CONFERÊNCIA**O DIREITO AO LAZER DO TRABALHADOR NO BRASIL**

Christiano Abelardo Fagundes Freitas¹**INTRODUÇÃO**

O Direito do Trabalho vem passando por constantes alterações legislativas, mormente, nos últimos tempos. A reforma trabalhista, decorrente da Lei nº 13.467/2017, cuja vigência iniciou em 11/11/2017, ratifica essa constatação. O recente cenário de pandemia da Covid-19 também contribuiu para o surgimento de diversas normas voltadas para o Direito do Trabalho.

Neste cenário de constantes transformações na sociedade, na economia, o que repercute nas relações de trabalho e, via reflexa, na legislação, não podem os direitos sociais, previstos na Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5/10/1988, serem violados.

Entre os direitos sociais, está arrolado o direito ao lazer, como se depreende do art. 6º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A jornada de trabalho excessiva que prejudique o direito ao lazer não pode ter a chancela do Poder Judiciário trabalhista, muito menos do ordenamento jurídico.

¹Advogado. Coordenador do Curso de Pós-graduação Lato-sensu em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho do Centro Universitário Fluminense. Vice-presidente da OAB 12ª Subseção (RJ) 2019/2021. Presidente da Academia Campista de Letras (2022/2023). Especialista em Direito Processual Civil e em Língua Portuguesa. Mestrando em Planejamento Regional e Gestão da Cidade pela UCAM/Campos dos Goytacazes (RJ). Autor de 20 livros.

É preciso que o Homem seja o centro das atenções, e o ordenamento jurídico deve proporcionar-lhe isso, de modo que a dignidade da pessoa humana seja, de fato e de direito, respeitada.

Quando a excessiva jornada de trabalho traz prejuízos para um projeto de vida do trabalhador, seja no aspecto social, acadêmico, religioso, ficará caracterizado o dano existencial.

Este trabalho, em sua essência, consistirá na revisão bibliográfica correlacionada ao tema central ora objeto de perquirição, bem como na jurisprudência trabalhista, adotando-se o método da pesquisa qualitativa.

1 - FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O Direito do Trabalho vem passando por um processo acelerado de mutação, o que se deve, em certa medida, às transformações que vêm ocorrendo no mundo hodierno, uma vez que tais modificações via reflexa afetam o mercado de trabalho. Segundo CASSAR (2014, p. 22), “O mercado de trabalho passou por uma profunda modificação em face da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição, do estreitamento das margens de lucro, da necessidade de maior produção”, afetando os sujeitos do contrato de trabalho subordinado: empregado e empregador. Nesse compasso, SÜSSEKIND *et alii* explicam que “O nosso mundo está vivendo, indubitavelmente, uma fase de transição resultante da nova revolução tecnológica, que se processa de forma acelerada, desde o invento dos chips” (SÜSSEKIND *et alii*, 2003, p. 200).

A globalização é fenômeno que se insere no conjunto de fatores que repercutem nas relações de trabalho, na economia, contribuindo para o aumento do desemprego, até pelo fato de trabalho e economia manterem uma relação íntima.

O Direito do Trabalho relaciona-se com a Economia a partir do momento em que o Estado intervém no sistema produtivo, estabelece políticas que têm reflexos no nível de emprego. A relação entre empregado e empregador tem causa econômica (MARTINS, 2004, p. 65).

Nessa interface, os fatos econômicos contribuem para mudanças no ordenamento jurídico, citando-se como exemplo as crises econômicas. Nessa esteira, leciona Martins (2004):

A Economia tem por objetivo primordial o estudo da produção, distribuição e consumo de bens indispensáveis ou úteis à vida coletiva. Os fatos econômicos dão ensejo, porém, a modificações na estrutura jurídica. Exemplos são a globalização, o Mercosul, as crises econômicas etc. O governo intervém na economia estabelecendo uma política econômica, uma política salarial, que terão influência na relação de emprego. (MARTINS, 2004, p. 65)

O desemprego assolou o país, principalmente, a partir de 1990, e esse fenômeno fez com que viesse à pauta a ideia da flexibilização das leis trabalhistas, bem como a de desregulamentação do Direito do Trabalho. Flexibilização e desregulamentação são sintagmas com contornos distintos, com definições diferentes, porquanto se trata de institutos jurídicos com objetivos dessemelhantes, o que é confirmado por um dos criadores da CLT, Süssekind *et. al.* (2003), “A nosso entender, portanto, a desregulamentação do Direito do Trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não se confunde” (SÜSSEKIND *et. al.*, 2003, p.202), continuam a lição, apresentando a seguinte distinção:

A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. Já a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis é que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para sua aplicação (SÜSSEKIND *et. al.*, 2003, p. 202-203).

Objetivando evidenciar os traços distintivos entre “flexibilização” das normas trabalhistas e “desregulamentação” do Direito do Trabalho, registram-se os ensinamentos de Cassar (2014, p. 40):

A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos

direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, sendo fundamental a manutenção do Estado Social.

A Lei nº 13.467/2017 é fruto do Projeto de Lei nº 6.787/2016 cuja tramitação ocorreu na Câmara dos Deputados e, depois de aprovado, foi encaminhado ao Senado Federal, passando a ser denominado de PLC nº 38/2017. Confirmando o papel da crise econômica e da crise política, instaladas no Brasil, como embrião da Lei supracitada, PAULA (2018, p. 17) afirma tratar-se da mais abrangente reforma trabalhista, desde o surgimento da CLT, em 1943, e que o “cenário de aguda crise econômica e política delineou o pano de fundo em que se descortinou o projeto”. Nesse diapasão, o contexto de crises (tanto econômica, como política) é visto como o pano de fundo do projeto de lei que levou à reforma da legislação trabalhista.

A votação do PLC, no Senado Federal, no dia 11 de julho de 2017, aconteceu de forma deveras tumultuada, sem contar com o apoio popular e em caráter de urgência. O projeto foi sancionado, sem vetos pelo Presidente do Brasil, dois dias depois da votação. Foram 50 (cinquenta) votos a favor da aprovação contra apenas 26 (vinte e seis votos) em sentido contrário. Assim ocorreu a promulgação da Lei 13.467/2017. “Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares, o Projeto em questão não contou com apoio popular, sendo, mesmo assim, votado em regime de urgência” (CORREIA, 2021, p. 79).

O caráter disruptivo apresentado pela Lei n. 13.467/2017 é comentado, com precisão, pela Desembargadora Suguimatsu (2020):

A Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017, Lei da Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), introduziu no sistema jurídico laboral brasileiro modificações profundas, não apenas em extensão, ao alterar e/ou acrescentar mais de 100 dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho, como em profundidade, porque atingiu aspectos estruturais, conceituais e principiológicos há muito consolidados na doutrina e na jurisprudência.

Com a Lei da Reforma, o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho foram atingidos em sua própria identidade. As bases jurídico-filosóficas, conceituais, estruturais e normativas que sustentaram até agora o seu ensino, aplicação e funcionamento sofreram fraturas consideráveis. O conjunto de características que lhes individualizavam culturalmente como o ramo do Direito e a estrutura judiciária correspondente, necessários à proteção da parte mais vulnerável da relação contratual de trabalho parece nebuloso, um tanto incompreensível e pouco identificável. As mudanças impõem reflexão não apenas sobre os rumos do Direito e da Justiça do Trabalho, mas também sobre o destino das próprias relações de trabalho e suas possíveis formas de proteção.

Feitas as ponderações acima, de cunho conceitual, histórico e informativo sobre a Lei nº 13.467/2017, torna-se imprescindível evidenciar a relação entre esse diploma legal e a “flexibilização” de direitos trabalhistas, ou seja, trazer à tona a interface entre a Lei nº 13.467/17 e a flexibilização da legislação trabalhista. A Lei 13.467/2017 acrescentou o art. 611-A à CLT. Este dispositivo legal, por seu turno, apresenta o princípio do negociado prevalecendo sobre o legislado, o que pode se dar, em consonância com o referido artigo, por meio de acordo coletivo de trabalho, ou de convenção coletiva de trabalho. A dicção desse artigo consolidado, por si só, já permite perceber um traço de flexibilização, *verbis*: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”.

Acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho são instrumentos normativos distintos, não se trata de expressões sinônimas. O artigo 611, *caput*, da CLT, conceitua convenção coletiva de trabalho da seguinte forma: “é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

O acordo coletivo de trabalho tem seus contornos plasmados no §1º, do artigo 611, da CLT, ao disciplinar que é facultado aos sindicatos profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, a fim de estipular condições de trabalho, para serem aplicadas no âmbito da(s) referida(s) empresa(s). Os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho são considerados fontes do Direito do Trabalho, o que evidencia a importância desses instrumentos. “Outra fonte peculiar do Direito do Trabalho são as convenções e os acordos coletivos, que vêm exteriorizar a autonomia privada dos sindicatos nas negociações coletivas”, sendo correto afirmar que “as regras que forem estabelecidas em convenções e acordos coletivos serão de observância nas categorias respectivas, sendo, portanto, uma das fontes de Direito do Trabalho” (MARTINS, 2004, p. 75).

Mas será que todos os direitos trabalhistas podem ser objeto de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva de trabalho e, ainda, com prevalência sobre a legislação? A resposta encontra-se nos incisos do artigo 611-A, da CLT, *ipsis litteris*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I-pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II-banco de horas anual;
- III-intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV-adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V-plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI-regulamento empresarial;
- VII-representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII-teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX-remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X-modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI-troca do dia de feriado;
- XII-enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII-prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV-prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV-participação nos lucros ou resultados da empresa.

O teletrabalho está incluso no rol acima, podendo, pois, ser objeto de acordo coletivo de trabalho, bem como de convenção coletiva de trabalho, prevalecendo sobre as regras estipuladas na CLT neste particular.

Outra indagação oportuna é a seguinte: somente os institutos arrolados nos incisos do artigo 611-A, da CLT, podem ser previstos em instrumento normativo com preponderância sobre o legislado? Ou seja, a relação constante do artigo supramencionado é taxativa, ou meramente exemplificativa? Com o desiderato de responder a essa indagação, colaciona-se o seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo do Judiciário Trabalhista, *verbis*:

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CLÁUSULA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO FEITAS POR UM DELEGADO SINDICAL AUTORIZADO PELO SINDICATO DA CATEGORIA. É cediço que a autonomia de vontade assegurada pelo reconhecimento das convenções e acordos coletivos previstos no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos indisponíveis. Nesse contexto, um dos fundamentos motivadores da reforma trabalhista foi o fortalecimento da negociação coletiva. O artigo 611-A da CLT encerra um rol exemplificativo de temas que podem ser objeto de negociação ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias elencadas nos quinze incisos do referido artigo. Já em relação ao artigo 611-B da CLT, ao utilizar o termo “exclusivamente”, foi especificado

o rol das matérias que não podem ser objeto de negociação porque compreendem direitos de indisponibilidade absoluta. Logo, apesar da nova redação do artigo 477 da CLT, não exigirá mais que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só seja válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade competente, nada impede, em relação a esse tema, a participação direta das partes na formulação de normas convencionais que lhes sejam mais benéficas, garantindo-lhes maior segurança à homologação e quitação de rescisão do contrato de trabalho ao dispor em cláusula de acordo coletivo que as homologações das rescisões de Contrato Individual de Trabalho, serão feitas por um Delegado Sindical autorizado pelo Sindicato da Categoria. Não estando elencado no rol taxativo do artigo 611-B da CLT como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, não há que falar em exclusão de direito indisponível e a ocorrência de sérios prejuízos aos empregados, tão somente porque a legislação foi modificada para dar maior celeridade às rescisões contratuais. Recurso ordinário a que se nega provimento.” (PROCESSO Nº TST-RO-585-78.2018.5.08.0000. SDC.TST. CAPUTO BASTOS. Publicação: 16/8/2019)

De acordo com o entendimento do TST acima transcrito, como o *caput*, do artigo 611-A, da CLT, traz a locução “entre outros” significa dizer que a relação não é *numerus clausus* (taxativa), mas, sim, exemplificativa. Fagundes e Paiva (2022, p. 579) endossam essa assertiva:

Vale registrar também que, com a famigerada reforma trabalhista, foram acrescentados à CLT os artigos 611-A e 611-B, o primeiro, preconizando a prevalência do negociado sobre o legislado, o que indubitavelmente ampliou o leque de possibilidades de redução de direitos trabalhistas, porquanto a negociação coletiva, nas hipóteses elencadas nos incisos do art.611-A, será para precarizar direitos dos obreiros. Gizamos também que o rol do art.611-A, da CLT, **é meramente exemplificativo**, podendo ser flexibilizados outros direitos, desde que não sejam os consignados no rol taxativo do art. 611-B, da CLT.

Azado trazer a lume que os institutos que se encontram no artigo 611-A, da CLT, em se tratando de empregado hipersuficiente, podem ser ajustados diretamente entre este e o empregador, dispensando a necessidade de celebração de acordo coletivo de trabalho, ou de convenção coletiva de trabalho, conforme parágrafo único, do artigo 444, da CLT.

Além da flexibilidade já trabalhada anteriormente, constante do artigo 611-A, da CLT, fruto da Lei nº 13.467/2017, em que se exige a celebração de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva de trabalho, há um leque considerável de situações que evidenciam a flexibilização no aspecto individual, ou seja, casos em que

o empregado pode negociar, direta e livremente, com o empregador, sem carecer da celebração de instrumento coletivo, para validar o acordo. São eles: 1) compensação de jornada para compensação no próprio mês (art. 59, § 6º, CLT); 2) realização de Banco de horas semestral (art. 59, §§ 2º e 5º); 3) jornada 12h x 36h (art.59-A, CLT); 4) alteração do trabalho presencial para o teletrabalho (art. 75-C, §1º, CLT); 5) aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado (art. 75-D, CLT); 6) fracionamento das férias individuais em até três períodos (art.134, §1º, CLT); 7) intervalo para amamentação (art. 396, §2º, CLT); 8) forma de pagamento das verbas resilitórias para empregado alfabetizado (art. 477, §4º, I, da CLT); 9) eficácia liberatória no Plano de demissão Voluntária (art. 477-B, *in fine*, CLT); 10) distrato (art. 484-A, CLT); 11) celebração da cláusula compromissória de arbitragem para empregado cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 507-A, CLT); 12) quitação anual das obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT).

Como visto, a Lei nº 13.467/2017 incentiva a flexibilização das normas trabalhistas. Em algumas situações, por meio de negociação coletiva (acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho); em outras, por acordo direto entre empregado e empregador. Esse cenário de flexibilização não pode macular o direito ao lazer do trabalhador, como será defendido no próximo item.

2 - O DIREITO AO LAZER DO TRABALHADOR BRASILEIRO

Sabe-se que o empregado precisa do salário para sustentar a si próprio e, muitas das vezes, contribuir para a manutenção das necessidades básicas do grupo familiar ao qual se encontra inserido. É inconteste que o salário possui natureza alimentar. Mas tal necessidade não pode autorizar que o empregado tenha seu projeto de vida interrompido, afastado do seu horizonte por ato do empregador.

O artigo 611-A, da CLT, como já analisado neste artigo, prevê que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites

constitucionais; banco de horas anual; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente, situações que merecem a devida atenção, porque o direito ao lazer não pode ficar à margem. Dumazedier (1993, p.34) leciona que:

O lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para se divertir, recrear e entreter, ou ainda para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após se livrar ou desembaraçar das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Realizadas essas ponderações sobre o lazer, mister correlacioná-las com a jornada de trabalho, pois o controle da jornada é importante para a saúde do trabalhador, o que está intimamente relacionado ao lazer.

O instituto jurídico da jornada de trabalho pode ser conceituado, como o número de horas de trabalho que o empregado presta, por dia, ao empregador, seja efetivamente laborando ou à disposição deste. A palavra jornada, etimologicamente, significa “dia”. Logo redundante falar “jornada diária” de trabalho. Como também não existe, tecnicamente, jornada semanal, quinzenal ou mensal. Sugerimos, nesses casos, o uso do vocábulo módulo: módulo semanal, módulo quinzenal, módulo mensal de trabalho.

A duração do trabalho humano é assunto de muita importância no plano do Direito do Trabalho, porque está relacionado a regras de saúde (física e mental), mantendo íntima correlação com o princípio da dignidade da pessoa humana. Nessa toada, leciona Martinez (1997, p. 286):

Para o trabalhador, massacrado pela rotina do dia-a-dia, o descanso e a alternância de ares, são absolutamente imprescindíveis ao seu restabelecimento periódico. Às vezes, o simples distanciamento do local de trabalho, mediante viagens, é suficiente para o reequilíbrio da força perdida. O trabalhador necessita do momento de lazer não apenas para sua saúde física, mas principalmente para sua saúde mental. A mera mudança de local pode ajudar o homem a se sentir livre para pensar e agir, pois quando trabalha fica totalmente subordinado ao que lhe é ordenado e estabelecido não havendo possibilidade de relaxar.

Prescreve o *caput* do art. 58, da CLT: “Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas, desde que não seja fixado expressamente outro limite.” O §1º acrescenta: “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário

no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.” E o §2º, colocando fim às horas *in itinere*, disciplina:

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Freitas e Paiva (2007, pág. 72) lecionam sobre as regras constantes da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), promulgada em 5/10/1988, acerca da duração da jornada de trabalho, aduzindo que:

À luz da Carta Magna (art. 7º, XIII), a jornada de trabalho terá duração de 8 horas e o módulo semanal de 44 horas. No entanto, oportuno registrar que o constituinte permitiu a flexibilização de tal jornada, uma vez que admitiu a sua compensação por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A duração do trabalho humano é assunto de muita importância no plano do Direito do Trabalho, porque está relacionado a regras de saúde (física e mental), mantendo íntima correlação com o princípio da dignidade da pessoa humana. O direito ao lazer é assegurado pela CRFB/88, estando incluso no rol dos direitos sociais (art. 6º), logo é imperioso que haja regras direcionadas ao controle da duração do trabalho.

Outro aspecto de relevância, na seara do Direito do Trabalho, quanto ao direito ao lazer, repousa na figura do teletrabalhador. O teletrabalhador pode exercer sua função, por exemplo, da sua própria residência ou do lugar que reputar conveniente, não estando sujeito ao controle de jornada e, como consequência, não tendo, em tese, direito ao recebimento de horas extras. Impende, no entanto, informar que, assim como os demais empregados, o teletrabalhador tem o direito a desconectar-se do trabalho, para manter suas relações sociais, familiares, religiosas, afetivas, acadêmicas.

Havendo o controle do horário de trabalho, bem como a exigência de que o teletrabalhador fique à disposição do empregador, podendo ser acionado a qualquer hora, numa situação análoga ao sobreaviso, deverá ser afastada a regra constante do artigo 62, III, da CLT, para que esta espécie de empregado faça jus ao recebimento

de horas extras, porquanto caracterizada a restrição quanto ao gozo do tempo livre, para o lazer, justamente, por estar conectado ao trabalho.

Pretende-se, com isso, afirmar que, não havendo liberdade, por parte do teletrabalhador, para fixar o seu horário de trabalho, em virtude dos interesses do empregador que acaba controlando a jornada de trabalho, serão aplicáveis a esse empregado as regras atinentes à jornada de trabalho. Nesta diretriz, a lição de Barros (2012), *in verbis*:

É possível aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, caso haja controle mediante a utilização de um programa informático, que permita armazenar na memória o tempo de duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária e conseqüentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo. (BARROS, Alice Monteiro, 2012)

Nesse sentido, a seguinte ementa:

JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. CONCESSÃO.

Comprovada a insuficiência de recursos do Reclamante, em razão da condição de desempregado, devem ser concedidos os benefícios da Justiça Gratuita.

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. PROVA. CABIMENTO.

Comprovado pela prova testemunhal que o trabalhador em regime de teletrabalho extrapolava os limites constitucionais que delimitam a jornada de trabalho, devidas as horas extras laboradas e não quitadas pelo empregador. (PROCESSO Nº 0011340-98.2018.5.15.0152. 5ª TURMA - 9ª CÂMARA. TRT 15. LUIZ ANTONIO LAZARIM. Publicação: 3/12/2020)

No plano internacional, diversos diplomas asseguram aos empregados o direito à limitação da jornada de trabalho, destacando-se: a) artigo 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); b) artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; c) artigo 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; d) artigo 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). Impende consignar que estes dois últimos foram ratificados pelo Brasil. A seguir, a transcrição desses diplomas normativos:

Artigo 2 – O primeiro dos direitos do homem é o direito à vida.

[...] Artigo 4 – O direito à vida comporta: a) O direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazeres 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 uma repartição equitativa deve e pode garantir a todos; b) O direito ao pleno cultivo intelectual, moral, artístico e técnico das faculdades de cada um (...) (Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (Elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936)

Artigo XXIV - Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas. (Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948)

Artigo 7º: 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 lazeres, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados. (Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil)

Artigo 7º: Condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular: [...] 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 remuneração nos feriados nacionais. (Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), ratificado pelo Brasil e com vigência interna a partir de 16 de novembro de 1999 nos termos do Decreto 3.321/99).

O direito ao lazer mantém elo com o repouso semanal remunerado, que deve ser usufruído, preferentemente, aos domingos, bem como com o gozo das férias, que são direitos também assegurados pela Carta Magna/88.

Discute-se, atualmente, se o direito ao lazer deve estar incluso na organização da empresa, no dia a dia de trabalho. Tanto que o artigo 4º, §2º, da CLT, com redação dada pela Reforma Trabalhista (Lei nº13.467/2017) disciplina que, quando o empregado adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre elas, descanso, lazer, estudo, atividades de relacionamento social, por iniciativa própria, não será considerado tempo à disposição do empregador, não sendo computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal.

Trata-se de um direito fundamental de segunda dimensão, sendo um desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inc. III, da CRFB/88. Deflui-se que o respeito às diretrizes voltadas para o lazer do

trabalhador via reflexa faz respeitar a dignidade da pessoa. O direito ao lazer, inquestionavelmente, objetiva a melhoria da vida.

Bonavides (2007, p. 564) registra que os direitos de segunda dimensão “são os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas do Estado social, depois que germinaram por ora de ideologia e da reflexão antiliberal”. Acerca dos direitos sociais, Moraes proclama:

[...] são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo artigo 1.º, IV da Constituição Federal.

A Constituição brasileira de 1988 foi a primeira a assegurar o direito ao lazer, uma vez que nenhuma outra assim procedeu. Há referência ao lazer no art. 6º, *caput*, no art. 7º, inc. IV, no art. 217, § 3º e no art. 227 da Carta Magna.

3 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito é uma ciência que está sempre em transformação, pois possui, entre as suas funções, a de regular a vida em sociedade e esta não para de se transformar. O Direito do Trabalho vem passando por muitas mudanças, sobretudo na última década. Como exemplo, podemos citar: a) o teletrabalho, cada vez mais adotado pelos empregadores; b) o contrato de trabalho intermitente, previsto no bojo da CLT; c) o empregado hipersuficiente, consoante artigo 444, parágrafo único, da CLT. Esses são apenas alguns exemplos de um rol extenso de “novidades” legislativas.

A Lei nº 13.467/2017 promoveu profundas alterações no Direito do Trabalho, tanto na seara individual, como no Direito Coletivo do Trabalho, cuja espinha dorsal são os sindicatos- instituto com regras totalmente reformuladas pela lei supracitada. As alterações não param no campo do Direito Material, pois o Direito Processual do Trabalho também foi impactado pela Lei nº 13.467/2017, por isso conhecida como a “reforma trabalhista”.

Neste contexto, surge, por exemplo, o predomínio do negociado sobre o legislado, como consta do artigo 611-A, da CLT, o que exige um novo olhar do operador do Direito do Trabalho.

O empregado tem o direito a desconectar-se do ambiente de trabalho, devendo o empregador respeitar os dispositivos legais existentes no ordenamento jurídico neste particular, pois a garantia desse direito vai repercutir em tantos outros, tais como: o direito à convivência familiar (art. 226, da CRFB/88), à proteção à intimidade e à privacidade do trabalhador (art. 5º, X, da CRFB/88).

O artigo 6º, da CRFB/88, arrola o trabalho como um direito social e, na sequência, o lazer. Trata-se de direitos sociais que devem caminhar em harmonia, de mãos dadas (numa alusão ao poeta de Itabira, Carlos Drummond de Andrade), pois aquele não pode suplantar este, sob pena de caracterizar violação a direitos da personalidade do trabalhador, o que terá como consequência o direito a uma reparação por dano existencial, na hipótese de comprovação de dano a um projeto de vida do trabalhador.

A submissão habitual do trabalhador a uma jornada excessiva de trabalho, tendo de ficar longas horas do dia à disposição do empregador faz com que aquele sofra limitações em sua vida pessoal, decorrente da conduta ilícita praticada pelo empregador, importando em verdadeiro confisco irreversível do tempo, já que o trabalhador fica impossibilitado de destiná-lo ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer (como lhe asseguram os artigos 6º, 7º, IV, 217, §3º e 227, todos da CRFB/88).

O artigo 62, III, da CLT, ao excluir o teletrabalhador das regras relativas à jornada de trabalho, traz uma presunção relativa, haja vista que, não havendo autonomia, liberdade para o trabalhador administrar seus horários, ante o controle, a determinação de horários pelo empregador, aquele fará jus ao recebimento de horas extras, caso ultrapassados os limites impostos pela Carta Magna.

Pelo fio do exposto, o direito à desconexão do ambiente de trabalho tem o desiderato de permitir ao trabalhador usufruir seu tempo fora do ambiente de trabalho (independentemente de qual seja este), para o lazer, para atividades pessoais, enfim utilizar o tempo da maneira que desejar, realizando atividades que sejam do seu interesse, aliás como canta a banda Titãs: *“A gente não quer só comida/ A gente quer comida/ Diversão e arte/A gente não quer só comida/A gente quer saída/Para qualquer parte...”*. É preciso estarmos atentos à advertência realizada pelo filósofo

polonês Zygmunt Bauman: “O velho limite sagrado entre o horário de trabalho e o tempo pessoal desapareceu. Estamos permanentemente disponíveis, sempre no posto de trabalho”.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 11 abr. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. *A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação de pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2013.

BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista*. 18 ed. São Paulo: Método, 2018.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 21 ed. atual. São Paulo: Editora Malheiros Ltda., 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente-Trabalho “Zero Hora”- Trabalho fixo descontínuo. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná*, v.8, n.74, p. 27-35, dez./jan.2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

CUPIS, Adriano de. *Os direitos da personalidade*. São Paulo: Romana Jurídica, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2007*. São Paulo: LTr, 2017.

DUMAZEDIER, Joffre. *Sociologia Empírica do Lazer*. 3 ed. São Paulo: Perspectiva, 2008.

DUMAZEDIER, Joffre. *Lazer e Cultura Popular*. São Paulo: Perspectiva S.A., 1993.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. *Curso de Direito do Trabalho*. 3 ed. Rio de Janeiro: Autografia, 2022.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. *Os Reflexos da Reforma Trabalhista para o Empregado Doméstico*. São Paulo: LTr, 2019.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. *Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. 2ªed. Campos dos Goytacazes: Grafimar, 2011.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. *Curso de Direito do Trabalho para o exame da OAB*. São Paulo: LTr, 2007.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. *Manual dos direitos Trabalhistas do Empregado e do Empregador Doméstico*. São Paulo: LTr, 2014.

FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda. *CLT Comentada*. 2 ed. Salvador:JusPodivm, 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente (Entre Idas e vindas). *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente*, Paraná, v. 8, n. 74, p. 36-40, dez./jan.2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Noções de Direito Previdenciário*. São Paulo: LTR, 1997.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MELEK, Marlos Augusto. Trabalho Intermitente. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente*, Paraná, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez./jan.2019. Paraná, 2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NUNES, Rizzatto. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAULA, Gáudio Ribeiro de. *Lei n. 13.467/17: uma análise didática da reforma trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018.

PEREIRA, José Renato; LEMOS, Patrícia Rocha. Trabalho Intermitente. In KREIN, José Dari et al. (org.) *Negociações Coletivas Pós Reforma Trabalhista (2017)*. São Paulo, v. 2, Cesit- Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho- 2021.p. 662- 674. Disponível em https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL2_Negociacoes-coletivas_21.06.21.pdf. Acesso em 17 abr. 2022.

PIQUET, Rosélia. *Indústria e Território no Brasil Contemporâneo*. Rio de Janeiro: Garamond, 2007.

QUADROS, Waldir. *Classes sociais e desemprego no Brasil dos anos 1990*. In Economia e Sociedade, Campinas, v. 12, n. 1 (20), p. 109-135, jan./jun. 2003.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009.

SCHIAVI, Mauro. *Manual Didático de Direito do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2021.

SILVA, Elizabet Leal da. STÜRMER, Gilberto. *Evolução Do Direito Do Trabalho No Âmbito Constitucional Brasileiro no Período Compreendido de 1824 A 1969*. Arquivo Jurídico – ISSN 2317-918X – Teresina-PI – v. 2 – n. 2 – p. 66-84, jul./dez. de 2015.

SILVA, Leda Maria Messias. ALVÃO, Leandra Cauneto. A escravidão legalizada: contrato intermitente e as novas regras que vulnerabilizam a relação de emprego e afrontam os direitos da personalidade. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná*, v. 8, n. 74, p. 41-52, dez./jan.19.Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 22 mar.2022.

SUGUIMATSU, Marlene T. Fuverki. A polêmica acerca dos chamados trabalhadores hipersuficientes. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente, Paraná*, v.9, n. 84, p. 21-39, dez.19/jan.20. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078935>. Acesso em 20 jul.2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Et alii. Instituições de Direito do Trabalho*. 21 ed. Vol. 1, São Paulo, LTr, 2003.

TEODORO, Maria Cecilia Máximo. *O Princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista* - as alterações introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Trabalho intermitente*, Paraná, v. 8, n. 74, p.15-26, dez./jan. 2019. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078925>. Acesso em 23 mar.2022