmaram haver escolhido sua atividade por interesses profissionais. O fato deles apresentarem maior grau de escolaridade auxilia nessa possibilidade de poderem escolher qual atividade exercer. Entre os informais e autônomos, suas atividades tendem a ser percebidas como transitórias ou então são exercidas por não conseguirem arrumar outra.

Por fim, em termos de percepção quanto ao papel dos novos equipamentos de comunicação e informática no ambiente de trabalho, é interessante notar que apenas uma parcela residual (1,2%) afirmaram achar ruim essa inserção por fazê-los exercer alguma atividade referente ao trabalho em seu tempo livre. Por outro lado, cerca de um terço dos trabalhadores disseram que ficam de prontidão em seu tempo livre para eventuais chamadas de trabalho ou utilizam desses equipamentos para planejar atividades de trabalho. Isso mostra que os novos equipamentos de comunicação e informática possuem relevante contribuição no aumento da intensidade do trabalho, mas essa questão ainda não é vista como um problema, ou então não se construiu entre os trabalhadores um vínculo direto entre o aumento da intensidade e tais equipamentos, ou seja, eles podem estar encarando essa intensidade como advinda da própria natureza e necessidade do trabalho.

Ainda sobre esse quesito, é digno de nota que mais da metade dos trabalhadores afirmaram não fazer uso desses equipamentos em seu ambiente de trabalho. Também se diagnosticou diferenças importantes entre os vínculos. Os trabalhadores subordinados formais são os que mais caracterizaram a inserção desses equipamentos como boa para o exercício de seu trabalho. Já os informais e autônomos apresentaram um grau bastante elevado de

trabalhadores que não utilizam equipamentos de informática ou que são indiferentes a eles, o que denota a existência de postos de trabalho de baixa tecnologia e, por conseguinte, baixa produtividade nesses dois grupos.


É importante ressaltar que essa pesquisa do SIPS foi um exercício inicial de análise das dimensões da intensidade do trabalho e suas diferentes percepções entre os variados grupos que compõem o mercado de trabalho no Brasil. Espera-se que esses resultados sejam um ponto de partida para outras pesquisas, sejam elas de caráter ampliado ou focalizado, para que se consiga chegar a diagnósticos mais precisos para o subsídio de novas ações e políticas que venham a garantir um melhor arranjo do sistema de proteção social e políticas de emprego e renda no país.

Notas

1 A elaboração deste relatório esteve sob responsabilidade da Coordenação de Trabalho e Renda da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Ipea. A finalização deste documento contou com a assistência e colaboração da Assessoria Técnica da Presidência do Ipea (Astec) e Assessoria de Comunicação do Ipea (Ascom).

ANEXO B – Trabalho e Tempo Livre

SIPS
Sistema de Indicadores de Percepção Social



Trabalho e tempo livre

21 de março de 2012

ipea
Instituto de Políticas de
Economicidade e Avaliação

Governo Federal
Secretaria de Assuntos Estratégicos da

Presidência da República

Ministro Wellington Moreira Franco

Fundação pública vinculada à Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Marcio Pochmann

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Geová Parente Farias

Diretor de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais, substituto

Marcos Antonio Macedo Cintra

Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Alexandre de Ávila Gomide

Diretor a de Estudos e Políticas Macroeconômicas

Vanessa Petrelli de Correa

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Francisco de Assis Costa

Diretor de Políticas Setoriais de Inovação, Regulação e Infraestrutura

Carlos Eduardo Fernandez da Silveira

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Jorge Abrahão de Castro

Chefe de Gabinete

Fábio de Sá e Silva

Assessor-chefe de Imprensa e Comunicação

Daniel Castro

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

O Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS)

O Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS) é uma pesquisa domiciliar e presencial que visa captar a percepção das famílias acerca das políticas públicas implementadas pelo Estado, independente destas serem usuárias ou não dos seus programas e ações. A partir desta 2ª edição, a pesquisa passa a ser realizada em 3775 domicílios, em 212 municípios, abrangendo todas as unidades da federação. Passa também a ser utilizado o método de amostragem probabilística de modo a garantir uma margem de erro de 5% a um nível de significância de 95% para o Brasil e para as cinco grandes regiões.

Equipe Responsável

Elaboração

Sandro Pereira - Coordenação

André Campos

Brunu Amorim

Roberto Gonzalez

Formatação Final

Assessoria Técnica da Presidência (Astec)

Assessoria de Comunicação (Ascom)

1. Introdução¹

Esta versão do Sips/Ipea² levantou informações de 3.796 residentes em áreas urbanas, todos com pelo menos 18 anos de idade e com ao menos um trabalho remunerado na semana de referência do levantamento.

As informações, colhidas em âmbito domiciliar, por meio de questionário com 64 questões, versaram sobre esse trabalho dos entrevistados³. Mais especificamente, sobre o tempo cotidianamente gasto nesse trabalho e sobre seus impactos na vida dos entrevistados.

Várias informações foram coletadas, desde dados sócio-demográficos gerais (como sexo, idade e raça, entre outros) até dados sócio-laborais bastante específicos (duração da jornada, existência de intervalos, cobranças no ambiente de trabalho e assim por diante).

Este relatório concentra-se na *relação entre o tempo de trabalho e o tempo extratrabalho (ou tempo livre)*⁴, tal como ela é percebida pelos entrevistados do Sips/Ipea. Analisa-se aqui:

i) se, após o período de trabalho, o entrevistado consegue desligar-se inteiramente das preocupações próprias deste (ou se, ao contrário, tem de permanecer de sobreaviso, conectado a dispositivos de comunicação da empresa etc.);

ii) se, para além de seu trabalho, o entrevistado realiza outras atividades regulares em seu cotidiano (atividades educacionais, esportivas, religiosas, sindicais, políticas, i.e.);

iii) qual o tempo semanalmente dedicado a essas atividades extratrabalho – e se este tempo vem se reduzindo por conta do trabalho;

iv) se o tempo dedicado ao trabalho compromete a qualidade de vida do entrevistado (ao gerar cansaço, estresse e desmotivação, ao prejudicar as relações familiares e as relações de amizade, ao inviabilizar as atividades esportivas, educacionais etc.);

v) como o entrevistado se sente quando é solicitado a utilizar seu tempo livre para realizar atividades próprias do trabalho (se o sentimento é positivo ou negativo);

vi) se o entrevistado pensa em trocar de ocupação por conta do tempo despendido em seu trabalho;

vii) qual a percepção de alterações nas normas que regulam a jornada laboral (no sentido de reduzi-la das atuais 44 horas semanais para um número inferior).

Essa análise é realizada para o conjunto dos entrevistados, de maneira univariada e, também, multivariada. Verifica-se a distribuição simples das respostas dos entrevistados em cada um dos aspectos mencionados (se consegue se desligar do trabalho, se realiza outras atividades regulares, se o tempo de trabalho compromete a qualidade de vida etc.).

Após, observam-se as relações existentes entre tais respostas e as características dos entrevistados (características sociodemográficas – como região, sexo, idade, cor/raça e situação conjugal – e socioeconômicas, direta e indiretamente ligadas ao trabalho – como escolaridade, renda, ocupação, jornada e tempo de vínculo).

O contexto dessa análise precisa ser destacado, pois ele consiste em um mercado de trabalho com sinais de dinamismo, não observados no país desde os anos 1970. Esses sinais incluem a forte redução do desemprego e da informalidade, paralelas à expansão do assalariamento (em particular daquele protegido por normas laborais e sociais) e da remuneração do trabalho.

Essa dinâmica do mercado de trabalho, mais pronunciada após 2003, está fomentando soluções para problemas históricos do subdesenvolvimento brasileiro. Contudo, no bojo da ampliação do assalariamento protegido, também se estão levantando questões que há tempos não surgiam no debate acadêmico. Algumas dessas questões referem-se às tensões entre tempo de trabalho e tempo livre na vida cotidiana da população, aqui analisadas com os dados do Sips/Ipea.

A título de sumário, este relatório se inicia com uma observação do tempo de trabalho ao longo das décadas de 1990 e 2000 no país, tal como registrado pela Pnad/IBGE.

A seguir, verifica se os aspectos centrais acima mencionados (capacidade de se desligar do trabalho, de realizar outras atividades regulares etc.) estão relacionados entre si, pois isso pode indicar se, entre os entrevistados do Sips/Ipea, há um modo “comum” de perceber a relação entre tempo de trabalho e tempo livre.

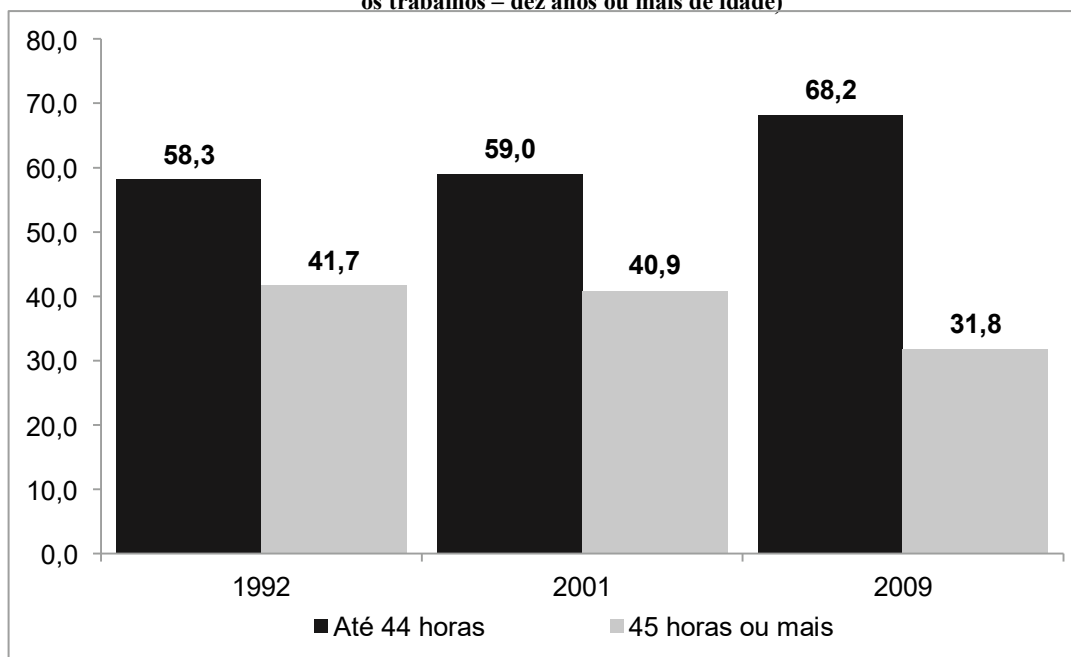
Na sequência, observa cada um desses aspectos centrais, por meio da distribuição simples das variáveis envolvidas e das suas relações com as características dos entrevistados do Sips/Ipea (características sociodemográficas, socioeconômicas etc.).

Por fim, este relatório traz algumas considerações gerais sobre as evidências empíricas trazidas pelo Sips/Ipea, bem como algumas hipóteses para explicar tais evidências.

2. Evolução do tempo de trabalho

De acordo com as informações da Pnad/IBGE, ao longo das décadas de 1990 e 2000, houve uma redução do tempo dedicado ao trabalho no Brasil. Considerando-se todas as ocupações (principais e adicionais), é possível verificar que a porcentagem da população que gasta 45 horas ou mais por semana trabalhando reduziu-se ligeiramente no primeiro período (de 41,7% em 1992 para 40,9% em 2001), bem como acentuadamente no segundo (de 40,9% em 2001 para 31,8% em 2009)⁵. Ou seja, o limite constitucional de 44 horas semanais (instituído em 1988) funcionou como uma referência concreta para uma percentagem cada vez maior da população ocupada no país, especialmente ao longo dos anos 2000.

Gráfico 1 – Evolução do tempo de trabalho no Brasil (Nº horas habitualmente trabalhadas por semana – todos os trabalhos – dez anos ou mais de idade)



Fonte: IBGE/Pnad

Tabela 1 – Evolução do tempo de trabalho no Brasil (Nº horas habitualmente trabalhadas por semana – todos os trabalhos – dez anos ou mais de idade)

	1992		2001		2009	
	Nº (Milhões)	%	Nº (Milhões)	%	Nº (Milhões)	%
Até 44 horas	37,95	58,3	44,96	59,0	63,17	68,2
45 horas ou mais	27,16	41,7	31,13	40,9	29,52	31,8
Sem declaração	0,03	0,1	0,07	0,1	0,00	0,0
Total	65,15	100,0	76,16	100,0	92,69	100,0

Fonte: IBGE/Pnad

Mesmo quando se consideram apenas as ocupações únicas ou principais, constata-se na Pnad/IBGE que a tendência continua a mesma. A proporção populacional que excede o limite constitucional de 44 horas semanais baixa de 39,4% em 1992 para 38,6% em 2001, assim como encolhe para 29,3% em 2009.

Em termos de posição na ocupação, percebe-se que todos os grupos testemunham uma redução na jornada extraconstitucional entre as décadas de 1990 e 2000, fazendo inclusive com que haja uma relativa convergência entre os grupos de trabalhadores subordinados (assalariados com e sem carteira assinada) e autônomos (conta própria): no momento mais recente, por volta de 30% deles trabalham 45 horas ou mais por semana, percentual significativamente menor que o de 1992.

Em termos de setor econômico, anotam-se tendências muito semelhantes. Todos os setores (para os quais há informações) registram diminuição da jornada extraconstitucional nas décadas de 1990 e 2000 (isso é particularmente claro nesta última). O comércio, a construção e os serviços de transporte/comunicação continuam com proporções expressivas trabalhando 45 horas ou mais por semana, ao passo que os serviços sociais e a administração pública permanecem com proporções bem menores. Mas, para todos os setores, entre 1992 e 2009, há redução da jornada que excede os limites definidos na Constituição.

Tabela 2 – Evolução do tempo de trabalho por posição na ocupação no Brasil (Nº horas habitualmente trabalhadas por semana – trabalho único ou principal – dez anos ou mais de idade)

	Apenas 45 horas ou mais		
	1992	2001	2009
	%	%	%
Empregado com carteira	38,5	41,8	32,0
Militar	30,7	33,6	23,2
Funcionário público estatutário	13,5	15,2	10,4
Outros empregados sem carteira	47,4	41,5	29,2
Empregados sem declar. de carteira	29,0	39,7	*
Trabalhador doméstico com carteira	62,2	50,8	41,5
Trabalhador doméstico sem carteira	49,2	37,8	23,1
Trabalhador doméstico sem declar. de carteira	46,5	15,6	*
Conta-própria	48,0	45,7	34,3
Empregador	65,0	62,1	54,0
Trabalhador na produção para o próprio consumo	5,1	5,1	6,6
Trabalhador na construção para o próprio uso	*	18,7	16,8
Não remunerado	25,9	18,4	14,5
Sem declaração	100,0	100,0	*
Total	39,4	38,6	29,3

* Sem informação
Fonte: IBGE/Pnad

Tabela 3 – Evolução do tempo de trabalho por setor econômico no Brasil (Nº horas habitualmente trabalhadas por semana – trabalho único ou principal – dez anos ou mais de idade)

	Apenas 45 horas ou mais		
	1992	2001	2009
	%	%	%
Agrícola	38,7	34,9	26,6
Indústria de transformação	38,6	39,7	28,5
Construção civil	50,5	50,3	35,7
Outras atividades industriais	31,1	34,6	26,0
Comércio de mercadorias	48,4	48,4	39,5
Prestação de serviços	49,1	45,1	*
Serviços auxiliares da atividade econômica	29,8	31,6	*
Serviços de transporte e comunicação	54,3	57,1	44,2
Serviços sociais	14,7	15,8	11,4
Administração pública	20,4	20,8	13,7
Outras atividades, atividades mal def./não declar.	20,8	26,0	16,3
Total	39,4	38,6	29,3

* Sem informação
Fonte: IBGE/Pnad

Em suma, as linhas gerais desenhadas a partir das informações da Pnad/IBGE são de redução da relevância do tempo de trabalho na vida diária da população brasileira. Seja quando se leva em conta todas as ocupações, seja quando se toma apenas as ações únicas ou principais, há uma diminuição das situações de excesso de trabalho (compreendidas como aquelas em que se trabalha 45 horas ou mais por semana).

Ressalve-se que não é possível dimensionar a importância do trabalho na vida cotidiana apenas a partir da duração da jornada laboral. Em princípio, outros fatores devem ser levados em conta, como a intensidade das atividades realizadas durante a jornada, o desgaste físico e

psíquico envolvido nessas atividades, e assim por diante. Seja como for, não deixa de ser relevante perceber que, em linhas gerais, o tempo destinado ao trabalho vem se reduzindo na vida diária da população do país, segundo a Pnad/IBGE.

3. Relação entre o tempo de trabalho e o tempo livre

É necessário realizar uma observação sobre os aspectos centrais deste relatório, que se referem a algumas variáveis específicas do Sips/Ipea – variáveis como: se os entrevistados conseguem se desligar do trabalho, se realizam outras atividades regulares, se o tempo de trabalho compromete suas vidas, etc.

A observação é a seguinte: tais variáveis estão associadas entre si, em um grau considerado razoável – o que pode ser interpretado, com as devidas ressalvas, como um indício de que refletem uma mesma “dimensão” analítica (o modo como os entrevistados percebem a relação entre o tempo de trabalho e o tempo livre).

Os dados da tabela 4 consistem em uma medida desse grau de associação, que é o χ^2 de Pearson (qui-quadrado de Pearson), calculado para cada intersecção de sete variáveis que refletem esses aspectos. Das 21 intersecções existentes entre essas sete variáveis, apenas três resultam em χ^2 s sem significância estatística. Ou seja, de acordo com essa medida de combinação simples de variáveis, parece haver um razoável grau de associação entre os aspectos que refletem a maneira como é percebida a relação entre o tempo de trabalho e o tempo livre.

Tabela 4 – Associação entre variáveis (χ^2 Pearson)

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
Q1	-	97,88	67,70	36,50	19,98	37,94	3,80*
Q2	97,88	-	164,08	63,01	1,49*	13,59	1,76*
Q3	67,70	164,08	-	1076,96	83,08	26,76	145,92
Q4	36,50	63,01	1076,96	-	150,16	71,31	226,24
Q5	19,98	1,49*	83,08	150,16	-	123,75	144,47
Q6	37,94	13,59	26,76	71,31	123,75	-	32,76
Q7	3,80*	1,76*	145,92	226,24	144,47	32,76	-
* Não significante, $p > 0,05$							
Q1 - "Desliga-se totalmente do trabalho quando encerra o horário de trabalho?"							
Q2 - "Além de seu trabalho, você possui outro(s) compromisso(s) regular (es)?"							
Q3 - "Você sente que o tempo livre vem diminuindo por causa do trabalho?"							
Q4 - "Você acha que o tempo dedicado ao trabalho compromete sua qualidade de vida?"							
Q5 - "Quando precisa dedicar parte do tempo livre a atividades de seu trabalho, você fica..."							
Q6 - "Caso seja aprovada nova lei, prevendo a diminuição da jornada de trabalho, você..."							
Q7 - "Você consideraria trocar de trabalho por causa do tempo que você gasta com ele?"							

Fonte: Ipea/Sips

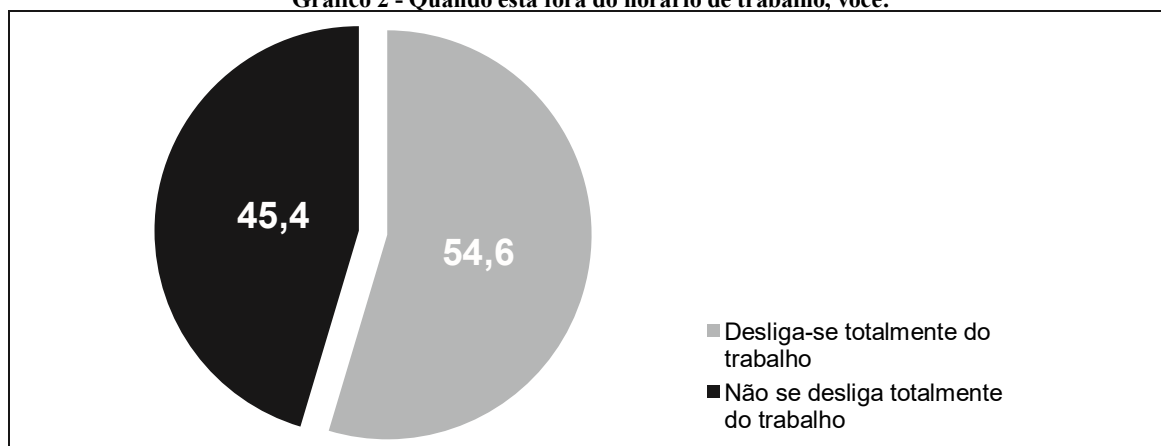
Como resumo, para um grupo relevante dos entrevistados (cuja extensão será dimensionada a seguir), há uma percepção relativamente comum da relação entre o tempo de trabalho e o tempo livre (que será qualificada também na sequência deste relatório). Em linhas gerais, essa percepção parece conflitar com as tendências desenhadas a partir dos dados da Pnad/IBGE (de pura e simples redução da importância do tempo de trabalho na vida cotidiana da população).

4. Se o entrevistado consegue se desligar de seu trabalho

Quase a metade dos entrevistados (45,4%) afirma ter dificuldade para se desligar totalmente do trabalho remunerado, mesmo após o horário de término de sua jornada diária. Entre as razões apontadas, destaca-se a necessidade de ficar de prontidão, para a realização de alguma atividade extraordinária (26,0%); a necessidade de planejar ou desenvolver alguma atividade de trabalho, mediante internet, celular, etc. (8,0%); bem como a necessidade de aprender um conjunto de coisas sobre o próprio trabalho (7,2%). Acrescente-se que 4,2% dos entrevistados relatam que possuem outros trabalhos remunerados, além do principal.

A dificuldade para se desligar totalmente do trabalho parece estar relacionada, em certa medida, com características socioeconômicas diretamente ligadas à ocupação dos entrevistados. Em particular, com sua posição na ocupação, pois ao comparar os trabalhadores subordinados (assalariados, i.e.) e os autônomos (por conta própria e pequenos empregadores, i.e.), constata-se que os primeiros têm uma chance 1,6 vezes maior de efetivamente conseguir se afastar do trabalho, após o horário de término de sua jornada diária⁶.

Gráfico 2 - Quando está fora do horário de trabalho, você:



Fonte: Ipea/Sips

Tabela 5 - Quando está fora do horário de trabalho, você:

	%
Fica de prontidão, pois pode ser acionado para alguma atividade extra	26,0
Planeja ou desenvolve atividades referentes ao trabalho via internet/celular	8,0
Procura aprender coisas sobre o trabalho	7,2
Exerce outro trabalho remunerado	4,2
Total	45,4

Fonte: Ipea/Sips

Tabela 6 – Associação entre variáveis (χ^2 Pearson e Razão de Chance)

Var. dependente: "Desliga-se totalmente do trabalho quando encerra o horário de trabalho?"			
Vars. independentes de natureza sociodemográfica			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Região geográfica	3,50	0,06	-
Sexo	5,40	0,02	1,16
Idade	4,33	0,04	0,87
Cor/Raça	11,03	0,00	1,25
Situação conjugal	7,90	0,00	1,20
Vars. independentes de natureza socioeconômica - indiretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Escolaridade	2,32	0,13	-
Renda familiar	0,42	0,52	-
Vars. independentes de natureza socioeconômica - diretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Posição na ocupação	42,30	0,00	0,64
Jornada de trabalho	14,84	0,00	0,77
Tempo de vínculo	19,16	0,00	0,75

Fonte: Ipea/Sips

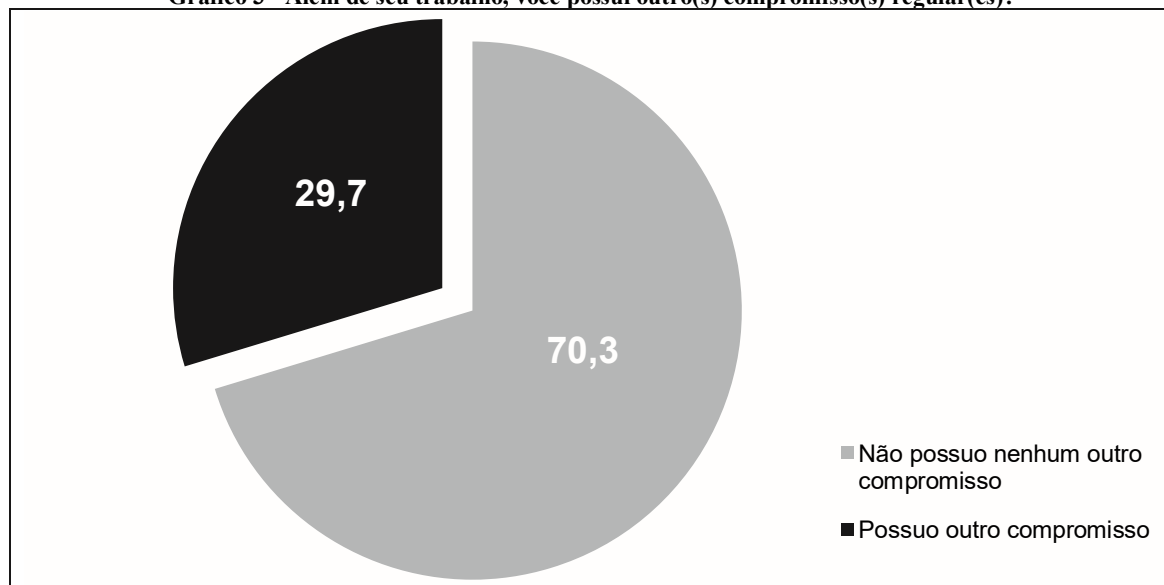
5. Se, além do trabalho, o entrevistado possui outros compromissos regulares

Menos de um terço dos entrevistados (29,7%) consegue assumir outros compromissos regulares, para além de seu trabalho remunerado. Entre os que conseguem assumir, destacam-se as atividades de devoção religiosa (7,1%), de realização de estudos (5,9%) e de treinamento esportivo (5,9%). Ademais, 6,2% dos entrevistados afirmam ter compromissos com outro trabalho remunerado, ao passo que 2,5% dizem desenvolver trabalho voluntário (fora de seus domicílios). Em termos de tempo dedicado a essas atividades, os entrevistados que conseguem desenvolvê-las destinam 10,7 horas semanais em média (sendo que a mediana corresponde a 7 horas semanais).

A possibilidade de assumir outros compromissos regulares no cotidiano parece estar associada a certas características socioeconômicas, indiretamente ligadas à ocupação dos entrevistados, como a escolaridade e a renda. Em termos de escolaridade, comparando os que possuem até ensino médio incompleto e os que possuem ao menos este nível completo, verifica-se que os segundos contam com uma chance 1,7 vezes maior de conseguir assumir

outros compromissos regulares. Paralelamente, contrastando os entrevistados que têm renda familiar per capita de até R\$ 400,00 mensais e os que têm renda acima deste valor, percebe-se que os últimos têm uma chance 1,5 vezes maior de conseguir se dedicar às religiões, aos estudos, aos esportes e assim por diante.

Gráfico 3 - Além de seu trabalho, você possui outro(s) compromisso(s) regular(es)?



Fonte: Ipea/Sips

Tabela 7 - Além de seu trabalho, você possui outro(s) compromisso(s) regular(es)?

	%
Sim, devoção religiosa	7,1
Sim, outro trabalho remunerado	6,2
Sim, atividades de estudo	5,9
Sim, prática ou treinamento esportivo	5,9
Sim, trabalho não remunerado ou voluntário fora do lar	2,5
Sim, outra atividade	2,0
Sim, atividade política/sindical	0,2
Total	29,7

Fonte: Ipea/Sips

Tabela 8 - Quantas horas você dedica normalmente por semana a esta(s) outra(s) atividade(s)?

	Nº
Média	10,7
Mediana	7

Fonte: Ipea/Sips

Tabela 9 – Associação entre variáveis (χ^2 Pearson e Razão de Chance)

Var. dependente: "Além de seu trabalho, você possui outro(s) compromisso(s) regular (es)?"			
Vars. independentes de natureza sociodemográfica			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Região geográfica	20,81	0,00	1,39
Sexo	0,14	0,71	-
Idade	6,08	0,01	0,84
Cor/Raça	17,15	0,00	0,74
Situação conjugal	10,09	0,00	1,25
Vars. independentes de natureza socioeconômica - indiretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Escolaridade	55,58	0,00	1,71
Renda familiar	35,25	0,00	1,53
Vars. independentes de natureza socioeconômica - diretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Posição na ocupação	17,72	0,00	0,72
Jornada de trabalho	0,42	0,52	-
Tempo de vínculo	0,07	0,79	-

Fonte: Ipea/Sips

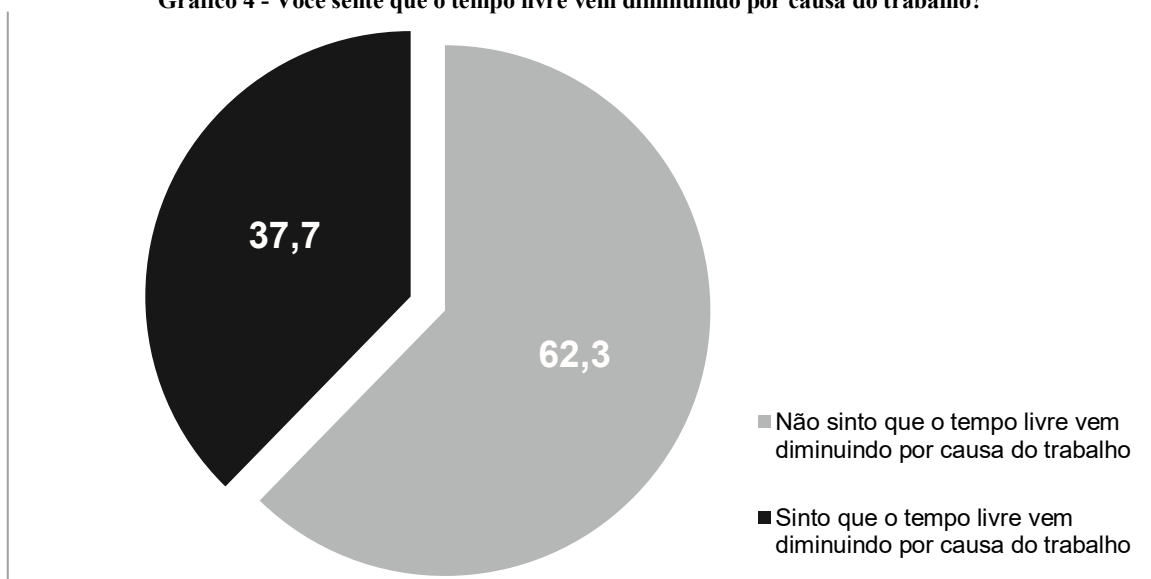
6. Se o entrevistado sente que o tempo livre vem diminuindo por conta do trabalho

Mais de um terço dos entrevistados (37,7%) sente que o tempo livre vem diminuindo no período recente, por conta do tempo diariamente gasto com o trabalho remunerado. De maneira mais específica, eles afirmam que isso ocorre por causa do excesso de atividades exigidas no trabalho (18,0%), devido à obrigação de levar atividades laborais para realizar casa (5,3%) e por conta do maior tempo gasto com transporte para o trabalho (4,8%), entre outras razões.

A percepção de que o tempo livre vem diminuindo, por conta do tempo gasto com o trabalho, parece estar vinculada, em certa medida, a características socioeconômicas diretamente ligadas à ocupação dos entrevistados. E, em especial, à sua jornada laboral, pois ao comparar os que trabalham até 44 horas por semana (que é a jornada legalmente definida no país) e os que trabalham mais que esse número, nota-se que os segundos têm uma chance 1,8 vezes maior de relatar que seu tempo livre vem diminuindo.

De forma um pouco menos óbvia, essa percepção também parece estar relacionada a características sociodemográficas dos entrevistados, como a região geográfica de residência. Ao contrastar os que habitam regiões não-afluentes (Norte, Nordeste e Centro-Oeste) e os que moram em regiões afluentes (Sul e Sudeste), registrase os últimos têm uma chance 1,6 maior de mencionar que seu tempo livre vem diminuindo, devido ao tempo gasto com o trabalho.

Gráfico 4 - Você sente que o tempo livre vem diminuindo por causa do trabalho?



Fonte: Ipea/Sips

Tabela 10 - Você sente que o tempo livre vem diminuindo por causa do trabalho?

	%
Sim, por causa do excesso de atividades no trabalho	18,0
Sim, por causa de ter que levar trabalho para casa	5,3
Sim, por causa do maior tempo gasto com transporte para o trabalho	4,8
Sim, por causa da maior exigência de qualificação para o trabalho	3,7
Sim, por causa de ter que estar de prontidão para emergências no trabalho	2,6
Sim, por outro motivo	3,4
Total	37,7

Fonte: Ipea/Sips

Tabela 11 – Associação entre variáveis (χ^2 Pearson e Razão de Chance)

Var. dependente: "Você sente que o tempo livre vem diminuindo por causa do trabalho?"			
Vars. independentes de natureza sociodemográfica			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Região geográfica	46,18	0,00	1,60
Sexo	4,78	0,03	1,16
Idade	0,86	0,36	-
Cor/Raça	2,91	0,08	-
Situação conjugal	4,59	0,03	0,87
Vars. independentes de natureza socioeconômica - indiretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Escolaridade	10,25	0,00	1,24
Renda familiar	4,44	0,04	1,15
Vars. independentes de natureza socioeconômica - diretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Posição na ocupação	0,00	0,99	-
Jornada de trabalho	68,87	0,00	1,78
Tempo de vínculo	1,18	0,28	-

Fonte: Ipea/Sips

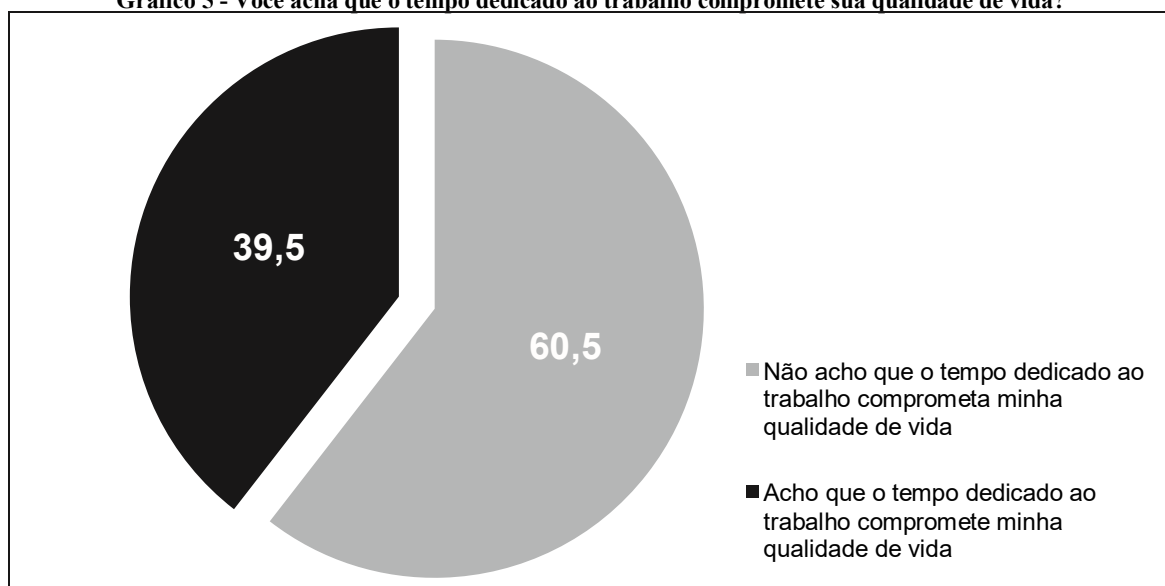
7. Se o entrevistado acha que o tempo de trabalho compromete sua qualidade de vida

Mais de um terço dos entrevistados (39,5%) considera que o tempo cotidianamente dedicado ao trabalho remunerado compromete a qualidade de vida. De acordo com as respostas fornecidas, isso ocorre principalmente por conta desse trabalho gerar cansaço e estresse (13,8%), devido a ele comprometer as relações amorosas e a atenção à família (9,8%), por causa do prejuízo causado ao estudo, ao lazer e ao esporte (7,2%) e devido a ele afetar negativamente as relações de amizade (5,8%).

A percepção de que o tempo exigido no trabalho compromete a qualidade de vida em várias dimensões parece estar associada, em parte, a características socioeconômicas diretamente ligadas à ocupação dos entrevistados. Em particular, à sua jornada laboral, pois comparando os que trabalham até 44 horas semanais e os que trabalham mais que isso, verifica-se que os segundos têm uma chance 1,6 vezes maior de afirmar que esse comprometimento é significativo.

Em paralelo, essa percepção também parece estar vinculada a características sociodemográficas dos entrevistados, como a região geográfica de moradia. Contrastando os que residem em regiões não-afluentas e os que habitam regiões afluentes, constata-se que os últimos têm uma chance 1,5 vezes maior de relatar problemas de qualidade de vida por conta do tempo diariamente exigido no trabalho.

Gráfico 5 - Você acha que o tempo dedicado ao trabalho compromete sua qualidade de vida?



Fonte: Ipea/Sips

Tabela 12 - Você acha que o tempo dedicado ao trabalho compromete sua qualidade de vida?

	%
Sim, pois gera cansaço e estresse	13,8
Sim, pois compromete minhas relações amorosas/minha atenção à família	9,8
Sim, pois compromete meu tempo de estudo/lazer/atividades físicas	7,2
Sim, pois compromete minhas amizades	5,8
Sim, pois gera perda de motivação para o próprio trabalho	2,9
Total	39,5

Fonte: Ipea/Sips

Tabela 13 – Associação entre variáveis (χ^2 Pearson e Razão de Chance)

Var. dependente: "Você acha que o tempo dedicado ao trabalho compromete sua qualidade de vida?"			
Vars. independentes de natureza sociodemográfica			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Região geográfica	33,46	0,00	1,48
Sexo	2,61	0,11	-
Idade	3,13	0,08	-
Cor/Raça	8,02	0,01	0,83
Situação conjugal	1,01	0,32	-
Vars. independentes de natureza socioeconômica - indiretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Escolaridade	6,13	0,01	1,18
Renda familiar	1,56	0,21	-
Vars. independentes de natureza socioeconômica - diretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Posição na ocupação	1,81	0,18	-
Jornada de trabalho	51,35	0,00	1,64
Tempo de vínculo	0,13	0,72	-

Fonte: Ipea/Sips

8. Como o entrevistado se sente por usar o tempo livre para trabalhar

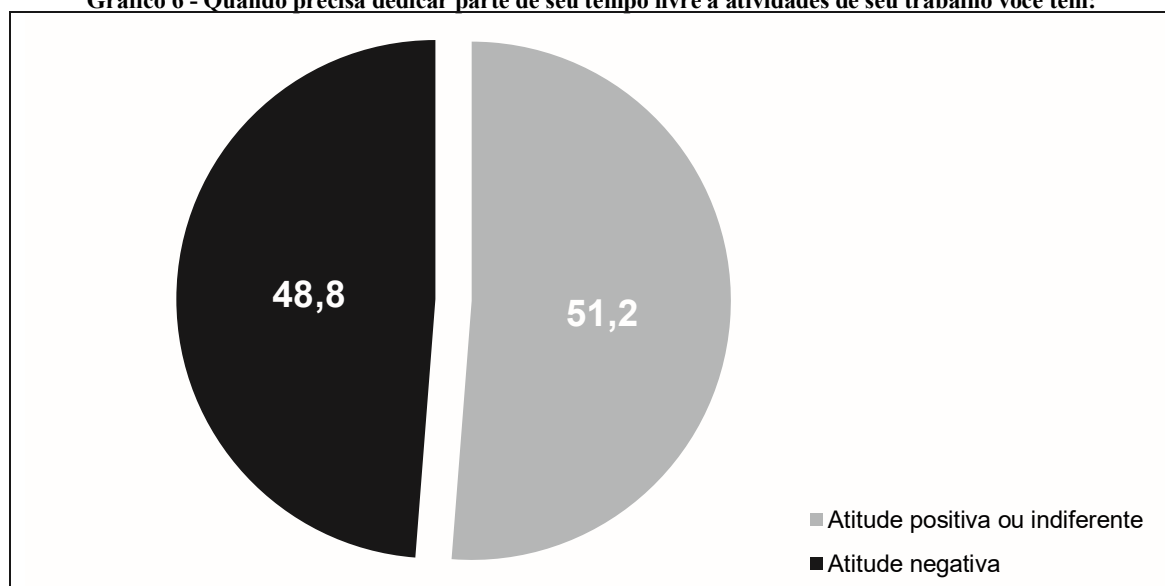
Quase a metade dos entrevistados (48,8%) apresenta reações negativas quando necessita dedicar parcela de seu tempo livre a atividades próprias do trabalho remunerado. Entre essas reações negativas, contabilizam-se as seguintes atitudes: conformação por precisar manter o trabalho (36,7%), tristeza por não sentir prazer no trabalho (5,1%) e revolta por achar que o tempo livre deveria ser dedicado a outras atividades (que não o trabalho, 7,0%).

A reação negativa ao uso do tempo livre para trabalhar parece estar ligada, em boa medida, a características socioeconômicas diretamente associadas à ocupação dos entrevistados. Destaque para a posição na ocupação, pois ao comparar os trabalhadores subordinados e os autônomos, nota-se que os primeiros têm uma chance 2,1 vezes maior de reagir contra esse uso do tempo livre. E destaque também para o tempo de vínculo dos trabalhadores (período em que mantêm o mesmo vínculo profissional), pois ao contrastar os que estão há menos tempo (até 36 meses) e os que estão há mais que isso, observa-se que os

primeiros têm uma chance 1,4 vezes maior de reagir contra o uso do tempo livre para trabalhar.

Acrescente-se que reação negativa ao uso “indevido” do tempo livre também parece estar relacionada a características sociodemográficas dos entrevistados, como a região geográfica de residência: ao comparar os que moram em regiões não-afluentes e os que habitam regiões afluentes, percebe-se que os últimos têm uma chance 1,4 vezes maior de rechaçar esse uso do tempo livre. Ademais, outra característica sociodemográfica a ser comentada é a idade: ao contrastar os trabalhadores com até 38 anos e aqueles com 39 anos de idade ou mais, registra-se que os primeiros têm uma chance 1,4 vezes maior de rejeitar o uso do tempo livre para trabalhar.

Gráfico 6 - Quando precisa dedicar parte de seu tempo livre a atividades de seu trabalho você tem:



Fonte: Ipea/Sips

Tabela 14 - Quando precisa dedicar parte de seu tempo livre a atividades de seu trabalho você fica:

	%
Atitude positiva ou indiferente	
Feliz, pois está fazendo o que gosta	42,0
Indiferente, pois nunca tenho o que fazer quando está de folga	9,2
Atitude negativa	
Conformado, pois precisa manter o emprego	36,7
Triste, pois não sente prazer no que faz	5,1
Revoltado, pois o tempo livre deveria ser para outras coisas	7,0
Total	100,0

Fonte: Ipea/Sips

Tabela 15 – Associação entre variáveis (χ^2 Pearson e Razão de Chance)

Var. dependente: "Quando precisa dedicar parte de seu tempo livre a atividades de seu trabalho você fica"			
Vars. independentes de natureza sociodemográfica			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Região geográfica	29,11	0,00	1,43
Sexo	11,61	0,00	1,25
Idade	31,74	0,00	0,69
Cor/Raça	1,82	0,18	-
Situação conjugal	2,23	0,14	-
Vars. independentes de natureza socioeconômica - indiretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Escolaridade	2,02	0,16	-
Renda familiar	5,02	0,03	0,86
Vars. independentes de natureza socioeconômica - diretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Posição na ocupação	110,75	0,00	0,48
Jornada de trabalho	5,29	0,02	1,17
Tempo de vínculo	22,42	0,00	0,73

Fonte: Ipea/Sips

9. Se o entrevistado pensa em trocar de ocupação por conta do tempo despendido no trabalho

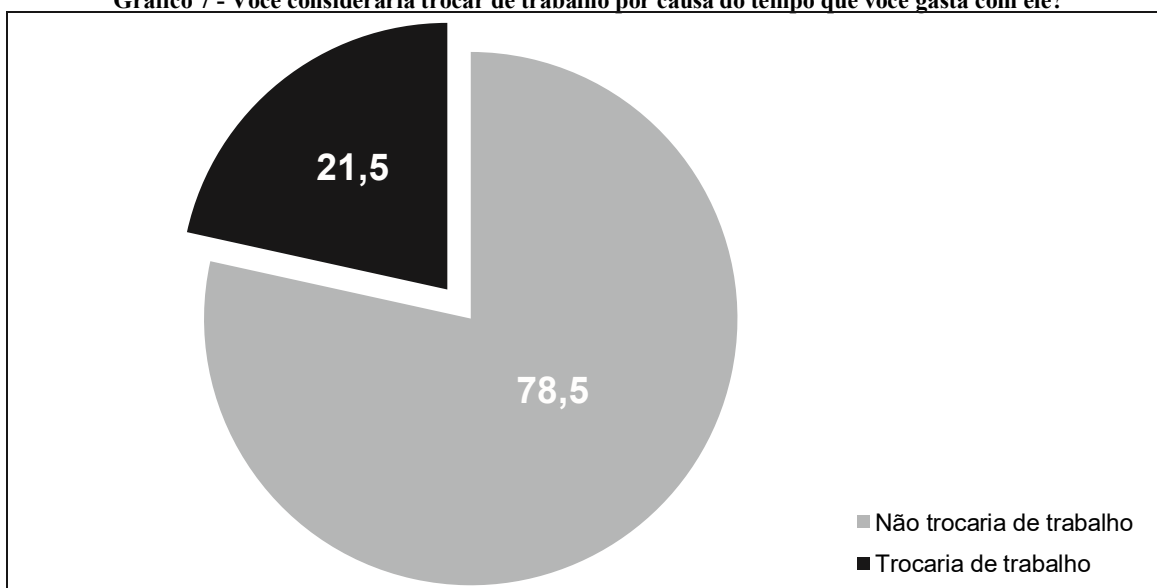
Com a análise até agora realizada, fica evidente que uma parcela oscilante (entre 30% e 50%) dos entrevistados considera que o tempo dedicado ao trabalho remunerado afeta negativamente seu tempo livre, com todas as consequências deste fato em termos de redução de sua qualidade de vida (geração de cansaço e estresse, comprometimento das relações familiares, impossibilidade de realização de atividades etc.). Entretanto, uma parcela inferior (de apenas 21,5%) dos entrevistados afirma efetivamente pensar em trocar de trabalho por causa do tempo que gasta com ele, avaliado como excessivo.

A efetiva consideração da troca de trabalho parece estar associada a diferentes tipos de características dos entrevistados. Em termos de características sociodemográficas, pode-se mencionar a idade: comparando aqueles com até 38 anos e aqueles com 39 anos de idade ou mais, verifica-se que os primeiros têm uma chance 2,0 vezes maior de cogitar trocar de trabalho.

Em termos de características socioeconômicas indiretamente associadas à ocupação dos entrevistados, destaca-se a renda: contrastando aqueles que têm renda familiar per capita de até R\$ 400,00 mensais e os que têm renda acima deste valor, percebe-se que os primeiros têm uma chance 1,7 vezes maior de pensar em trocar de trabalho.

Já em termos de características socioeconômicas diretamente associadas à ocupação, pode-se chamar a atenção para a posição ocupacional: comparando os trabalhadores subordinados e os autônomos, nota-se que os primeiros têm uma chance 1,7 vezes maior de cogitar trocar de trabalho. Além disso, pode-se atentar para o tempo de vínculo laboral: contrastando os que possuem menos tempo (até 36 meses) e os que possuem mais que isso, observa-se que os primeiros têm uma chance 1,6 vezes maior de pensar em trocar de trabalho, por conta do tempo que se gasta com ele.

Gráfico 7 - Você consideraria trocar de trabalho por causa do tempo que você gasta com ele?



Fonte: Ipea/Sips

Tabela 16 – Associação entre variáveis (χ^2 Pearson e Razão de Chance)

Var. dependente: "Você consideraria trocar de trabalho por causa do tempo que você gasta com ele?"			
Vars. independentes de natureza sociodemográfica			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Região geográfica	0,74	0,39	-
Sexo	8,02	0,01	1,25
Idade	67,49	0,00	0,51
Cor/Raça	16,00	0,00	1,38
Situação conjugal	7,14	0,01	1,24
Vars. independentes de natureza socioeconômica - indiretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Escolaridade	0,00	0,97	-
Renda familiar	40,30	0,00	0,60
Vars. independentes de natureza socioeconômica - diretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Posição na ocupação	36,52	0,00	0,59
Jornada de trabalho	0,59	0,44	-
Tempo de vínculo	29,27	0,00	0,64

Fonte: Ipea/Sips

10. Como o entrevistado avalia normas legais que reduzam a jornada de trabalho

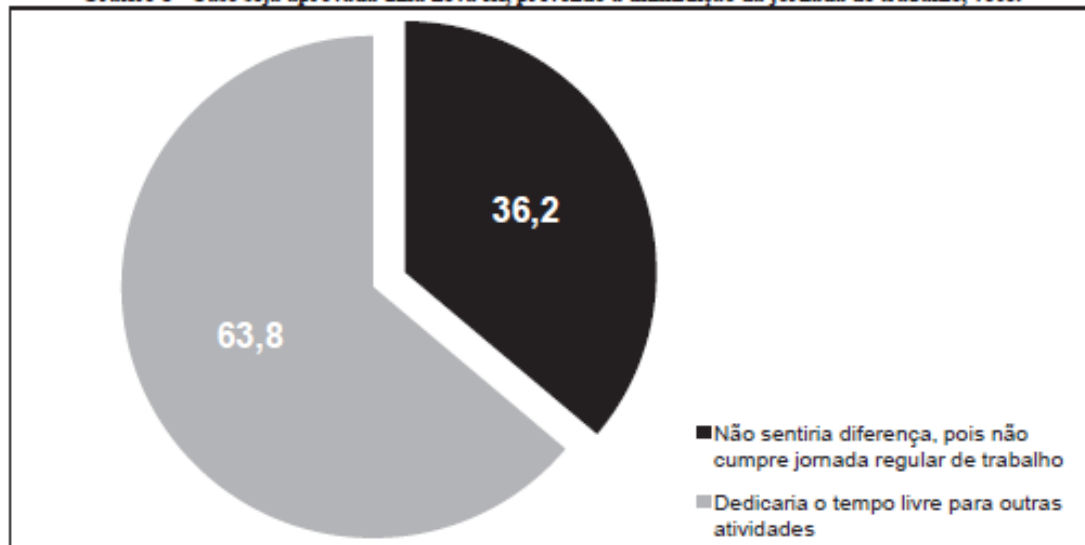
Por fim, quando os entrevistados opinam sobre eventuais alterações nas normas legais que regulam a jornada laboral no país (no sentido de reduzi-la das atuais 44 para um número inferior de horas semanais), nada menos que 36,2% deles afirmam que não perceberiam diferenças caso tais alterações legislativas viessem a ser aprovadas.

Os demais entrevistados, que perceberiam diferenças em suas vidas com a redução de jornada, distribuem-se pelas seguintes alternativas de uso do tempo livre que surgiria com tal redução: 24,9% usariam esse tempo para cuidar da casa e da família; 12,3% o utilizariam para estudar; outros 12,3% o destinariam para descanso puro e simples; e 5,7% o dedicariam à prática de esporte/recreação.

A percepção de diferenças resultantes do maior tempo livre, originado da redução da jornada laboral, parece estar associada a diferentes tipos de características dos entrevistados, entre as quais se destacam a região geográfica de residência e a idade entre as características sociodemográficas, bem como o tempo de vínculo entre as características socioeconômicas.

Mas, de longe, a posição na ocupação é o atributo que se encontra associado em maior grau com a valoração da redução da jornada de trabalho (e do tempo livre resultante). Ao comparar os trabalhadores subordinados e os autônomos, verifica-se que os primeiros têm uma chance 5,9 vezes maior de valorar (no sentido positivo) a redução da jornada.

Gráfico 8 - Caso seja aprovada uma nova lei, prevendo a diminuição da jornada de trabalho, você:



Fonte: Ipea/Sips

Tabela 17 - Caso seja aprovada uma nova lei, prevendo a diminuição da jornada de trabalho, você:

	%
Não sentiria diferença, pois não cumpre jornada regular de trabalho	36,2
Dedicaria o tempo livre para cuidar da casa e da família	24,9
Dedicaria o tempo livre para estudar	12,3
Dedicaria o tempo livre apenas para descansar	12,3
Dedicaria o tempo livre para praticar esportes ou outro tipo de recreação	5,7
Dedicaria o tempo livre para buscar outro trabalho remunerado	4,0
Dedicaria o tempo livre para realizar outra atividade regular	2,6
Dedicaria o tempo livre para fazer hora extra no trabalho atual	2,0
Total	100,0

Fonte: Ipea/Sips

Tabela 18 – Associação entre variáveis (χ^2 Pearson e Razão de Chance)

Var. dependente: "Caso seja aprovada uma nova lei, prevendo a diminuição da jornada de trabalho, você"			
Vars. independentes de natureza sociodemográfica			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Região geográfica	71,73	0,00	1,79
Sexo	1,06	0,30	-
Idade	65,76	0,00	0,57
Cor/Raça	27,04	0,00	0,70
Situação conjugal	6,43	0,01	1,19
Vars. independentes de natureza socioeconômica - indiretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Escolaridade	33,94	0,00	1,49
Renda familiar	3,35	0,07	-
Vars. independentes de natureza socioeconômica - diretamente ligadas ao trabalho			
	χ^2 Pearson	Significância	Razão de chance
Posição na ocupação	603,66	0,00	0,17
Jornada de trabalho	0,88	0,35	-
Tempo de vínculo	57,83	0,00	0,59

Fonte: Ipea/Sips

Considerações finais

Sinteticamente, é possível alinhar os seguintes pontos a respeito deste levantamento do Sips/Ipea:

i) Quase a metade dos entrevistados afirma ter dificuldade para se desligar totalmente do trabalho remunerado, mesmo após o horário de término de sua jornada diária. Essa dificuldade parece estar relacionada com a posição na ocupação: quando comparados com os trabalhadores subordinados (assalariados), os autônomos (por conta própria e pequenos empregadores) têm menor chance de conseguir se desligar do trabalho.

ii) Menos de um terço dos entrevistados consegue assumir outros compromissos regulares, para além de seu trabalho remunerado. A possibilidade de assumir outros compromissos no cotidiano parece estar associada à escolaridade e à renda: os entrevistados que possuem ao menos ensino médio completo, bem como os que têm renda familiar per

capita acima de R\$ 400,00 mensais, têm maior chance de conseguir assumir outros compromissos regulares⁷.

iii) Mais de um terço dos entrevistados percebe que o tempo livre vem diminuindo no período recente, por conta do tempo diariamente gasto com o trabalho remunerado. Essa percepção de que o tempo livre vem diminuindo parece estar vinculada à jornada laboral e à região geográfica de residência: os entrevistados que trabalham mais que 44 horas semanais, assim como os que residem em regiões afluentes (Sudeste e Sul) têm uma chance maior de relatar que seu tempo livre vem diminuindo, por causa do trabalho.

iv) Mais de um terço dos entrevistados considera que o tempo cotidianamente dedicado ao trabalho remunerado prejudica a qualidade de vida. Essa ideia de que há comprometimento da qualidade de vida por conta do tempo de trabalho parece estar associada à jornada laboral, bem como à região de moradia: os entrevistados que trabalham mais que 44 horas semanais, assim como os que residem em regiões afluentes, têm uma chance maior de afirmar que esse comprometimento é significativo.

v) Quase a metade dos entrevistados apresenta reações negativas quando necessita dedicar parcela de seu tempo livre a atividades próprias do trabalho remunerado. Por um lado, essas reações negativas parecem estar ligadas à posição na ocupação e ao tempo de vínculo: os entrevistados que são trabalhadores subordinados, bem como aqueles há menos tempo no mesmo vínculo (até 36 meses), têm uma chance maior de reagir contra o “indevido” uso do tempo livre. Por outro lado, essas reações negativas também parecem estar relacionadas à região de residência e à idade: os entrevistados que moram em regiões afluentes, assim como aqueles mais jovens (até 38 anos de idade), têm uma chance maior de rechaçar o uso do tempo livre para trabalhar.

vi) Apesar de tudo o que pode ser examinado sobre como o tempo dedicado ao trabalho remunerado afeta negativamente o tempo livre (com todas as consequências deste fato em termos de redução de qualidade de vida), apenas um quinto dos entrevistados afirma efetivamente pensar em trocar de trabalho por causa do tempo que gasta com ele. Esse pensamento parece estar associado a diferentes tipos de características: idade dos entrevistados (os mais jovens têm uma chance maior de cogitar trocar de trabalho), renda familiar (os com menor renda têm maior chance), posição ocupacional (os trabalhadores subordinados têm maior chance) e tempo de vínculo laboral (os com menos tempo têm maior chance).

vii) vii) Quase um terço dos entrevistados afirma que não perceberia mudanças em seu tempo livre, caso fossem aprovadas alterações nas normas legais que regulam a jornada laboral. A percepção de maior tempo livre, originada da redução da jornada laboral, parece estar associada basicamente à posição na ocupação: os entrevistados que são trabalhadores subordinados é que têm uma maior chance de valorar (no sentido positivo) a redução da jornada.

Em suma, para um grupo relevante dos entrevistados (composto por algo entre 30% e 50% deles), há uma percepção comum da relação entre o tempo de trabalho e o tempo livre. Essa percepção aponta para o fato de que o tempo de trabalho remunerado afeta bastante o tempo livre disponível. Aponta também para o fato de que isso tem consequências significativas para a qualidade de vida em geral (ao gerar cansaço, estresse e desmotivação; ao prejudicar as relações familiares e as relações de amizade; ao inviabilizar as atividades esportivas, educacionais e assim por diante).

Para a definição de quais são os entrevistados que compartilham essa percepção comum entre o tempo de trabalho e o tempo livre, concorrem diversas características sociodemográficas e socioeconômicas, com destaque para: posição ocupacional, jornada laboral e tempo de vínculo, nível de instrução e de renda familiar, assim como idade e região geográfica de residência.

Não deixa de ser contraditório observar que a percepção compartilhada por esse grupo de entrevistados, que destaca os impactos (significativos, crescentes e negativos) do tempo de trabalho remunerado para a qualidade de vida em geral, conflita com a leitura que se fez dos dados da Pnad/IBGE, que mostram uma aparente redução da importância do tempo de trabalho na vida cotidiana da população brasileira.

Parte da explicação dessa contradição pode estar em uma espécie de “diluição” das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre, detectada a partir dos dados do Sips/Ipea. Quase metade dos entrevistados relata que, mesmo quando é alcançado o limite da jornada diária, o trabalho continua a lhes acompanhar, até mesmo em suas casas. Isso por conta da necessidade de permanecer em prontidão/sobreaviso, por causa da realização de teletrabalho (por internet, celular etc.), por conta da necessidade de preparação para o trabalho do dia seguinte e assim por diante. Ou seja, mesmo com a maior parte da população trabalhando menos a partir dos anos 2000, há um “esmaecimento” dos limites entre tempo de trabalho e tempo livre, que faz com que este seja gradualmente convertido no primeiro – sem que isto seja registrado em levantamentos como a Pnad/IBGE.

Ressalte-se que essa conversão é valorada de modo negativo por nada menos que metade dos entrevistados do Sips/Ipea (em especial, aqueles que contam com uma jornada definida – como os trabalhadores subordinados)⁸. Mas essa valoração negativa manifesta-se principalmente por meio de uma atitude de “conformação”. Frente à conversão do tempo livre em tempo de trabalho, a atitude dos entrevistados não é de revolta, protesto ou recusa (em um âmbito individual ou, até mesmo, em um plano coletivamente organizado), mas sim de estrita conformidade com o fato. E, ao que tudo indica, isso tem algo a ver com o que é descrito a seguir.

Outro aspecto contraditório a analisar é que, apesar da percepção comum de que o tempo de trabalho afeta significativa, crescente e negativamente a qualidade de vida, somente um quinto dos entrevistados do Sips/Ipea afirma realmente pensar em trocar de ocupação por conta disso. Ao que parece, mesmo com a melhora verificada no funcionamento do mercado laboral brasileiro nos anos 2000, revelada pelos dados da Pnad/IBGE, trocar de ocupação ainda parece ser algo impactante para o cotidiano da população, merecendo por isso muitos cuidados e várias precauções – mesmo quando a ocupação atual, com seu tempo de trabalho excessivo, prejudica boa parte desse mesmo cotidiano. Apenas os trabalhadores mais jovens, com menor renda e com menor tempo de vínculo parecem considerar menos impactante a troca de ocupação, com todos os efeitos desorganizadores que ela provavelmente tem para sua vida cotidiana.

Por fim, ainda que esta versão do Sips/Ipea não dedique atenção específica ao tempo de trabalho não-remunerado, desenvolvido no âmbito doméstico (trabalho de conservação e manutenção do domicílio e da família), ele traz algumas informações a respeito. Ao que tudo indica, esse tempo de trabalho doméstico é muito significativo na vida diária dos entrevistados. Até porque, em caso de aprovação de uma nova lei, prevendo a diminuição da jornada de trabalho, a principal destinação do tempo livre que surgiria, segundo o relato dos entrevistados, é o cuidado com a casa e a família (nada menos que um quarto das respostas).

Todavia, a este respeito, note-se que não há diferenças expressivas entre o relato dos entrevistados do sexo masculino e feminino, como talvez fosse de esperar a partir do conhecimento acumulado sobre o assunto. Cerca de um quarto de cada um dos grupos considera o cuidado com a casa/família o principal destinatário de tempo livre que surja com eventual redução da jornada legal de trabalho remunerado.

Tabela 19 – Caso seja aprovada uma nova lei, prevendo a diminuição da jornada de trabalho, o Sr (a):

	Masculino	Feminino	Total
Não sentiria diferença, pois não cumpre jornada regular de trabalho	35,4	37,0	36,2
Dedicaria o tempo livre para cuidar da casa e da família	23,2	26,8	24,9
Dedicaria o tempo livre para estudar	11,6	13,0	12,3
Dedicaria o tempo livre para praticar esportes ou outra recreação	6,6	4,8	5,7
Dedicaria o tempo livre para fazer hora extra no trabalho atual	2,2	1,9	2,0
Dedicaria o tempo livre para buscar outro trabalho remunerado	5,0	2,9	4,0
Dedicaria o tempo livre para realizar outra atividade regular	2,6	2,6	2,6
Dedicaria o tempo livre apenas para descansar	13,4	11,1	12,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Ipea/Sips

Na verdade, isso só reforça algo já percebido na observação dos demais aspectos deste relatório: entre homens e mulheres, não há diferenças significativas de percepção sobre a relação entre o tempo de trabalho e o tempo livre. E, à primeira vista, isso não deixa de ser contraditório com o que afirma o conhecimento acumulado acerca dos papéis desempenhados por ambos os gêneros na sociedade brasileira.

Parcela dessa contradição talvez possua explicação “metodológica”. Isso porque o universo de referência da amostra do Sips/Ipea é composto por indivíduos localizados em áreas urbanas, com ao menos um trabalho remunerado na semana de referência. Além disso, o foco temático desse levantamento concentra-se somente nos impactos do tempo de trabalho remunerado sobre o tempo livre (ignorando outros tipos de trabalho).

Se o universo a partir do qual foi extraída a amostra fosse outro (incluindo indivíduos não remunerados e, também, que não trabalham; situados em áreas urbanas e, também, rurais), assim como se o foco temático fosse outro (incluindo os efeitos do trabalho de conservação/manutenção do domicílio/da família sobre o tempo livre), é possível que os resultados fossem diferentes. É preciso ter em mente essas circunstâncias ao analisar as informações do Sips/Ipea.

Notas

¹A elaboração deste relatório esteve sob responsabilidade da Coordenação de Trabalho e Renda da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Ipea. A finalização deste documento contou com a assistência e colaboração da Assessoria Técnica da Presidência do Ipea (Astec) e Assessoria de Comunicação do Ipea (Ascom).

²Sistema de Informações de Percepção Social.

³Trabalho único ou principal na semana de referência da pesquisa.

⁴Quando se menciona “tempo livre”, está se referindo ao lapso de tempo que excede o trabalho remunerado único ou principal na semana de referência da pesquisa.

⁵A última versão disponível da Pnad/IBGE é de 2009.

⁶Ao longo deste relatório, quando o indicador da razão de chance é inferior a 1, realiza-se a interpretação inversa (dividindo 1 por este indicador = 1/razão de chance).

⁷A partir das respostas ao Sips/Ipea, é possível pensar se a assunção de alguns compromissos regulares (como estudos ou desportos) não demanda maior escolaridade e renda. Afinal, tais compromissos parecem ser exemplos de que alguns usos específicos do tempo livre demandam, da população, recursos (intelectuais ou financeiros) significativos.

⁸ Pelo que é possível deduzir das respostas ao Sips/Ipea, quando o trabalho é de natureza subordinada (quando é por conta alheia, com parâmetros definidos pelo tomador do serviço), a separação entre tempo de trabalho e tempo livre parece mais clara para os trabalhadores entrevistados. Por outro lado, quando o trabalho é de natureza autônoma (quando é por conta própria, com diretrizes traçadas pelo próprio prestador do serviço, em alguma medida), essa separação parece ser menos evidente.

ANEXO C – Acordão TRT 2ª Região Processo nº 0001662-55.2015.5.02.0078 (RO)**PROCESSO TRT/SP nº 0001662-55.2015.5.02.0078 - 3ª Turma****RECURSO ORDINÁRIO****RECORRENTES: 1) GUILHERME CAOBIANCO MARQUES; 2) BANCO J P MORGAN S/A****RECORRIDOS: OS MESMOS****ORIGEM: 78ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP**

Adoto a ementa, o relatório e parte do voto da Exm.^a Relatora originariamente sorteada e peço vênia para transcrever:

“DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias, saindo por poucos dias em descanso, em violação ao disposto no art. 134, § 1º da CLT, bem como que era obrigado a levar laptop, *blackberry* e o telefone celular para o destino de férias, ficando impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão, correta a condenação da ré ao pagamento das férias de forma indenizada.

RELATÓRIO

Adoto o relatório da sentença de fls. 307/335, da E. 78ª Vara do Trabalho de São Paulo, que julgou PROCEDENTE EM PARTE a reclamação. Embargos de declaração opostos pelo reclamante às fls. 337/339 e pela reclamada às fls. 340/351, os quais foram julgados às fls. 353/354.

Recurso ordinário interposto pelo reclamante às fls. 356/375, em que postula a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras excedentes da 6ª diária e 30ª semanal e reflexos, indenização por danos existenciais e a reforma quanto ao julgamento da reconvenção.

Recurso ordinário interposto pela reclamada às fls. 380/409, em que argui nulidade processual por ter restado notória a intenção da testemunha Sr. Marcelo em beneficiar o reclamante e por ser extra petita a r. sentença. No mérito, pleiteia a reforma da r. sentença quanto às horas extras e reflexos, sustentando que o reclamante ocupava cargo de confiança nos moldes do art. 62, II da CLT. Insurge-se quanto ao pagamento das férias em dobro, reconhecimento da natureza salarial da gratificação paga, expedição de ofícios a órgãos administrativos e postula a condenação do autor ao pagamento de indenização pela quebra de dever contratual e indenização nos moldes do art. 940 do Código Civil.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada às fls. 419/427 e pelo reclamante às fls. 428/462.

V O T O

Conheço dos recursos ordinários, pois presentes os pressupostos de admissibilidade. Para melhor disposição do voto, inverte a ordem de apreciação dos apelos.

DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**Da nulidade processual**

Argui a recorrente nulidade processual, alegando que o depoimento da testemunha Sr. Marcelo, utilizado diversas vezes como fundamento para a condenação, deve ser desconsiderado eis que notória a sua intenção de favorecer o reclamante. Argumenta que a jornada afirmada pela testemunha é superior à mencionada pelo reclamante e que seu depoimento foi divergente dos demais prestados.

Em que pesem as alegações da recorrente, é certo que a testemunha Sr. Marcelo não foi contraditada e que todo o conjunto probatório dos autos foi considerado para a prolação da sentença.

Não se vislumbra de seu depoimento intenção de favorecer o reclamante, devendo-se ressaltar que a r. sentença foi prolatada pelo juiz que colheu as provas e, assim, pode observar e sentir a maneira como as partes e as testemunhas responderam às perguntas formuladas, tornando-se verdadeira testemunha da prova oral produzida.

Inexiste nulidade a ser pronunciada. Rejeito.

Do julgamento extra petita

Aduz a recorrente que a r. sentença é extra petita na medida em que a inicial afirma que o reclamante ingressava às 10:00 horas e a r. sentença fixou a jornada como sendo a partir das 09:00 horas, devendo ser reconhecida sua nulidade. Neste aspecto, há que se buscar as palavras de Vicente de Miranda (in Poderes do Juiz no Processo Civil Brasileiro-Ed. Saraiva, 1992, p. 222)

"... Ao valorar, utiliza-se o juiz de todos os instrumentos da lógica, como o silogismo, a indução, a dedução, aplicando as regras da lógica comum ou geral, pois a atividade valorativa é também uma operação intelectual. Esse exercício valorativo envolve ainda aspectos psicológicos: a relação jurídica deduzida em juízo não deixa de ser uma relação humana cuja prova consiste em atos humanos, como a ouvida de testemunhas, a elaboração de documentos, a realização de perícia, atos esses que deverão ser analisados sob a ótica do normal e regular comportamento humano e dos essenciais caracteres do ser humano, ministrados pela ciência psicológica. Finalmente, aparece o lado crítico dessa atividade judicial: o julgador tem o poder de criticar, em sua acepção filosófica e jurídica, cada meio de prova, questionar sua autenticidade, sua veracidade, seu valor, sua eficácia, seu peso; poder-se-á falar, sem exagero, em um autêntico criticismo valorativo como integrante dessa atividade de apreciação judicial.

É o seguinte, no plano cronológico, o percurso do exercício desse poder judicial de valoração: em primeiro lugar, o juiz percebe cada meio de prova. Após, critica esse meio de prova, verificando sua autenticidade, veracidade, sua eficácia, seu peso. A seguir, compara um meio de prova como outro meio de prova, cotejando uns com os outros todos os meios probatórios constantes dos autos, verificando suas relações mútuas. Terminada essa tripla fase analítica, procede o julgador a uma visão sintética do quadro probatório: sobe a uma vista panorâmica e de conjunto do material probatório colhido, procedendo a uma verdadeira reconstrução histórica dos fatos provados para culminar com um exame crítico geral de toda a prova."

Partindo, pois, da premissa supra, não há falar-se em julgado extra petita, mas tão somente em adequação dos fatos trazidos à colação e seu enquadramento jurídico. Rejeito, pois, a arguição de nulidade do julgado."

Quanto à litigância de má-fé da reclamada, vencida a Exm.^a relatora originariamente sorteada, prevaleceu a seguinte decisão:

Da litigância de má-fé

Insurge-se a reclamada contra a multa por litigância de má-fé que lhe foi aplicada, sustentando que apenas exerceu seu direito de defesa.

Com razão, a reclamada.

Com efeito, o MM. Magistrado de primeiro grau condenou a recorrente ao pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa e da indenização de 20% sobre o valor da causa, por litigância de má-fé, consignando que as alegações contidas em sua defesa, quanto ao exercício de cargo de confiança pelo reclamante, tinham como finalidade alterar a verdade dos fatos.

No entanto, não vislumbro que a reclamada tenha agido em desrespeito ao dever de lealdade e boa-fé processual para que lhe seja imputada a litigância de má-fé.

Com efeito, o fato de a reclamada alegar, em defesa, que o reclamante exercia o cargo de confiança do art. 62, II, da CLT e de constar do contrato de trabalho do reclamante sua contratação para exercer o cargo de confiança previsto no art. 224, §2º, da CLT, não gera a conclusão de que pretendeu a parte alterar a verdade dos fatos, tampouco induzir o Juízo a erro. Da análise da referida defesa, constata-se que a reclamada tão somente exerceu o direito de defesa, conforme é constitucionalmente garantido.

Assim, afasto a litigância de má-fé e a condenação respectiva.

Reformo.

No mais, adoto o voto da Exm.^a relatora originariamente sorteada e peço vênua para transcrever:

“Do cargo de confiança (recurso mútuo)

Pretende a reclamada seja reconhecido o exercício de cargo de confiança nos moldes do art. 62, II da CLT, argumentando que o reclamante recebia remuneração fixa de R\$ 20.384,72 e valores elevados a título de gratificação anual. Alega que ele tinha acesso a informações sigilosas e confidenciais, não havendo que se falar no pagamento de horas extras. Caso não seja o entendimento, pretende a compensação com os valores pagos a título de gratificação de função.

Insurge-se o reclamante contra seu enquadramento perante o art. 224, § 2º da CLT, argumentando que exercia função técnica, operacional, jamais tendo ocupado a posição de líder de projeto. Afirma que sempre foi profissional qualificado, sendo este um requisito para integrar a equipe da reclamada, que lida com operações sofisticadas e complexas, mas que nunca teve poder de direção, gerência, fiscalização ou chefia.

Alega ser fato notório que, nos bancos de investimento, os analistas e associados ocupam a base da pirâmide organizacional, sendo responsáveis pela execução dos trabalhos, bem como que todos os empregados do banco movimentam grandes quantias de dinheiro e lidam com informações confidenciais.

Acrescenta que seu trabalho era submetido a um líder de projeto, postulando a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras excedentes da 6ª diária e 30ª semanal, bem como reflexos. Argumenta, por fim, que a r. sentença restou contraditória ao atribuir o ônus da prova quanto à jornada de trabalho ao autor e o ônus quanto aos deslocamentos em viagens à reclamada.

Há que se ressaltar que o art. 224, parágrafo segundo, dispõe sobre cargo de confiança bancário de forma mais ampla da preceituada no art. 62, ambos da CLT. É

necessário se auferir com cautela quais trabalhadores realmente preenchem os requisitos, independentemente da denominação da função ou do recebimento de gratificação especial.

Neste cenário, há de se discernir os empregados investidos em cargo de gestão, responsáveis pela gerência geral da agência, unidades descentralizadas ou de grandes departamentos, cuja maior hierarquia e confiança imediata do empregador os qualificam no art. 62, inciso II da CLT (Súmula 287 do C. TST).

Com o mesmo diapasão distinguem-se os empregados com poder de direção, gerência, fiscalização e chefia, enquadrando-se na exceção do artigo 224, § 2º da CLT. Para esses, mister verificar a existência dos poderes para modificar o modus operandi, para comandar subordinados, admitir ou demitir empregados, assim como a assinatura autorizada.

Igualmente encontram-se além da regra geral os empregados que "desempenhem outros cargos de confiança" e cujas atribuições demandam fidedignidade especial em decorrência da responsabilidade de suas funções, cujas decisões inadequadas no exercício das atividades ou compromisso mal celebrado podem impor ao empregador, e aos clientes da instituição bancária, contundentes prejuízos. Para estes, portanto, não se exige o poder administrativo e gerencial inerentes aos cargos discriminados na primeira parte do § 2º do artigo 224 da CLT.

A análise histórica e teleológica da redução da jornada de trabalho da categoria dos bancários não permite concluir de outra forma. Com a tarefa de gerir grandes somas, recebendo, compensando e efetuando pagamentos, os trabalhadores das instituições bancárias desde cedo sentiram o desgaste físico e mental, inclusive com reflexos na saúde dos empregados. Após intenso movimento dos trabalhadores, a categoria obteve a redução da jornada por meio do Decreto 23.322 de 1933.

Com as inovações tecnológicas, porém, contundentes modificações advieram nas tarefas desenvolvidas pela categoria tornando-as menos hostis, tendo o Decreto-Lei nº 754/69 dado a redação final ao § 2º e sedimentado a exclusão da jornada reduzida àqueles "que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo".

Necessário, portanto, apurar se o trabalhador enquadra-se em um dos três graus de confiança atribuído ao bancário.

No caso em análise, a ré detinha o ônus de provar o aventado desempenho de cargo de confiança pelo reclamante nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, II do CPC, revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não se enquadrava no art. 62, inciso II da CLT e tampouco no caput do art. 224 do mesmo diploma legal.

Com efeito, não restou demonstrado que o autor tivesse amplos poderes de mando e gestão, tanto que a testemunha convidada pela reclamada, Sr. André, disse que "o reclamante enquanto associado não tinha subordinados fixos, no entanto tinha subordinados em cada projeto que liderava, estando abaixo de sua posição analistas e estagiários" e "que o associado não é líder de projeto; que não há responsabilidade por clientes, mas por setores" (fls. 246/247).

Por outro lado, ainda que a remuneração paga pela reclamada aos seus empregados seja superior à paga aos bancários comuns, não se pode ignorar que o reclamante recebeu como última remuneração R\$ 20.384,72, bem como que a testemunha Sr. Felipe, trazida pelo reclamante, confirmou que "o depoente fazia análise financeira de empresas, modelos financeiros e descrições setoriais; que o reclamante fazia as mesmas coisas e, em algumas ocasiões com perfil mais de supervisor; que na hierarquia dos projetos o reclamante estava acima do depoente" (fls. 244).

Correto, dessa forma, o enquadramento do reclamante no art. 224, § 2º da CLT e a condenação da reclamada ao pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária ou 40ª semanal ante a incontroversa prestação de sobrejornada.

Não há que se falar em compensação com a gratificação de função paga, referente ao trabalho despendido na jornada de oito horas, não remunerando as horas extras prestadas. Nada a modificar, portanto.

Da jornada fixada

Aduz a recorrente que o sistema intensity não se trata de controle de jornada, sendo uma ferramenta para medição da utilidade e necessidade de alocação/ realocação de trabalhos, e que o reclamante não estava sujeito a controle de horário.

Quanto à jornada reconhecida, a reclamada afirma que a inicial menciona como horário de entrada 10:00 horas e que como horário de saída deve ser considerado o depoimento da testemunha Sr. André Maciel, fixando-se o encerramento do expediente às 21:30 horas. Alega que o trabalho aos finais de semana ocorria de forma esporádica, um dia a cada dois meses, ocorrendo por cerca de 4 horas, bem como que o intervalo era regularmente usufruído.

Pretende, por fim, o reconhecimento da natureza indenizatória do adicional de horas extras, sendo devidos reflexos em outras verbas.

Restando configurado o enquadramento do reclamante perante o art. 224, § 2º da CLT, não estava a reclamada dispensada da manutenção de controle de jornada, sendo certo que não vieram aos autos os documentos relacionados, atraindo a aplicação da Súmula 338 do C. TST.

Mencione-se, por oportuno, que ainda que o sistema intensity não tivesse como objetivo controlar a jornada dos empregados, mas verificar o tempo gasto em cada projeto e assim possibilitar o dimensionamento das equipes, é certo que permite vislumbrar ao menos a prestação habitual de horas extras. A título de exemplo, na semana de 02/12/2013 a 08/12/2013, o reclamante teria prestado um total de 75 horas nos projetos em que estava designado (doc. 07 – fl. 13/49).

Não traz o sistema, contudo, os horários de entrada e saída, pelo que se mostra necessária a fixação de jornada.

Em inicial, o reclamante afirmou que laborava, em média, das 10:00 à 00:00/01:00 hora (fls. 09). Em depoimento pessoal, afirmou que de 2010 ao final de 2011, trabalhava das 08:30/09:00 às 22:00 horas, e de novembro de 2011 até o final do contrato das 10:00 às 00:00/01:00 hora (fls. 241).

As testemunhas ouvidas também relataram extensas jornadas, mencionando o Sr. Marcelo que o horário normalmente cumprido era das 09:00/10:00 à 00:00/01:00 horas e que os associados saíam por volta das 22:00 horas (fls. 243).

A testemunha Sr. Felipe, por sua vez, disse que o reclamante cumpria jornada das 09:00/09:30 às 23:00 horas, ao passo que o Sr. André, convidado pela ré, disse que o autor trabalhava das 10:00 às 21:00/22:00 horas (fls. 245/246).

Deve ser mencionado, contudo, quanto a esta última testemunha, Sr. André, que apesar de ter afirmado que trabalhou com o reclamante de 2012 a 2014/2015, quando ele era associado (fls. 246), consta da ficha de registro do reclamante que sua promoção a associado veio a ocorrer somente em 01.07.2014 (doc. 02 do volume em apartado da reclamada).

Considerando-se o conjunto probatório dos autos e os limites da lide, dou provimento parcial ao apelo da reclamada para fixar a jornada do reclamante como sendo, de 2010 a outubro de 2011, de segunda a sexta-feira, das 10:00 às 22:00 horas, e no período posterior das 10:00 à 00:00 hora, em razão da informação prestada pela testemunha Sr. Felipe no sentido de que o autor cumpria jornadas de 14 horas (fls. 245).

Quanto ao labor aos finais de semana, mantenho o horário fixado como sendo das 12:00 às 20:00 horas, sem intervalo, e apenas reduzo a frequência para um final de semana

por mês, sábado e domingo, em razão dos depoimentos das testemunhas Sr. Felipe e Sr. André.

Mantém-se a condenação ao pagamento de uma hora extra pela ausência de intervalo quando do labor aos finais de semana ante os termos do depoimento da testemunha Sr. Marcelo.

Mantenho, ainda, os reflexos das horas extras nas demais verbas salariais nos termos da Súmula 376, item II do C. TST.

Reformo nos termos supra.

Das horas extras - all nighters

Insurge-se a reclamada contra a condenação ao pagamento de horas extras pelo sistema all nighters, sustentando que o reclamante reconheceu que laborava no máximo até as 22:00 horas e que as testemunhas confirmaram que a prática não é comum na reclamada.

Sem razão, contudo.

Em inicial, o autor afirmou que uma vez a cada duas semanas trabalhava mais de dezoito horas ininterruptamente, como all-nighter. Em depoimento pessoal, o reclamante nada mencionou acerca da prestação de serviços como all nighter, possivelmente porque nenhuma pergunta a respeito lhe foi dirigida, sendo certo que o conjunto probatório revelou a prestação de horas extras durante a noite.

Com efeito, a testemunha convidada pela reclamada confirmou que "já aconteceu do reclamante virar a noite; que isso acontece em média 6/7 vezes ao ano" (fls. 247), ao passo que o Sr. Marcelo relatou que "conhece a expressão "all nighter", que se refere ao trabalho executado pelos analistas "virando a noite" até 4/5 horas da manhã; que tal prática é comum e ocorre cerca de 1/2 vezes ao mês; que o reclamante também virou a noite quando o depoente trabalhou" (fls. 243).

Ainda, o reclamante trouxe aos autos e-mail enviado a ele em que é feita menção ao trabalho durante a madrugada, cujo assunto é "tentando melhorar o equilíbrio entre vida e trabalho" (docs. 10/11 do volume em apartado do reclamante), a revelar a prática existente na reclamada.

Considerando-se o conjunto probatório dos autos, contudo, dou provimento parcial ao apelo para reduzir a condenação relacionada a uma vez ao mês e o horário. Fixa-se, portanto, que o reclamante trabalhava em sistema all nighter uma vez ao mês, das 10:00 às 04:00 horas do dia seguinte.

Do intervalo interjornadas

Alega a recorrente que a supressão do intervalo interjornadas configura mera infração administrativa, não gerando o pagamento de horas extras.

O artigo 66 da CLT constitui norma cogente de ordem pública, visando possibilitar intervalo de descanso mínimo ao trabalhador entre duas jornadas de trabalho.

Se a ocorrência de labor em jornada além da contratual implica necessariamente a quitação deste como extraordinário e incidência nos consectários legais, o mesmo deve se dar quando do trabalho em período destinado por lei ao repouso e refeição. (artigo 71, caput e parágrafo quarto da CLT).

Assim, em aplicação analógica, o desrespeito ao limite mínimo de 11 horas entre as jornadas implica trabalho no período destinado ao repouso, devendo, por conseguinte, serem remuneradas como horas extras aquelas suprimidas do intervalo interjornada.

Nesse sentido a Súmula nº 26 deste Regional e a Orientação Jurisprudencial nº 355 da SDI-1 do C. TST:

"SÚMULA 26 – TRT-SP. Intervalo entre jornadas. Artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho. Inobservância. Horas extras. A

inobservância do intervalo mínimo de 11 horas previsto no art. 66 da CLT resulta no pagamento de horas extras pelo tempo suprimido."

"OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional."

Nada a reparar.

Das férias

Aduz a reclamada que comprovou documentalmente o gozo e pagamento regular das férias do reclamante e que nenhuma prova foi capaz de afastar a validade dos documentos.

Sem razão, contudo O conjunto probatório dos autos revelou que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias, saindo por poucos dias em descanso, em violação ao disposto no art. 134, § 1º da CLT, bem como que era obrigado a manter-se conectado ao trabalho durante o período, ficando impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão.

Com efeito, a testemunha Sr. Marcelo disse que "já foi advertido verbalmente quando não atendeu de imediato a uma demanda da reclamada quando estava em férias em uma praia", ao passo que o Sr. Felipe relatou já ter usufruído de férias de apenas 2 dias (fls. 244/245).

A testemunha Sra. Marta, da mesma forma, afirmou que os empregados assinam os recibos de férias e "as usufruem de forma "picada"" e o Sr. André, trazido pela reclamada, confirmou que "havia orientação da reclamada para que fosse possível ser contactado no período de férias" (fls. 246).

No mais, o e-mail juntado pelo reclamante contém recomendação no sentido de que os empregados da reclamada deveriam levar laptop, blackberry e celular para o destino das férias, inclusive cabos de força, token e baterias carregadas e verificarem 3 a 4 vezes ao dia para checarem se haviam sido contactados (doc. 30 do volume em apartado do reclamante).

Correta, dessa forma, a condenação da reclamada ao pagamento das férias eis que evidenciado que não era permitido ao empregador ter um período maior de descanso, desconectando-se efetivamente do trabalho.

Mantenho.

Da gratificação anual

Alega a reclamada que a gratificação CIB era prêmio pago por desempenho, quitado por liberalidade da ré, dependendo do implemento de determinadas condições desvinculadas da performance e desempenho profissional do empregado, pelo que não se poderia atribuir à verba natureza salarial.

Em que pesem as alegações da recorrente, é certo que a testemunha convidada pela própria reclamada afirmou que os requisitos para pagamento da gratificação são a performance da reclamada e a performance do empregado (fls. 246).

No mais, como bem ressaltado pela r. sentença, constou da proposta de emprego enviada ao reclamante que ele poderia participar do plano de incentivo, cujo objetivo é motivar o desempenho futuro e que "pode ser baseado em conquistas individuais, da unidade

de negócios e resultados corporativos gerais e concedidos nos termos do Plano ao nosso critério exclusivo" (doc. 03 – fls. 03/10 do volume em apartado do autor).

Ainda que concedida por mera liberalidade, o pagamento reiterado e costumeiro da gratificação impõe sua integração ao salário para todos os fins. Nesse sentido as Súmulas do Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho:

"STF - SÚMULA Nº 207 As gratificações habituais, inclusive a de natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário."

"TST - SUM-203 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL. A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais".

"TST - SUM-226 BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras."

Assim sendo, e considerando-se que o reclamante recebia anualmente valores a título de gratificação, havendo expectativa quanto ao recebimento da parcela, correto o reconhecimento de sua natureza salarial.

Mantenho.

Da expedição de ofícios

Pretende a reclamada a reforma da r. sentença quanto à expedição de ofícios, argumentando que o reclamante não postulou a expedição e que não foi constatada qualquer irregularidade.

Foi determinada a expedição de ofícios ao Ministério Público e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em razão da prestação de horas extras e concessão irregular de férias.

Além de terem sido deferidos ao autor os pedidos relacionados, vislumbra-se a repetição da conduta em relação aos demais empregados da ré, especialmente quanto à prestação habitual de horas extras, razão pela qual mantenho a determinação quanto à expedição de ofícios.

Da indenização pela quebra contratual

Postula a ré a condenação do reclamante ao pagamento de indenização por ter o reclamante acostado aos autos documentos sigilosos, o que configuraria quebra contratual.

Contudo, inexistente prejuízo a ser ressarcido na medida em que foi decretado sigredo de justiça em relação aos volumes de documentos juntados pelo reclamante (fls. 108).

Inexistindo dano, não há que se falar na indenização postulada.

Mantenho.

Do art. 940 do Código Civil

Pretende, por fim, a reclamada a condenação do reclamante ao pagamento em dobro dos valores pleiteados pelo autor e já recebidos, nos moldes do art. 940 do Código Civil.

Ao contrário do que sustenta a recorrente, houve o deferimento do pedido de integração da gratificação de função em férias + 1/3, 13º salários, horas extras, adicional noturno e depósitos fundiários, de modo que não se vislumbra má-fé na pretensão formulada, não se caracterizando quaisquer das hipóteses do art. 80 do Novo CPC. No mais, o disposto no art. 940 do Código Civil é incompatível com os preceitos trabalhistas. Por último, o direito de ação constitui garantia constitucional (art. 5º, incisos XXXIV, "a", XXXV e LV, CF).

Nada a modificar.

DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

Da indenização por danos morais

Aduz o recorrente que a reclamada cometeu ato ilícito ao desrespeitar as normas trabalhistas, gerando-lhe um dano que deve ser indenizado. Afirmo que não tinha a opção de negociar a quantidade de horas trabalhadas, que sofreu dano existencial por ser privado do convívio com amigos, familiares, de suas atividades pessoais, fazendo jus à indenização por danos morais postulada.

Por primeiro, verifica-se que no caso em análise a jornada excessiva foi devidamente remunerada por meio da condenação da ré ao pagamento das horas extraordinárias, com adicional e reflexos.

No mais, quanto às alegações de dano existencial, decorrente de conduta patronal que impossibilite ao empregado a convivência social, por meio de atividades recreativas e culturais, inexistem elementos comprovando as denúncias feitas.

Ao contrário do dano moral, não há de se presumir pela impossibilidade de convivência familiar e social apenas pela realização das horas extras, devendo a parte, assim, se desincumbir do encargo probatório.

Eventual cumprimento de jornada extensa, por conseguinte, não implica inferir, isoladamente, pelo deferimento da indenização postulada.

Neste sentido a jurisprudência:

"(...)4. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. Cinge-se a controvérsia em definir se o cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, implica dano existencial suficiente a ensejar dever de reparação de ordem moral. A decisão recorrida entendeu que a extensa jornada de trabalho por parte do reclamante o expôs a danos de ordem psíquica e moral, privando-o de horas de lazer e do convívio com a família. Entretanto, a jurisprudência desta Corte caminha no sentido de que o dano existencial, ao contrário do dano moral, não é presumível, ele necessita de ser provado, sob pena de desrespeito às regras do ônus da prova. O cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização perseguida quando não demonstrada efetiva impossibilidade de convívio familiar e social, hipótese dos autos. Com efeito, embora o quadro fático descrito demonstre que houve sobrejornada além do permissivo legal, não consigna, por outro lado, prova de que tal jornada tenha de fato comprometida as relações sociais do reclamante ou seu projeto de vida, fato constitutivo do direito ao dano existencial perseguido. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 53-48.2015.5.17.0101 Data de Julgamento: 09/12/2015, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2015)".

Nada a modificar.

Da reconvenção

Sustenta o reclamante que a gratificação especial paga pela reclamada tinha natureza de prêmio ou bônus por sua boa performance, possuindo natureza salarial, mostrando-se indevido o reembolso. Acrescenta que saiu da reclamada apenas 41 dias antes da data estipulada como mínima e que a reclamada teria renunciado tacitamente à parcela ao não proceder ao desconto no TRCT. Caso não seja esse o entendimento, postula seja determinada

a devolução de 11% do total, correspondente ao período faltante para completar o prazo estabelecido.

A reclamada trouxe aos autos documento assinado pelo reclamante por ocasião de sua promoção a associado, em que recebeu gratificação especial de R\$ 90.000,00, concedida como um incentivo à permanência do empregado na reclamada e sujeita a reembolso caso o contrato fosse rescindido antes de 01.07.2015 "por qualquer outro motivo que não seja a eliminação do cargo/posto de trabalho que você atualmente ocupa" (doc. 07 do volume de documentos da reclamada).

Nos termos do art. 444 da CLT as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Tendo as partes firmado contrato estipulando cláusula de permanência por meio da qual o reclamante recebeu R\$ 90.000,00, comprometendo-se a não rescindir o contrato antes de 01.07.2015, sob pena de devolução integral do valor, e sendo as partes capazes, o objeto lícito e a forma não proibida por lei, há que se conferir plena validade ao negócio jurídico.

Desta feita, rescindido o contrato por iniciativa do reclamante em 15.05.2015, correta a condenação do reclamante à restituição integral da gratificação recebida, não havendo que se falar em proporcionalidade, até mesmo diante do princípio da obrigatoriedade dos contratos. Mantenho.”

Ante o exposto,

ACORDAM os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em conhecer dos recursos ordinários interpostos pelas partes e, no mérito, **NEGAR PROVIMENTO** ao apelo do reclamante e **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao apelo da reclamada para excluir da condenação o pagamento da multa de 1% e da indenização de 20%, ambas sobre o valor da causa, por litigância de má-fé; para fixar a jornada do reclamante como sendo, de 2010 a outubro de 2011, de segunda a sexta-feira, das 10:00 às 22:00 horas, e no período posterior das 10:00 à 00:00 hora; para reduzir a condenação pelo labor aos finais de semana a um por mês, sábado e domingo, no mesmo horário fixado pela r. sentença, bem como para reduzir a condenação por horas extras em sistema *all nighter* a uma vez ao mês, das 10:00 às 04:00 horas do dia seguinte.

Mantém-se, no mais, a r. sentença, inclusive quanto ao valor da condenação, por condizente com os títulos deferidos.

Margoth Giacomazzi Martins
Redatora Designada

ANEXO D – Acórdão TST - Processo N° AIRR-2058-43.2012.5.02.0464



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464³⁹

A C Ó R D Ã O
7ª Turma
CMB/ac

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAviso. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de *pager*, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava.

Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAviso. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta

³⁹ Firmado por assinatura digital em 19/10/2017 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

(culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexa causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral”. Finalmente, o último elemento é o nexa causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que “o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418).” A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de *smartphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao **direito à desconexão**. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, “quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.” Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O **direito à desconexão** certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na

mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, “g” e “h” do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25.000,00. Diante da omissão da Corte *a quo*, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464**, em que é Agravante **HEWLETT-PACKARD BRASIL LTDA.** e Agravado **RAMIRO DE FREITAS DIZ.**

A ré, não se conformando com a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (fls. 515/521) que negou seguimento ao recurso de revista, interpõe o presente agravo de instrumento (fls. 523/529). Sustenta que foram preenchidos todos os pressupostos legais para o regular processamento daquele recurso.

Contraminuta e contrarrazões foram apresentadas às fls. 535/541.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 83, § 2º, II, do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

V O T O

Inicialmente, destaco que o presente apelo será apreciado à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, sem as alterações promovidas pela Lei nº 13.015/2014, uma vez que se aplica apenas aos recursos interpostos em face de decisão publicada já na sua vigência, o que não é a hipótese dos autos – acórdão regional publicado em 14/03/2014.

Pela mesma razão, incidirá, em regra, o CPC de 1973, exceto em relação às normas procedimentais, que serão aquelas do Diploma atual (Lei nº 13.105/2015), por terem aplicação imediata, inclusive aos processos em curso (artigo 1046).

CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

MÉRITO

JORNADA DE TRABALHO - HORAS DE SOBREAVISO

A ré sustenta que “não basta o plantão e uso de aparelhos telemáticos pelo empregado para a caracterização do sobreaviso, sendo necessário ficar à disposição da empresa e existir manifesta restrição da liberdade de locomoção/disposição ao empregador”. Aponta violação dos artigos 5º, II, da Constituição Federal e 244, §2º, da CLT. Indica contrariedade à Súmula 428, II, do TST. Transcreve arestos para confronto de teses.

O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário do autor, sob os seguintes fundamentos:

“O autor afirma que ficou provada a ocorrência de plantões, em que ele permanecia à disposição da empresa 24 horas ininterruptas. Postula horas de sobreaviso, com base na cláusula 14ª da convenção coletiva.

No depoimento pessoal, a reclamada declarou que ‘havia plantões de sete dias, por 24 horas ininterruptas. Havia uma escala, havia plantões primários e secundários, um analista no primário outro no secundário, a cada dois, três meses. Que o secundário só atende no plantão quando houver intercorrência com o primário. Os analistas têm 15 minutos para atender o cliente a partir do acionamento. A reclamada fornece notebook, celular corporativo e placa 3G. que o atendimento aos clientes pode acontecer nas dependências da reclamada no horário contratual e após, à distância via domicílio do analista.’ (fl. 457, verso)

A existência dos plantões, portanto, foi provada.

O Juízo de origem considerou ‘que o reclamante não estava impossibilitado de se locomover nos plantões’ (fl. 461, verso).

Contudo, com a devida vênia, o reclamante permanecia à disposição da empresa durante os plantões, podendo ser solicitado a qualquer momento.

Tais circunstâncias caracterizam horas de sobreaviso.

Aplica-se ao caso a Súmula 428, II do C. TST, com redação determinada pela Resolução n 185 de 14/09/2012:

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

A cláusula normativa prevê o pagamento de 1/3 da hora normal no período de sobreaviso, quando o empregado permanecer ‘à disposição da empresa, nos períodos fora da jornada normal de trabalho’ (fl. 208).

Resta analisar a frequência dos plantões realizados pelo autor.

A testemunha indicada pelo autor afirmou que ‘havia plantões de sete dias na condição de plantonistas primários e simultaneamente plantão de sete dias no atendimento secundário, os plantões eram de 14 dias, no total. Esses plantões iniciavam-se após o término da jornada contratual e até o reinício da mesma no dia subsequente (...) os analistas ficam nas escalas de plantão uma vez por mês.’ (fl. 457, verso)

A testemunha indicada pela reclamada, por sua vez, afirmou que foi colega de equipe do reclamante e ‘fazia plantões de uma semana, com duração de 24 horas/dia, a cada dois meses’ (fl. 458).

Considerando-se que eram escalados plantonistas primários e secundários, a versão do autor de que realizava plantões duas semanas seguidas ao mês é condizente.

As planilhas de banco de horas apresentadas pela reclamada demonstram que apenas as horas de efetivo trabalho eram computadas, ou seja, quando era prestado suporte de informática, sendo que as horas de sobreaviso não eram remuneradas, tanto que o teor da contestação foi no sentido de que elas não existiam (fl. 272).

Dessa forma, faz jus o autor ao recebimento das horas de sobreaviso, na fração de 1/3, observando-se a prescrição declarada na sentença, e descontando-se as horas em que houve atendimento de clientes, já que o próprio reclamante, no depoimento pessoal, confirmou que eram consideradas no banco de horas.

Também não serão computadas as horas da jornada regular de trabalho, pois já foram remuneradas. Reformo.” (fls. 490/491)

Ao exame.

Não há como negar que a evolução da tecnologia refletiu diretamente nas relações de trabalho. O artigo 6º da CLT, com redação dada pela Lei nº 12.551/2011, confere proteção ao trabalho à distância e reconhece, expressamente, a subordinação oriunda dos meios telemáticos e informáticos de comando.

Por sua vez, o regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho.

A regra prevista no artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida.

Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de *pager*, celular ou outros recursos tecnológicos.

E, nessa situação, é claro que o empregado não dispõe plenamente do seu tempo, tampouco do seu direito de ir e vir. Sabendo que pode ter de comparecer à empresa, para resolver problemas urgentes, o trabalhador de plantão tem de se manter próximo do local de trabalho, sob pena de não ser possível atender ao chamado. Também não pode ir a lugares onde o equipamento eletrônico de comunicação não funcione plenamente. Ainda pode ser obrigado a abandonar atividades de lazer e compromissos sociais em curso, o que, evidentemente, o inibe de assumi-los.

Vale salientar, contudo, que para caracterização do regime de sobreaviso é imprescindível que o empregado tenha a sua liberdade cerceada, com vistas à impossibilidade de fruir do seu descanso de forma integral.

A jurisprudência do TST pacificou-se no sentido de não ver, na simples utilização de tecnologia de comunicação semelhante, a caracterização do tempo à disposição do empregador, diante da manutenção integral, por parte do empregado, da liberdade quanto ao seu tempo:

“SUM-428. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

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

Na hipótese, ficou evidenciado que o autor permanecia em regime de plantão, previamente escalado, podendo ser solicitado a qualquer momento a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. A situação se amolda perfeitamente, portanto, àquela descrita no item II da Súmula 428 do TST.

Não se verifica afronta direta e literal ao artigo 5º, II, da Constituição Federal, segundo disciplina a alínea “c” do artigo 896 da CLT. A apontada infringência implica prévia análise da legislação infraconstitucional que rege a matéria a fim de que se possa, em momento posterior, apurar eventual violação ao seu comando. Caracteriza-se, no máximo, violação reflexa. Nesse sentido é a Súmula nº 636 do STF.

Incide, no caso, o disposto no artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT.
Nego provimento.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO – CARACTERIZAÇÃO - DIREITO À DESCONEXÃO - HORAS DE SOBREVISO - PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES - DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS - COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO

A agravante sustenta que não estão presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil. Alega que “no caso em epígrafe não é possível identificar propriamente um dano, mas dissabores, os quais não têm o condão de gerar danos morais”. Aponta violação dos artigos 5º, X, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil.

Eis a decisão recorrida:

“O autor alega que o sistema de sobreaviso imposto pela reclamada o privou de descansar. Argumenta que o direito ao lazer foi suprimido, e que não podia dormir corretamente, pois o celular ficava 24 horas ligado.

De fato, as condições de trabalho impostas ao reclamante subtraíram de forma significativa o descanso, a vida privada, a dedicação exclusiva à família. Inegável que, de alguma forma, o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418). Não há como se ignorar que havia uma expectativa de o autor ser chamado a qualquer momento durante estes dias. Esta expectativa retira do trabalhador a energia e a concentração que deveriam estar voltados para a sua vida privada.

Tais condições enquadram-se na tese defendida por Jorge Luiz Souto Maior, segundo o qual o ‘direito à desconexão do trabalho’ deve ser visto ‘numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho.’ Referido jurista assevera, ainda, que este ‘não-trabalho’ tem o sentido de um trabalhar com limites, ‘até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) ... Como destaca Márcia Novaes Guedes, em sua recente obra, ‘Terror Psicológico’, ‘a cultura gerencial, agregada à qualidade total, exige também entrega total; a regra é romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa’” (Direito à Desconexão do Trabalho – artigo disponível na página www.nucleotrabalhistacalvet.com.br).

Como bem observado pelo referido jurista, neste texto, o direito de se desconectar do trabalho visa à ‘preservação da intimidade da vida privada e da saúde social.’

Na obra ‘Direito ao lazer nas relações de trabalho’ (LTr, 2006), Otavio Amaral Calvet destaca, com precisão, os fundamentos legais que asseguram ao trabalhador o direito ao lazer, como a seguir exposto.

Os artigos 6º, 7º, IV, 217, § 3º e 227 da Constituição Federal prevêem, expressamente, o direito ao lazer, alçado à categoria de direito fundamental.

O Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936), no art. 4º, dispõe o seguinte: ‘O direito à vida comporta: a) O Direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazes suficientemente remunerados, a fim de que todos possam participar amplamente do bem-estar que os progressos da ciência e da técnica tornam cada vez mais acessíveis e que ma repartição equitativa deve e pode garantir a todos’.

O art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, dispõe que ‘todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.’

O Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (ratificado pelo Brasil), em seu art. 7º prevê o seguinte: ‘Os Estados integrantes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar condições de trabalho justas e favoráveis, que garantam sobretudo: (...) d) O repouso, os lazes, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados.’

Além disso, o art. 7º , ‘g’ e ‘h’ do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) ratificado pelo Brasil (Decreto 3.321/99), prevê ‘condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho’, ‘com limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais’, assegurando o direito ao ‘repouso, gozo de tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais’.

As circunstâncias verificadas no presente processo caracterizam ofensa aos dispositivos legais acima indicados. A lesão aos direitos da personalidade do autor ficou evidenciada. Com efeito, o dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

A fixação, por parte da empresa, dos plantões em que o autor permanecia 14 dias seguidos, 24 horas conectado ao trabalho, caracteriza ofensa ao art. 187 do Código Civil, segundo o qual, o abuso de direito é considerado ato ilícito. Com efeito, o empregador exerceu o direito de organizar o trabalho na empresa, delimitar os horários de trabalho, mas não foram observados os limites impostos pelo fim econômico e social do direito decorrente do poder empregatício.

A reclamada extrapolou o direito de direção, invadindo a esfera privada do reclamante.

Cabe à empresa organizar seus horários, contratar outros empregados para os horários de plantão, enfim, tomar iniciativas de modo que sejam observadas as normas que limitam a jornada de trabalho, e asseguram a seus empregados o efetivo descanso.

Como bem observado por Jorge Luiz Souto Maior, a reparação do dano, nesses casos, ‘tem natureza social e não meramente individual’. A imposição de limites à jornada de trabalho e à conexão do trabalhador ao empregador é uma ‘questão de saúde da sociedade’, sob pena de se assistir um retrocesso

do Direito do Trabalho, cujo desenvolvimento se deu, em grande parte, em decorrência das lutas sociais pela redução da jornada de trabalho. Assim, com fundamento nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, arbitrada no valor de R\$ 25.000,00, o qual será corrigido e atualizado na forma da Súmula 439 do C. TST. Dada a natureza indenizatória da parcela, não incidirão contribuições fiscais e previdenciárias. Reformo.” (fls. 491/493 - destaquei)

À análise.

A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos.

O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. Representa, na lição de Sérgio Cavalieri Filho, “o comportamento humano voluntário que se exterioriza através de uma ação ou omissão, produzindo consequências jurídicas” (*Programa de responsabilidade civil*. 6ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 49). É o aspecto físico, objetivo, da conduta e a vontade de assim agir o elemento psicológico, subjetivo.

Alia-se à imputabilidade, definida pelo mencionado autor como “[...] o conjunto de condições pessoais que dão ao agente capacidade para poder responder pelas consequências de uma conduta contrária ao dever; imputável é aquele que podia e devia ter agido de outro modo” (obra citada, p. 50).

É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados (obra e autor citados, p. 53), muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita.

No particular, porém, merece destaque o posicionamento adotado por Rodolfo Pamplona Filho e Pablo Stolze Gagliano que, apesar de reconhecerem, como regra geral, a presença da antijuridicidade como elemento que acompanha a conduta humana, ressaltam que nem sempre ambos se encontram atrelados:

“Sem ignorarmos que a antijuridicidade, como regra geral, acompanha a ação humana desencadeadora da responsabilidade, entendemos que a imposição do dever de indenizar poderá existir *mesmo quando o sujeito atua licitamente*. Em outras palavras: poderá *haver dever responsabilidade civil sem necessariamente haver antijuridicidade, ainda que excepcionalmente, por força de norma legal*” (*Novo curso de direito civil – responsabilidade civil*. V. III. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 36).

O segundo elemento é o dano que consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral” (obra e autor citados, p. 96).

Para o jurista português Antunes Varela, há que se distinguir o dano real do dano patrimonial, em face de peculiaridades que os caracterizam:

“é a perda *in natura* que o lesado sofreu, em consequência de certo facto, nos interesses (materiais, espirituais ou morais) que o direito violado ou a norma infringida visam tutelar. É a lesão causada no interesse juridicamente tutelado, que reveste as mais das vezes a forma de uma *destruição, subtracção ou deterioração* de certa coisa, material ou incorpórea. É a morte ou são os ferimentos causados à vítima; é a perda ou afecção do seu bom nome ou reputação; são os estragos causados no veículo, as fendas abertas no edifício pela explosão; a destruição ou apropriação de coisa alheia.

Ao lado do dano assim definido, há o *dano patrimonial* – que é o reflexo do dano real sobre a situação patrimonial do lesado. Trata-se, em princípio, de realidades diferentes, de grandezas distintas, embora estreitamente relacionadas entre si. Uma coisa é a morte da vítima, as fracturas, as lesões que ela sofreu (*dano real*); outra, as *despesas* com os médicos, com o internamento, com o funeral, os lucros que o sinistrado deixou de obter em virtude da doença ou da incapacidade, os prejuízos que a falta da vítima causou ao seus parentes (*dano patrimonial*).” (*Das obrigações em geral*. v. I. 10ª ed. Coimbra: Almedina, 2000. p. 598).

Portanto, caracterizada a lesão a bem jurídico integrante do patrimônio de outrem, material ou imaterial, haverá dano a ser indenizado.

Finalmente, o último elemento é o nexa causal, cuja compreensão não está afeta ao campo jurídico, em virtude de representar “o vínculo, a ligação ou relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado” (obra e autor citados, p. 71). É a relação imprescindível entre a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados.

Caio Mário da Silva Pereira, com apoio em vasta doutrina, sintetiza:

“Assim, não basta que uma pessoa tenha contravindo a certas regras; é preciso que sem esta contravenção, o dano não ocorreria. [...] Não basta, [...] que um dano tenha coincidido com a existência de uma culpa ou de um risco para estabelecer uma responsabilidade. ‘Coincidência não implica em causalidade’ [...] Para que se concretize a reponsabilidade é indispensável que se estabeleça uma interligação entre a ofensa à norma e o prejuízo sofrido, de tal modo que se possa afirmar ter havido o dano ‘porque’ o agente procedeu contra direito”. (*Responsabilidade civil*. 9ª ed. Rio de Janeiro; Forense, 2002. p. 75).

No caso específico do dano moral, pode-se falar na lesão ao que se denomina “dignidade constitucional”, representada pelos atributos inerentes à pessoa humana que encontram proteção no art. 5º, X, da Constituição Federal, nele exemplificativamente enumerados.

Essa correlação foi identificada por Xisto Tiago de Medeiros Neto que, após percorrer doutrina civil-constitucional, assinala:

“o dano moral ou extrapatrimonial consiste na lesão injusta e relevante ocasionada a determinados interesses não materiais, sem equipolência econômica, porém concebidos pelo ordenamento como valores e bens jurídicos protegidos, integrantes do leque de projeção interna (como a intimidade, a liberdade, a privacidade, o bem-estar, o equilíbrio psíquico e a paz) ou *externa* (como o nome, a reputação e a consideração social) inerente à personalidade do ser humano, abrangendo todas as áreas de extensão e tutela de sua dignidade, podendo também alcançar os valores e bens extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou a uma coletividade de pessoas” (*Dano moral coletivo*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 64).

Na expressão de Rodolfo Pamplona Filho, em clássica obra sobre o tema, “[...] consiste no prejuízo ou lesão de interesses e bens, cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente” (O dano moral na relação de emprego. São Paulo: LTr, 1998. p. 37).

Não é outro o pensamento de Sérgio Cavalieri Filho, após ressaltar a necessidade de revisão do conceito e estrutura principiológica, a partir do advento da Constituição de 1988:

“À luz da Constituição, podemos conceituar *dano moral* por dois aspectos distintos. Em *sentido estrito*, dano moral é a *violação do direito à dignidade*. [...] Nessa perspectiva, o dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame e sofrimento sem violação à dignidade. Dor, vexame, sofrimento e humilhação podem ser consequências, não causas. [...] Os direitos da personalidade, entretanto, englobam outros aspectos da pessoa humana que não estão diretamente vinculados à sua dignidade. Nessa categoria incluem-se também os chamados *novos direitos da personalidade*: a imagem, o bom nome, a reputação, sentimentos, relações afetivas, aspirações, hábitos, gostos, convicções políticas, religiosas, filosóficas, direitos autorais. Em suma, os direitos da personalidade podem ser realizados em diferentes dimensões e também podem ser violados em diferentes níveis. Resulta daí que o dano moral, em *sentido amplo*, envolve esses diversos graus de violação dos direitos da personalidade, abrange todas as ofensas à pessoa, considerada esta em suas dimensões individual e social, ainda que sua dignidade não seja arranhada.” (obra citada, p. 101-102).

Em síntese merecedora de destaque, afirma Maria Celina Bodin de Moraes, de forma categórica:

Recentemente, afirmou-se que o ‘dano moral, à luz da Constituição vigente, nada mais é do que violação do direito à dignidade’. Se não se está de acordo, todavia, com a criação de um ‘direito subjetivo à dignidade’, com foi sugerido, é efetivamente o princípio da dignidade humana, princípio fundante do nosso Estado Democrático de Direito, que institui e encima, como foi visto, a cláusula de tutela da personalidade humana, segundo a qual as situações jurídicas subjetivas não-patrimoniais merecem proteção especial no ordenamento nacional, seja através de prevenção, seja mediante reparação, a mais ampla possível, dos danos a elas causados. A reparação do dano moral transforma-se, então, na contrapartida do princípio da dignidade humana: é o reverso da medalha.” (Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 131-132).

Para a sua configuração, é necessário tão somente que sejam identificados os elementos que o caracterizam; não se há de exigir a prova da dor e do sofrimento suportados pela vítima.

Em consagrada expressão da doutrina, afirma-se ser *in re ipsa* ou, em outras palavras, o direito à reparação se origina da própria ação violadora, cuja demonstração há de

ser feita; o dano mostra-se presente a partir da constatação da conduta que atinge os direitos da personalidade.

Mais uma vez, recorro à doutrina de Sérgio Cavalieri Filho, na obra já mencionada (p. 108):

“Neste ponto a razão se coloca ao lado daqueles que entendem que o dano moral está ínsito à própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Em outras palavras, o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras de experiência comum.” (obra citada, p. 108).

No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que “o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418).”

Pois bem.

É um grande desafio falar sobre o direito ao não trabalho, no sentido de garantir ao trabalhador jornadas razoáveis, dentro dos parâmetros estabelecidos na Constituição Federal e na legislação ordinária.

Não há dúvida de que o trabalho dignifica o homem, entretanto, o excesso desse trabalho pode macular a sua dignidade, razão pela qual é imprescindível que o trabalhador dele se desconecte a fim de que seja preservado em sua integridade física e mental, bem como sua vida social e familiar seja protegida, amparando, assim, dois direitos fundamentais prescritos no artigo 6º, *caput*, da Constituição Federal: lazer e saúde.

Amaro Alves de Almeida Neto ressalta:

“Quando a Constituição Federal elencou no seu artigo 1º, III, a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da República, consagrou a obrigatoriedade da proteção máxima à pessoa por meio de um sistema jurídico-positivo formado por direitos fundamentais e da personalidade humana, garantindo assim o respeito absoluto ao indivíduo, propiciando-lhe uma existência plenamente digna e protegida de qualquer espécie de ofensa, quer praticada pelo particular, como pelo Estado.” (Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. In: Revista Síntese Direito Civil e Processo Civil, São Paulo: v. 12, nº 80, nov/dez 2012, p. 13)

Portanto, a dignidade da pessoa humana em si é o núcleo axiológico do ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, o parâmetro de orientação de todo o cenário jurídico pátrio.

Atente-se que, no desenvolvimento do labor, o trabalhador não perde a condição de pessoa humana, que se mantém íntegra, de tal modo que o poder diretivo e de fiscalização do empregador deve ser coordenado de sorte a preservar os direitos de personalidade do empregado.

Nessa condição, além da dignidade da pessoa humana constar como fundamento logo no artigo 1º da Constituição da República, também se encontra expressamente inserida quando se trata da ordem econômica, conforme se observa do artigo 170, *caput*, que enuncia

que a ordem econômica tem por fim assegurar existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social.

Ora, o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação no trabalho devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador.

Outrossim, observa-se que a precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária.

A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de *smartphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao **direito à desconexão**. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso.

Há que se considerar que o tempo é elemento inafastável às relações de trabalho. Deve ser compreendido como o lapso de horas despendido pelo trabalhador em alguma atividade, mas, também, no que tange às horas em que não se dedica ao labor. Juntamente com a natureza do trabalho, em alguns casos - em sua maioria, até -, o tempo é moeda de cálculo na contraprestação devida ao trabalhador: horas de trabalho x pagamento correspondente. Nessa linha, tem-se que a limitação da jornada é condição indispensável do exercício do **direito à desconexão**.

Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa.

Para Volia Bomfim Cassar (in *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Niterói: Impetus, 2012, fl. 660):

“O trabalhador tem direito à desconexão. Isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.”

Jorge Luiz Souto Maior, em seu artigo, “Do Direito à Desconexão do Trabalho”, revela que, “quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.” (in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Campinas, n.23, 2003)

Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O **direito à desconexão** certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior.

Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresse, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º

do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, “g” e “h” do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil.

Nesse contexto, tem-se que a nova realidade do “mundo do trabalho” permite questionar até em que medida os institutos tradicionais previstos na CLT ainda são capazes de tutelar de forma eficiente a relação de emprego e de oferecer respostas satisfatórias aos novos fenômenos sócio-tecnológicos, a fim de garantir aos empregados a efetiva execução de seus projetos de vida, o real exercício de sua liberdade, a manutenção de sua saúde, e, por consequência, a prevenção do chamado dano existencial.

Diante do exposto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar, razão pela qual permanecem incólumes os dispositivos apontados como violados.

O único aresto colacionado (fl. 507) revela-se inespecífico, porquanto não aborda as premissas fáticas registradas no acórdão recorrido. Incidência da Súmula nº 296, I, do TST.

Nego provimento.

DANOS MORAIS – VALOR DA INDENIZAÇÃO – ARBITRAMENTO - DECISÃO GENÉRICA

A ré defende a redução do valor arbitrado à indenização por danos morais, sob o argumento de que não atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Aponta violação dos artigos 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil. Transcreve arestos para o confronto de teses.

Eis a decisão recorrida:

“Como bem observado por Jorge Luiz Souto Maior, a reparação do dano, nesses casos, ‘tem natureza social e não meramente individual’. A imposição de limites à jornada de trabalho e à conexão do trabalhador ao empregador é uma ‘questão de saúde da sociedade’, sob pena de se assistir um retrocesso do Direito do Trabalho, cujo desenvolvimento se deu, em grande parte, em decorrência das lutas sociais pela redução da jornada de trabalho. Assim, com fundamento nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, arbitrada no valor de R\$ 25.000,00, o qual será corrigido e atualizado na forma da Súmula 439 do C. TST. Dada a natureza indenizatória da parcela, não incidirão contribuições fiscais e previdenciárias. Reformo.” (fl. 493)

Depreende-se da transcrição acima que o Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a fixar a indenização por danos morais em R\$25.000,00.

Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano.

Mas a parte não tomou tal providência. Em razão disso, mostra-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incide o óbice da Súmula nº 297 do TST.

Nego provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho,
por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.
Brasília, 18 de outubro de 2017.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CLÁUDIO BRANDÃO

Ministro Relator

ANEXO E - Acórdão TRT 1ª Região Processo nº 0010030-60.2015.5.01.0020 (RO)



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010030-60.2015.5.01.0020 (RO)

RECORRENTE: HUGO DELGADO PEREIRA DE SOUZA

RECORRIDA: MARINE PRODUCTION SYSTEMS DO BRASIL LTDA

RELATOR: ROGÉRIO LUCAS MARTINS

SOBREAVISO. USO DE TELEFONE CELULAR. RESTRIÇÃO AO DIREITO DO TRABALHADOR À DESCONEXÃO PLENA. A circunstância de o empregado portar telefone celular fora de sua jornada normal de trabalho para possibilitar a sua localização, em caso de alguma necessidade do empregador, caracteriza, por si só, o regime de sobreaviso, uma vez que evidente a restrição ao direito do trabalhador em se desligar por completo do seus afazeres profissionais no momento de seu descanso. Assim sendo, por aplicação do regime de sobreaviso previsto no art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, faz jus o Acionante ao recebimento das horas de sobreaviso postuladas na inicial, como se apurar em regular fase de liquidação.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes: **HUGO DELGADO PEREIRA DE SOUZA**, como Recorrente, e **MARINE PRODUCTION SYSTEMS DO BRASIL LTDA**, como Recorrida.

A r. sentença de Id.08efcbd, complementada pela decisão de embargos de declaração de Id.2bc6714, proferida pela **20ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**, da lavra da **Exmª Juíza Cissa de Almeida Biasoli**, julgou improcedentes os pedidos constantes na peça inicial.

O Autor interpõe recurso ordinário de Id.eb2d898, pugnando inicialmente pelo afastamento da multa decorrente da oposição de embargos considerados protelatórios. No mérito, persegue o reparo da sentença original, a fim de que seja deferido o pagamento de adicional de transferência. Vindica o pagamento de horas extras decorrentes de sobreaviso. Vindica o pagamento de adicional de periculosidade. Pugna o pagamento de diárias de viagem e demais adicionais. Requer o pagamento do adicional de viagem previsto na norma coletiva. Pleiteia o pagamento de indenização por danos materiais, decorrentes da contratação de advogado. Busca o pagamento de indenização a título de danos morais. Por fim, entende devidas as multas previstas nos arts. 467 e 477, ambos da CLT.

Contrarrazões no Id.552ab1f.

Deixo de encaminhar os autos ao Ministério Público do Trabalho, eis que não configurada qualquer das hipóteses previstas no art. 85, do Regimento Interno, do E. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO DO CONHECIMENTO

Por preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do recurso ordinário interposto pelo Autor.

NO MÉRITO

DA MULTA POR EMBARGOS CONSIDERADOS PROTELATÓRIOS

Manifesta o Autor seu inconformismo com relação à aplicação da multa no valor de R\$100,00 (CEM REAIS), em razão da apresentação de embargos de declaração considerados protelatórios, conforme decisão de Id.2bc6714.

Assevera que a oposição da medida não teve intuito protelatório.

Assiste razão ao Demandante.

Com efeito, o fato de ter sido considerado inadequado o manejo dos embargos de declaração não conduz à conclusão de que a oposição se deu de forma procrastinatória.

Ademais, qual o interesse que o Acionante teria em procrastinar ou protelar o desenvolvimento do presente feito, em especial diante de uma sentença de improcedência?

Impõe-se, portanto, a exclusão da pena imposta ao Autor, sendo certo que não vislumbramos dano à parte contrária capaz de dar azo à multa de R\$100,00 aplicada ao obreiro, em virtude da oposição de embargos de declaração.

Assim sendo, **dou provimento** ao apelo para excluir da condenação a multa de R\$100,00, por não configurada a mácula da litigância de má-fé ou a interposição de embargos protelatórios.

DO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Pugna o Recorrente pela reforma da decisão de origem, buscando a condenação da Ré ao pagamento de adicional de transferência nos períodos em que trabalhou em Macaé e em Angola.

Na exordial, o Demandante alegou que, no período compreendido entre agosto e setembro de 2013, foi transferido para desempenhar as suas atividades na cidade de Macaé, no Estado do Rio de Janeiro; e que, no período compreendido entre 08/12/2013 e 12/08/2014, foi transferido para atuar em Angola.

Aduz que em ambas as oportunidades a sua transferência se deu em caráter provisório, não tendo a Demandada, contudo, pago o adicional previsto no art. 469, § 3º, da CLT.

É incontroverso nos autos que o Autor desempenhou atividades laborais em locais diversos daquele em que ocorreu a sua contratação.

De acordo com o art. 469, da CLT, a transferência se caracteriza pela mudança de domicílio.

Assim, o estabelecimento do empregado em localidade diversa do local da contratação, mesmo que de forma precária e transitória, apenas pelo tempo necessário à conclusão de um determinado serviço, sem a permanência na localidade, não afasta o direito ao adicional de transferência.

No período de dois meses em que trabalhou na cidade de Macaé, município localizado a cerca de 150km do local da contratação, o Autor declarou que ficou hospedado em apartamento da empresa, tendo havido mudança de domicílio a ensejar o direito ao recebimento do adicional de transferência.

O mesmo se pode dizer do período em que o obreiro trabalhou em Angola.

Em tal período, compreendido entre 08/12/2013 e 12/08/2014, entendemos que houve inegável mudança de domicílio, porquanto o Autor estava residindo em outro país durante a prestação de serviços, em transferência provisória, sendo devido o adicional em comento, nos termos do art. 469, §3º, da CLT.

Analisando o conjunto probatório, percebemos que o Autor teve alterado o local da prestação de serviços, tendo residido em hotel custeado pela Ré, não havendo dúvidas a respeito do caráter provisório da transferência com alterações de residência, enquadrando-se a hipótese em exame no disposto no art. 469, § 3º, CLT.

Cumprido ressaltar que o fato de o Autor ter suas despesas (hospedagem, deslocamento e alimentação) custeadas por mera liberalidade da Ré não exclui o direito ao adicional de transferência, pois são parcelas de título diferente e que não são excludentes.

Ademais, as vindas ao Brasil durante o período em que laborou em outro país em nada obstam a percepção do adicional.

Sendo assim, faz jus o Autor à percepção do adicional de transferência de 25% sobre seu salário, nos meses de agosto e setembro de 2013, bem como no período compreendido entre 08/12/2013 e 12/08/2014, conforme se apurar em regular fase de liquidação.

Tratando-se de parcela cuja natureza é salarial, deve ser observado o reflexo do adicional de transferência no cálculo das horas extras e do FGTS dos períodos, bem como para efeito da apuração das férias + 1/3; do aviso prévio; e dos 13º salários de 2013 e 2014.

Dou provimento.

DO SOBREAVISO

Na petição inicial, o Autor alega que utilizava três aparelhos celulares diferentes, um com número do Brasil, outro com número de Angola e um terceiro com número dos Estados Unidos, onde ficava a sede da Ré, ficando na expectativa de ser acionado pelo empregador para prestar serviços a todo e qualquer momento.

Afirma que muitas vezes sequer podia desfrutar dos seus finais de semana e tampouco podia viajar, porque era acionado a qualquer momento, tendo que comparecer na Ré para solucionar todo e qualquer problema operacional.

Em sua peça defensiva, a Ré alega que o fato de ter fornecido aparelho celular ao Autor não caracteriza, por si só, o regime de sobreaviso, e que o obreiro nunca foi compelido a permanecer com o celular ligado nos fins de semana e feriados, admitindo que apenas nos dias úteis, de forma eventual, ele poderia ser contatado fora do seu horário de trabalho, para prestação de algum esclarecimento, mas nunca para a prestação de serviços, sem ocorrer qualquer restrição ao seu direito de locomoção.

Por entender que o Autor não se desincumbiu do ônus que lhe competia, de comprovar o fato constitutivo do seu direito no sentido de que ficava em sobreaviso, o MM. Juízo de origem indeferiu o pedido formulado no particular.

Em seu apelo, o Demandante alega que restou demonstrado nos autos que havia determinação para que o celular permanecesse ligado após o término da jornada e na folga.

Examinando a prova oral produzida nos autos, chegamos a conclusão que o obreiro não tinha garantido o seu direito à desconexão plena do empregador no período em que deveria estar usufruindo o seu descanso.

Em seu depoimento pessoal, a preposta da Ré declarou que o Autor provavelmente atendia telefonemas fora do seu horário de trabalho.

A circunstância de o empregado portar telefone celular fora de sua jornada normal de trabalho para possibilitar a sua localização, em caso de alguma necessidade do empregador, caracteriza, por si só, o regime de sobreaviso, uma vez que evidente a restrição ao direito do trabalhador em se desligar por completo do seus afazeres profissionais no momento de seu descanso.

Assim sendo, por aplicação do regime de sobreaviso previsto no art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, faz jus o Acionante ao recebimento das horas de

sobreaviso postuladas na inicial, como se apurar em regular fase de liquidação; observadas as suas repercussões legais postuladas na inicial.

Dou provimento.

DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Nada a alterar.

O adicional de periculosidade é devido quando o trabalho na área de risco se der de forma permanente ou intermitente, ainda que não decorra das atribuições laborativas do empregado, uma vez que a exposição a situação de risco é que determina o direito à parcela.

Nos termos do art. 818, da CLT, a prova das alegações incumbe à parte que as fizer; sendo certo que era do Acionante o ônus de comprovar os fatos constitutivos do seu direito, à luz do art. 373, I, do NCPC.

O art. 195, da CLT, por sua vez, dispõe que a comprovação do exercício de atividades sob condições insalubres ou perigosas é feita através de perícia técnica, realizada por profissional capacitado e de confiança do órgão julgador.

Desta forma, ainda que o PPRA não tenha sido apresentado pela Ré, o fato é que o Autor não produziu a prova técnica exigida pelo ordenamento jurídico.

Sendo assim, não havendo nos autos outros elementos probatórios em sentido contrário, devemos concluir que não faz jus o trabalhador ao adicional de periculosidade pleiteado.

Nego provimento.

DAS DIÁRIAS DE VIAGEM E ADICIONAIS

Na exordial, o Autor alegou que a Ré não lhe pagou o adicional de viagem previsto no acordo coletivo de trabalho e tampouco as demais verbas que concedia a outros empregados transferidos provisoriamente ao exterior, argumentando ter direito a idêntico tratamento, por ter trabalhado em situação similar.

Citou como exemplo os empregados Clóvis da Silva Simas, André Russel Albino, Rodrigo de Souza Campos e Daniel da Cruz Nogueira, os quais, quando foram transferidos para a Nigéria, teriam recebido diárias no valor de US\$70.00 (setenta dólares americanos); importância essa que, a partir do 15º dia, teria sido dobrada; assim como os seus salários, adicional de periculosidade, adicional de disponibilidade e adicional de confinamento, que, segundo alega, eram pagos em razão do labor desenvolvido em ambiente hostil.

Em sua defesa, a Ré alegou que os referidos empregados trabalharam em condições distintas da do Autor, atuando em equipe técnico operacional, com exceção do Sr. Daniel da Cruz, que exercia o cargo de Gerente Service, e que todos eles desenvolviam as suas atividades em regime *offshore* (embarcados), ao passo que o Demandante sempre trabalhou como engenheiro, exercendo as suas atividades *onshore* (em terra).

Acrescentou, ainda, que as atividades exercidas por tais empregados na Nigéria estavam vinculadas ao serviço de "reterminação de cabo umbilical submarino" e que os adicionais a eles pagos a título de disponibilidade (sobreaviso), confinamento, periculosidade e dobra (a partir do 15º dia de viagem) somente era concedidos nos períodos em que eles ficavam embarcados.

Nego, contudo, ter pago diárias de viagem no valor de US\$70.00.

A prolatora da sentença julgou improcedente o pedido de diárias de viagens no valor de US\$70.00, porque as fichas financeiras trazidas aos autos não demonstram o pagamento de tais parcelas, não tendo o Autor se desonerado do encargo de comprovar o fato constitutivo do seu direito.

O Recorrente busca reverter a decisão de 1º grau, no que se refere ao indeferimento da sua pretensão ao recebimento de diárias de viagens, bem como de outros adicionais.

Não assiste razão ao Demandante neste tópico.

O Autor não comprovou ter trabalhado nas mesmas condições dos empregados por ele apontados, ônus que lhe incumbia.

Por outro lado, nas fichas financeiras dos paradigmas apontados não há qualquer registro do pagamento de diárias de viagem no valor de US\$70.00 e elas indicam que os valores por eles recebidos sob as rubricas de adicional de sobreaviso, adicional de confinamento, gratificação e prêmio produtividade embarque eram pagas apenas quando eles trabalhavam em regime *offshore*, ou seja, quando ficavam embarcados,

Nestes termos, deve ser mantida a sentença proferida.

Nego provimento.

DO ADICIONAL DE VIAGEM

Pugna o Autor pelo pagamento do adicional de viagem previsto no acordo coletivo de trabalho 2014/2015 firmado entre a Demandada e a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Ramo Químico, Farmacêutico e Material Plástico do Estado do Rio de Janeiro.

De acordo com a cláusula 15ª do referido acordo coletivo, o adicional postulado é devido aos funcionários que venham a prestar serviço técnico-profissional em outro estado (não embarcado).

O MM Juízo de origem julgou improcedente a pretensão por entender que o Autor, na condição de engenheiro de produtos submarinos, desempenhava serviços genuinamente intelectuais.

Não é isso o que se extrai dos elementos do autos.

A própria Ré, em sua defesa, reconhece que o Autor foi trabalhar em

Angola para coordenar os técnicos que fizeram o *set up* da nova fábrica da empresa naquela localidade, acompanhando a chegada das máquinas, a sua montagem e os testes nelas realizados, não sendo possível inferir-se que a sua atividade fosse meramente intelectual.

Nesse mesmo sentido, o depoimento prestado pela representante legal da Acionada, que declarou que o Autor também participava, em campo, da montagem de equipamentos.

Sendo assim, faz jus o Demandante ao pagamento da parcela em apreço nos períodos em que permaneceu em Angola, conforme se apurar em regular fase de liquidação, sendo perfeitamente possível estender-se os efeitos da cláusula normativa invocada a tal situação; considerando o caráter benéfico da norma que atrai a sua interpretação extensiva.

Dou provimento.

DOS DANOS MATERIAIS - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Busca o Autor a reforma do julgado para ver deferido o pagamento de indenização correspondente ao importe relativo aos honorários advocatícios, na forma contratada, como meio de viabilizar a restituição integral pela lesão comprovada.

Na verdade não se trata da hipótese de danos materiais, mas sim de honorários advocatícios.

Considerando que o advogado é profissional indispensável à administração da justiça, devido o pagamento de honorários advocatícios a razão de 15% sobre o total da

condenação, com fulcro no art. 85, do NCP, combinado com o art. 133, da Constituição Federal; sendo incabível a limitação imposta pela jurisprudência emanada do Colendo TST para restringir o deferimento da verba honorária, tendo em vista a atual complexidade das demandas, a necessidade da atuação do profissional da advocacia para a obtenção de provimento jurisdicional que repare lesão de natureza trabalhista e o total desaparelhamento da máquina judiciária do Estado para fazer valer o exercício do *jus postulandi*.

A construção jurisprudencial que limita a concessão dos honorários advocatícios tem como suporte substancial o fato de que a legislação assegura a propositura de ação trabalhista sem a necessidade da atuação do advogado, pelo exercício do *jus postulandi*.

Ocorre que, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em especial na cidade do Rio de Janeiro, não há estrutura na máquina estatal que permita a redução do pleito de determinado trabalhador a termo para processar uma ação trabalhista com alguma possibilidade de êxito; sem mencionar a total impossibilidade de tal procedimento em sede de processo judicial eletrônico.

Logo, não subsistem na realidade os elementos fáticos e jurídicos que conduziram à construção do entendimento jurisprudencial que concluía pelo descabimento da verba honorária como regra nas ações trabalhista.

Dou parcial provimento.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Pugna o Demandante pela reforma da v. decisão de 1º grau que indeferiu seu pleito de indenização por danos morais, alegando que, quando foi transferido para trabalhar em Angola, não tinha conhecimento real da situação de "confinamento" que vivenciaria naquele país, por força da falta de segurança e do grande risco de contrair doenças altamente contagiosas, como o Ebola.

Não assiste razão ao Recorrente em tal pretensão.

Inicialmente, ressalta-se, como bem salientou a prolatora da decisão hostilizada, que o Autor não fez qualquer prova de que o hotel em que ficava hospedado ficava situado em área de risco, cercado por grandes favelas, ou de que sua integridade física e sua saúde tenham sido ameaçadas no período em que trabalhou em Angola.

Ademais, ainda que este fosse o caso, tal hipótese não configuraria conduta ilícita ou abusiva da Acionada passível de indenização por danos morais, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

A circunstância de a maioria da população do país habitar em moradias precárias ou de haver alto índice de violência gerado pela pobreza ou pela existência de conflitos gerados por disputas políticas locais não autorizam o pagamento da indenização perseguida pelo Demandante, haja vista que a Ré não pode ser responsabilizada por tais fatos e tampouco pode tomar providências no sentido de neutralizar os seus efeitos.

No caso em tela, não se pode alegar que ela tenha praticado algum ato comissivo ou omissivo que dê azo à condenação perseguida.

Ressalte-se, por fim, que o adicional de confinamento recebido pelos paradigmas que trabalharam na Nigéria, conforme se constata do exame de suas fichas financeiras, eram pagos apenas nos períodos em que eles ficavam embarcados, não havendo, portanto, qualquer vinculação de tal pagamento com a situação de risco narrada pelo Recorrente.

Por outro lado, a outra situação fática alegada pelo Autor para fundamentar o pedido de pagamento de indenização por danos morais, de que ao longo do contrato de trabalho sempre ficou permanentemente à disposição da Ré, não tendo respeitados os seus períodos de descanso, também não restou comprovada nos autos.

Nego provimento.

DO ACRÉSCIMO DO ART. 467, DA CLT

Pugna a Recorrente pelo deferimento do acréscimo de 50% sobre as verbas rescisórias, nos termos da disciplina contida no art. 467, da CLT.

A penalidade prevista no dispositivo legal acima indicado tem atuação nos casos de existência de parcela rescisória reconhecida pelo empregador que não é quitada quando da realização da audiência inaugural.

A hipótese da incidência do aludido acréscimo difere um pouco da situação fática que justifica o deferimento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

No caso em tela, entendemos que não havia parcela incontroversa quando da realização da audiência inaugural a atrair a incidência da penalidade vindicada.

Nego provimento.

DA MULTA DO ART.477, §8º DA CLT

Busca o Autor o deferimento da multa do art. 477, §8º, da CLT, ao argumento de que a homologação da dispensa e o pagamento de diferenças de verbas rescisórias ocorreu após o prazo de 10 dias.

Descabida a postulação.

Conforme se verifica no Id.c98131c, a homologação da dispensa se deu em 10/12/2014, portanto tempestivamente, considerando que o término do contrato ocorreu em 01/12/2014, com o período do aviso prévio indenizado.

No tocante ao pagamento de diferenças de verbas rescisórias ocorrido em 29/04/2015, estas se referem a PLR, que só pôde ser quitada após a apuração do lucro auferido pela Ré no ano de 2014.

A sentença não merece reforma, portanto.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, CONHEÇO do recurso ordinário interposto pelo Autor e, **no mérito, DOU PARCIAL PROVIMENTO ao apelo** para, reformando a sentença original, julgar **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido formulado na inicial; condenando a Ré ao pagamento de adicional de transferência de 25% sobre o salário do Autor, com suas repercussões; de adicional de viagem previsto em norma coletiva nos períodos em que o obreiro permaneceu em Angola; de horas de sobreaviso, com suas repercussões; tudo como se apurar em regular fase de liquidação; com acréscimo de juros e correção monetária; além de deferir o pagamento de honorários advocatícios, à razão de 15% sobre o total da condenação, e excluir a multa de R\$100,00 imposta ao obreiro pela interposição de embargos de declaração; tudo na forma da fundamentação supra.

A C O R D A M os Desembargadores que compõem a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, conforme votos colhidos e registrados na certidão de julgamento, **CONHECER** do recurso ordinário interposto pelo Autor e, **no mérito, DAR PARCIAL PROVIMENTO ao apelo** para, reformando a sentença original, julgar **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido formulado na inicial; condenando a Ré ao pagamento de adicional de transferência de 25% sobre o salário do Acionante, com suas repercussões; de adicional de viagem previsto em norma coletiva nos períodos em que o obreiro permaneceu em Angola; de horas de sobreaviso, com suas repercussões; tudo como se apurar em regular fase de liquidação; com acréscimo de juros e correção monetária; além de deferir o

pagamento de honorários advocatícios, a razão de 15% sobre o total da condenação, e excluir a multa de R\$100,00 imposta ao obreiro pela interposição de embargos de declaração, nos termos do voto supra.

Ante o provimento parcial do apelo do Autor, arbitra-se à condenação o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), fixando as custas em R\$600,00 (seiscentos reais); que deverão ser suportadas pela Ré, ante a inversão dos ônus da sucumbência.

DESEMBARGADOR ROGÉRIO LUCAS MARTINS
Relator