

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -  
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS**

**VANESSA VIEIRA PESSANHA**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;

Coordenadoras: Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-308-5

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



# XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

---

### **Apresentação**

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXV Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”. Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I” oportuniza reflexões muito interessantes.

"Labor em Hannah Arendt e a atividade humana do trabalho na sociedade capitalista globalizada: uma visão acerca do trabalho, sua dignidade e direitos", de autoria de Flávia Moreira Guimarães Pessoa e Mariana Farias Santos, bem como "Os efeitos da globalização sobre o Direito do Trabalho na obra de Zygmunt Bauman, 'Globalização: as consequências humanas'", de autoria de Rodrigo Lychowski, são artigos que evidenciam a relação tão próxima existente entre o Direito do Trabalho, a Filosofia e Sociologia, de maneira a aprofundar reflexões de suma importância para a compreensão e a aplicação do Direito, como as implicações jurídicas da globalização na seara trabalhista em diferentes perspectivas.

A abordagem principiológica desse ramo jurídico também se faz presente no GT, por meio do texto de Nilson Feliciano de Araújo e Márcia Coser Petri, intitulado "Os princípios jurídicos do Estado Democrático de Direito e o princípio trabalhista da proteção: uma análise das funções informativa, normativa e interpretativa do princípio da proteção". Dessa forma, resgata-se a essência do Direito do Trabalho e seu direcionamento natural, que deve nortear seu entendimento e sua concretização.

A globalização e a precarização do trabalho são tema de mais dois artigos, cada um analisando suas consequências em diferentes contextos. Da autora Camila Pinheiro Bergenthal, com uma abordagem voltada para os trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo no segmento têxtil, tem-se "Reflexos da estratégia econômica de

globalização: a precarização do trabalho e os abusos dos direitos humanos dos trabalhadores da indústria têxtil". Do autor Emerson Victor Hugo Costa de Sá, uma análise da questão da terceirização no contexto complexo da atualidade, com o texto "Sociedade de consumo, globalização e precarização das relações laborais na terceirização".

Sob o prisma do trabalho digno, inicialmente, no artigo "Análise do trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal", escrito por Vanessa Vieira Pessanha, são apresentados aspectos basilares de observação do instituto jurídico em comento, procurando desvendar as palavras-chave que compõem o conceito, observar a adequação nominal e os diplomas legais envolvidos nessa questão tão relevante. Em seguida, "O trabalho digno como meio de inclusão social no ordenamento jurídico brasileiro", de Max Emiliano da Silva Sena, objetiva demonstrar a abrangência do tema na perspectiva social, revelando seu caráter intrínseco à essência humana e ao que se espera da atuação laboral.

Um estudo de caso é apresentado pelas autoras Maria Teresa Fonseca Dias e Nayara Campos Catizani Quintão – "Estratégias jurídicas das empresas do segmento minerário para reduzir os impactos da terceirização no setor: estudo de caso do Projeto Minas-Rio" –, tendo como escopo propor alternativas para resolução da demanda, com indicativo especial baseado na "compliance" e seus benefícios dentro desse contexto.

Acerca de meio ambiente do trabalho, há o texto dos autores Renan Fernandes Duarte e Marcel Britto, "O meio ambiente do trabalho saudável enquanto direito fundamental: a negligência do estado quanto aos riscos psicossociais" – abordagem de grande abrangência e relevância, especialmente levando em consideração o crescimento da ocorrência de doenças de ordem psicológica e seus inevitáveis reflexos juslaborais" –, e o texto das autoras Maria Helena Ferreira Dourado e Vladia Maria de Moura Soares, "Meio ambiente do trabalho rural à luz dos princípios constitucionais" – amparado no contexto de grande biodiversidade e na vulnerabilidade do trabalhador, que habitualmente é potencializada na zona rural.

A saúde do trabalhador também é objeto central de dois textos nesse GT: "Proteção à saúde do trabalhador, monetarização dos riscos e o Novo Código de Processo Civil", de autoria de Thiago Ribeiro de Carvalho e Judith Aparecida de Souza Bedê (avaliando as tutelas de urgência previstas no Novo Código de Processo Civil e sua aplicação com o intuito de fazer valer a necessária proteção da saúde do trabalhador); e "A necessidade de aplicação do exame ocupacional odontológico como meio de garantir a proteção à saúde do trabalhador", de autoria de Walter Gustavo da Silva Lemos e Andreia Regina Boff Lemos (por meio do qual os autores demonstram o papel dos cuidados odontológicos na saúde e qualidade de vida do trabalho, razão pela qual defendem sua participação obrigatória nos exames laborais).

"O teletrabalho na era digital: a erosão do Direito do Trabalho clássico diante da flexibilidade global", do autor Gustavo Henrique da Silva, tem como fio condutor do texto a evolução tecnológica e as novas formas de organização da sociedade, que impulsionaram o chamado teletrabalho, cada vez mais presente, e vêm criando situações precariedade de regulamentação dessa modalidade de prestação de serviço.

No artigo "O uso do whatsapp e os limites de duração razoável do trabalho como proteção do direito humano fundamental ao trabalho digno", de Andrea Antico Soares e Edinilson Donisete Machado, os autores tratam também da tecnologia no mundo do trabalho, sob o prisma do trabalhador em comunicação permanente com a empresa mediante o uso com o whatsapp, tendo em vista a violação sistemática de direitos fundamentais, dentre os quais destacam o trabalho digno.

"Assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador com deficiência: o alcance do dever jurídico de cumprimento das quotas do artigo 93 da Lei 8.213/91", das autoras Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima e Amarilis Rocha Nunes Jorge, tem por pretensão estudar a doutrina do assédio moral, bem como analisar o dever jurídico do empregador de adotar medidas para evitar a referida prática em relação ao trabalhador com deficiência.

Em "Imigrantes indocumentados e a inefetividade de seus direitos fundamentais trabalhistas", de Daniela Wernecke Padovani e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, a discussão proposta envolve a questão da efetividade dos direitos dos trabalhadores imigrantes, passando pelo reconhecimento de tais direitos pelo ordenamento jurídico brasileiro e tratando, em especial, dos trabalhadores fronteiriços bolivianos indocumentados, que se encontram em território nacional em situação irregular.

O artigo "A pejetização na relação de trabalho", de Carla Regiane Balensiefer Bernardo, trata do fenômeno que vem ocorrendo, geralmente em atividades intelectuais, como forma de tentar camuflar o vínculo empregatício entre empregado e empregador, valendo ressaltar a vulnerabilidade do trabalhador como elemento a ser considerado na aceitação dessas situações.

Da autora Lizziane Penha Veloso, "A responsabilidade do sócio retirante pelos créditos trabalhistas" aborda a responsabilidade na qual incorre o sócio retirante que encontra, além do limite temporal, da atuação com desvio de finalidade, fraude ou má administração, outros limites. O sócio retirante possui responsabilidade subsidiária com relação ao passivo da sociedade da qual se retirou e caberá responsabilização dessa natureza se beneficiado da prestação de serviços do funcionário reclamante à época em que fazia parte da sociedade.

No que tange a assuntos de Direito Coletivo do trabalho, são três os artigos dentre os que compõem esse GT: "Atuação político-partidária sindical e os direitos de personalidade da classe representada", de Leda Maria Messias da Silva e Mayra Lucia Paes Landim Leciuk Ferreira (trazendo a problemática da unicidade sindical na sua faceta de efetivação dos direitos de personalidade e representação imparcial); "O uso das redes sociais para fins de mobilização de greve", de Raquel de Souza Felício e Rodrigo Goldschmidt (analisando as mudanças promovidas na relação entre sindicato e categoria representada, em virtude do novo formato implementado a partir do uso das redes sociais como instrumento de divulgação, orientação e mobilização nas greves); e "Proposições metodológicas da representação sindical na terceirização", de Amanda Maira Rodrigues e Dalvaney Aparecida de Araújo (verificando a necessidade de tratamento dos trabalhadores terceirizados por sindicatos de cada categoria, e não por um específico de trabalhadores terceirizados, especialmente em virtude das crises de representação e da situação econômica do país).

Observa-se, assim, que os artigos versam sobre assuntos caros à sociedade, demonstrando a importância das produções científicas aqui apresentadas e, sobretudo, do debate acerca de demandas diretamente relacionadas à vida humana, em seu desdobramento de ordem laboral.

Desejamos uma ótima leitura a todos/as!

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo Misailidis - PUC/SP

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UFBA

**O USO DO WHATSAPP E OS LIMITES DE DURAÇÃO RAZOÁVEL DO  
TRABALHO COMO PROTEÇÃO DO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL AO  
TRABALHO DIGNO**

**USE OF WHATSAPP AND THE LIMITS OF REASONABLE TIME WORK AS A  
HUMAN RIGHTS PROTECTION AND FUNDAMENTAL TO DECENT WORK.**

**Andrea Antico Soares <sup>1</sup>**  
**Edinilson Donisete Machado <sup>2</sup>**

**Resumo**

O desenvolvimento tecnológico acarreta mudanças constantes no cenário laboral favorecendo que os trabalhadores estejam cada dia conectados com a empresa por meio telemáticos, sobretudo pelo WhatsApp, e por tal fato, os limites constitucionais de duração razoável do trabalho tem sido invadidos e violados, tendo como efeito principal a precarização das relações de trabalho e a violação sistemática aos direitos fundamentais do trabalhador. Pela metodologia dedutiva e por meio de estudo doutrinário e jurisprudencial acerca da temática que envolve os limites de duração razoável do trabalho contemporâneo e a concretização do direito ao trabalho digno.

**Palavras-chave:** Whatsapp, Trabalho digno, Desconexão do trabalho, Direito ao não trabalho. dano existencial

**Abstract/Resumen/Résumé**

Technological development entails constant changes in the labor scenario favoring workers are every day connected with the company through telematics, particularly by WhatsApp, and by this fact, the constitutional limits of reasonable working hours has been invaded and violated, with the effect main casualization of labor relations and the systematic violation of fundamental rights of the worker. By deductive methodology and through study doctrinal and jurisprudential on the theme involving the reasonable time limits of contemporary work and the realization of the right to decent work.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Whatsapp, Decent work, Disconnection of labor, Right to not work, Existential damage

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito. Professora titular do Centro Universitário Eurípides de Marília-UNIVEM.

<sup>2</sup> Doutor em Direito. Professor titular do Centro Universitário Eurípides de Marília- UNIVEM.

## 1. INTRODUÇÃO

O Presente estudo busca-se promover reflexões em torno do uso das tecnologias nas relações de trabalho contemporânea, com ênfase, para a ferramenta WhatsApp, e dos limites de duração razoável do trabalho contemporâneo como proteção do direito humano e fundamental ao trabalho digno.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos aclamou um movimento histórico e interminável de construção e positivação dos direitos humanos. A Constituição Federal elevou o direito do trabalho ao status de fundamento do Estado Democrático de Direito, de direito fundamental e vetor interpretativo da ordem econômica e social.

Para que o trabalho seja digno faz-se necessário que ele seja executado dentro de limites de razoável duração. Nesses termos, quando se trata do tema proposto faz-se necessário promover o estudo da limitação do tempo de duração do trabalho e, neste sentido, compreender que há três aspectos importantes a se considerar, quais sejam: Biológicos, Sociais e Econômicos.

Vislumbra-se a preocupação com a efetiva tutela dos interesses envolvidos nessa relação, considerando que o desrespeito com as normas de duração razoável do trabalho gera consequências que ultrapassam a esfera privada, refletindo em toda a sociedade, por configurar questões de saúde pública.

O desenvolvimento tecnológico acarreta mudanças constantes no cenário laboral favorecendo que os trabalhadores estejam cada dia conectados com a empresa por meio telemáticos e ferramentas de comunicação tais como o WhatsApp, por tal fato, os limites constitucionais de duração razoável do trabalho tem sido invadidos e violados, tendo como efeito principal a precarização das relações de trabalho e a violação sistemática aos direitos fundamentais relacionados a concretização do trabalho digno.

A questão do uso instrumentos telemáticos e ou informatizados nas relações de trabalho tem se tornado uma reprodução do espaço físico da empresa, criando uma espécie de ambiente virtual de trabalho, fato que demanda atenção em relação a duração do trabalho, sob pena de impor ao trabalhador a ampliação do tempo de trabalho sem limites reais estabelecidos com redução do tempo de "não trabalho" ocasiona dano à existência do trabalhador.

Pela metodologia dedutiva e por meio de estudo legislativo, doutrinário e jurisprudencial, o estudo busca formular uma reflexão acerca do tema de forma a relacioná-lo com a dignidade da pessoa humana e com os danos existenciais suportados pelo trabalhador,

favorecendo o diálogo de tais fontes principiológicas na compreensão dos conflitos decorrentes.

## **2. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO**

O trabalho é elemento capaz de integrar e dignificar o ser humano em sociedade, pois estabelece modos de viver, hábitos, deveres e direitos. No exercício do trabalho, o ser humano pode encontrar sentido para a vida e para a realização de suas aspirações.

Nas lições de Gabriela Neves Delgado (2006, p. 26) “o trabalho, como elemento que concretiza a identidade social do homem, possibilitando-lhe autoconhecimento e plena socialização, é da essência humana”. Em sua obra, a autora identifica a expressão “Direito ao Trabalho” como condição essencial do homem, capaz de honrá-lo como pessoa e de integrá-lo na sociedade, quando prestado dignamente.

A concretização da identidade social do homem tem estreita correlação com o exercício de um trabalho digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil, pois, ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício. (DELGADO, 2006, p. 237)

As normas internacionais do trabalho estabelecidas pela OIT, reconhecedoras da promoção dos direitos fundamentais do trabalho, guardam pertinência com a Declaração dos Direitos Humanos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 dispõe em seu artigo 23 que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Hodiernamente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera trabalho digno aquele executado em condições de liberdade, equidade e dignidade. Para a OIT, o conceito de trabalho digno, resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho, proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens. (OIT, 2007).

A Constituição Federal de 1988 absorveu estes ideais humanísticos e considerou o trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV), um direito fundamental a prestações (art. 6º).

Consta também a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador, notadamente aqueles ligados à proteção da privacidade, intimidade, honra e imagem. São direitos que dizem respeito a atributos que definem e individualizam a pessoa, cujo ordenamento jurídico dedica proteção especial por se relacionarem, nas palavras de Alkimin (2010, p. 21-22), aos atributos inerentes à pessoa, entre os quais podemos compreender: o direito à vida, à integridade física e moral, à liberdade e à vida privada. Visam à proteção da dignidade humana, de modo que a Constituição Federal assegura o direito à indenização por dano moral e/ou material (art. 5º, inc. X) e a legislação infraconstitucional impõe sanções cíveis e penais.

Em seu artigo 7º, XIII e XIV, constam as proteções e garantias mínimas de duração do trabalho e no XXII prevê a forma de segurança do trabalho, mediante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por fim, no inciso XXVIII estabelece o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem exclusão à indenização a que este está obrigada, quando incorrer em dolo ou culpa.

O artigo 170 da Constituição Federal revela que a ordem social é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social. Em completude, o artigo 193 também retrata a relevância do trabalho, ressaltando que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo, o bem-estar e a justiça social.

Delgado (2006, p. 80) destaca que um dos fundamentos enunciados pela República Federativa do Brasil é o valor social do trabalho, considerado parâmetro relevante para a vida da comunidade brasileira para as políticas estatais destinadas aos seres humanos. Significa, portanto, que a carta magna fixa um conteúdo para o direito, para a sociedade e para o próprio estado em torno do valor do trabalho.

De tudo extrai-se o entendimento de que a Constituição Federal de 1988, a um só tempo, considerou a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem social, da ordem econômica e da República, além de elevá-lo à condição de direito fundamental.

Nos pilares constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade humana têm-se, implicitamente, o dever de promoção a um trabalho digno sob a ótica dos direitos humanos, pois “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva”. (DELGADO, 2006, p. 23)

A Carta Magna deu força principiológica ao trabalho tornando-o vetor interpretativo da ordem econômica e social. Ao consagrá-lo como um direito fundamental, tornou o Estado responsável pela tarefa de promover medidas que concretizem seus ideais.

Mais que uma norma programática, essa norma deve ter caráter e força vinculativa imediata para o Estado. Diante desta responsabilidade, pode ser reclamada do Estado a promoção desse direito fundamental.

Sem a pretensão de reduzir a dignidade da pessoa humana à noção de trabalho, Gomes (2008, p. 60) ensina que o trabalho é um meio de concretização da dignidade da pessoa humana e realização plena do homem concreto e situado no mundo de hoje.

Há, portanto, uma íntima conexão da dignidade da pessoa humana com o direito fundamental do trabalho. Nessa linha de raciocínio, Gomes (2008, p. 64) evidencia essa conexão, quando a partir de suas lições, avalia que o trabalho humano deve ser justificado para a proteção e promoção da autonomia do ser humano, para a satisfação de suas necessidades e para a superação da escassez, de modo a reequilibrar as relações sociais e permitir que todos sejam tratados com igual respeito e consideração.

É por meio do trabalho que o indivíduo adquire autonomia para gerir sua vida. Aqui não se trata, tão somente, da autonomia financeira, mas, também, da autonomia para administrar os projetos de vida e, assim, para promover a satisfação de suas necessidades.

Por mais que haja a intervenção estatal na qualificação e na concessão das necessidades consideradas básicas à sobrevivência digna do indivíduo, é pelo trabalho que ele alcança a fruição dos outros direitos fundamentais, incluindo o direito à vida (GOMES, 2008, p. 64).

A dignidade do trabalhador está voltada para o trabalho livre e consciente (ALKIMIN, 2010, p. 18). Dessa forma, vê-se que o trabalho humano se torna pressuposto à ideia de autonomia, seja na sua dimensão pública, seja na sua dimensão privada. Favorece a participação na vida pública, uma vez que, tendo o ser humano obtido, por sua conta, o mínimo essencial à sobrevivência digna, estará livre de coerções materiais, de ataques assistencialistas e populistas, que porventura venham a impedir sua deliberação autônoma e democrática sobre as prioridades e o destino da sociedade que integra (GOMES, 2008, p. 64).

O trabalho figura, portanto, como um requisito necessário à obtenção da autonomia pelo homem, bem como à materialização do plano de vida, tanto individual, como social, sendo possível afirmar que possui um sentido social, o que será, assim, objeto de análise.

### **3. OS LIMITES DE DURAÇÃO RAZOÁVEL DO TRABALHO**

A duração do trabalho é assim entendida como o lapso de tempo de trabalho ou disponibilidade do trabalhador junto a empresa virtude do vínculo do contrato de trabalho, sendo certo que há distintos parâmetros de mensuração, tais como, semana, mês e ano. Há ainda, o termo jornada de trabalho que significa o lapso de tempo diário em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador, sendo que por ela é possível auferir o horário de trabalho, assim entendido como lapso de tempo entre o início e fim da jornada de trabalho.

Por outro lado, já se fala também em "não trabalho" como forma de expressar o momento em que o trabalhador pode se desligar das tarefas e simplesmente descansar ou viver outros projetos de vida e escolhas, tais como, horas de lazer com a família e demais laços afetivos.

O Direito ao "não trabalho" já se encontra consagrado no artigo 6 ° da Constituição Federal de 1988, bem como no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos que dispõe que "Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas".

Souto Maior (2003. p, 98) esclarece que o "não trabalho" não tem significado de não trabalhar mas sim de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação exatamente por conta das características do mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, sobretudo, das exigências do consumo.

Nesses termos, quando se trata do tema proposto faz-se necessário promover o estudo da limitação do tempo de duração do trabalho e, neste sentido, compreender que há três aspectos importantes a se considerar, quais sejam: Biológicos, Sociais e Econômicos, conforme ensina Cassar (2013, p. 654).

Em relação aos limites biológicos, é preciso considerar que o tempo razoável de trabalho condizente com a condição humana faz com que o trabalhador tenha saúde durante a prestação de serviços. É certo que o excesso de trabalho acarreta consequências como a fadiga, o estresse, o cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental.

Neste sentido, importante ressaltar que os fatores biológicos devem ser interpretados como vetores interpretativos das normas que impõem limitação da quantidade de trabalho diário, tendo em conta que as normas relativas à duração do trabalho são de caráter imperativo como padrão normativo geral, devido às correlações existentes com o salário e com as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, assumindo caráter de saúde pública.

O caráter público fica evidenciado quando a Constituição de 1988 trata do assunto, tendo arrolado como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII), bem como os artigos 194, 196, 197 e 200, II.

Nesse aspecto, deve o empregador proporcionar um ambiente de trabalho sadio. Para tanto, deve cumprir as normas sobre medicina e segurança do trabalho. Deve estabelecer normas internas e condições de trabalho que visem à saúde e integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo meios para prevenir qualquer tipo de agressão contra a saúde do trabalhador, além de conduzir mecanismos para garantir a qualidade de vida do trabalhador (ALKIMIN, 2010, p. 30).

Dos dados publicados em 2014 pelo Anuário Estatístico da Previdência Social têm se a concepção de que dos 5 milhões de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil entre 2007 e 2013, data da última atualização do anuário estatístico da Previdência Social, 45% acabaram em morte, em invalidez permanente ou afastamento temporário do emprego. Só nesse período, o desembolso do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com indenizações aos acidentados foi de R\$ 58 bilhões. (BRASIL, 2014)

Há também que se ressaltar que em relação a pensão por morte, o INSS apenas em 2013, o INSS pagou R\$367 milhões em benefícios por acidentes de trabalho. Uma parte se refere a afastamentos temporários do emprego, mas ano após ano a conta vai crescendo porque uma parte desses benefícios se destina a pensões por morte ou invalidez permanente. Numa conta atualizada para 2015, somente o custo gerado pelos acidentes entre trabalhadores com carteira assinada que são notificados e identificados nas estatísticas oficiais é estimado em R\$ 70 bilhões. Existem ainda outros custos que escapam às estatísticas oficiais. Esses custos vão além dos benefícios previdenciários, já que a eles se somam os gastos indiretos no Sistema Único de Saúde (SUS), com seguros de acidentes ou ações nos tribunais de Justiça, por exemplo. O SUS, que é universal, atende um grande número de pessoas que se acidentam e adoecem no mercado informal cujas despesas correm por conta do Ministério da Saúde e não do INSS. Nesse ponto, às estatísticas. (BRASIL, 2014)

De igual importância há que se considerar os limites sociais impostos a duração razoável do trabalho, tendo em vista que o trabalhador que se expõe em extensas jornadas de trabalho esta sujeito a redução do tempo despendido para a família e amigos. Tal circunstância gera efeitos de exclusão social do trabalhador.

Muito já tem falado a respeito da duração do trabalho em benefício familiar, pois o trabalho deve ser executado de forma harmônica com a vida familiar, favorecendo o cuidado com os filhos, com os idosos, além de outras obrigações domésticas e familiares.

As empresas devem visualizar essa ideia de igual forma, a fim de assegurar não apenas o bem estar de seus funcionários e de suas respectivas famílias, mas também o interesse da produtividade da economia em longo prazo. Sobre o tema, a OIT, em um estudo elaborado em 2009, relatou o sucesso, inclusive de países em desenvolvimento, da estratégia em apoiar a relação trabalho-família: “Toda série de políticas até agora desenvolvidas para ajudar o equilíbrio trabalho-família estão disponíveis para ser utilizadas e adaptadas às particularidades nacionais. Oferecem elas um rol de opções, inclusive reduções de jornadas por ajustes coletivos, esquemas de horário de trabalho flexível, licenças para atendimento de emergências familiares, trabalho em tempo parcial, direito de trabalhadores individuais para modificar suas jornadas por motivos familiares e esforços para sincronizar diversos acordos comunitários de horário, tais como jornada de trabalho e horário de início de aulas nas escolas. [...] algumas dessas iniciativas têm sido adotadas em países em desenvolvimento, não raro como parte de um objetivo mais amplo de incrementar a participação das mulheres no trabalho remunerado. (OIT, 2009)

Ainda no tocante ao estudo dos limites da duração da jornada, há que se considerar, e não menos importante, os limites econômicos, pois um trabalhador fadigado produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o empregador.

Em 2011, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), chegou ao entendimento de que ampliar a jornada de trabalho pode reduzir drasticamente a produtividade. Tal constatação se deu a partir de uma pesquisa em manufaturas americanas que mostrou que aumentar em 10% as horas de labuta comprometia em 2,4% a produtividade média dos trabalhadores. A relação inversa entre os dois aspectos se manteve em análise nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). De acordo com a OIT, longas jornadas estão associadas a efeitos agudos de fadiga, como sonolência e desatenção, favorecendo erros e acidentes. Já uma carga horária pesada na semana também traria riscos de problemas crônicos de saúde e conflitos entre a vida pessoal e a profissional.

Assim, há que se considerar que reduzir a jornada não reduz em igual medida a produtividade do profissional, ao contrário do que entende o senso comum.

#### **4. USO DO WhastApp E DEMAIS INSTRUMENTOS TELEMÁTICOS NAS RELAÇÃO DE EMPREGO E LIMITES DE DURAÇÃO RAZOÁVEL DO TRABALHO**

O legislador trabalhista considerou o tempo que o empregado fica à disposição do empregador como tempo de serviço prestado, consoante dispõe o artigo 4º da CLT. Nesse sentido, os limites do tempo à disposição do empregado devem ser interpretado sob a ótica do direito ao trabalho digno.

Nas lições de Cassar (2013, p. 656), o tempo à disposição é um período que independe das atribuições que estão sendo ou não exercidas, ou até do local onde o empregado se encontra, isto é, dentro ou fora do estabelecimento. Trata-se de uma ficção legal que tem por finalidade proteger o obreiro dos abusos do poder econômico que venha ser cometidos, notadamente, os mais comuns, tais como, o uso de intervalos não previstos em lei, o tempo de espera de serviço quando em trabalho, as horas em horas de itinerário e o tempo à disposição decorrente da limitação do direito de ir e vir etc.

Convém esclarecer que o tempo em que o empregado está aguardando a chamada é considerado de sobreaviso e como tal deve ser remunerado (1/3 da hora normal). Já os chamados em si, isto é, o lapso temporal em que o trabalhador fica ao telefone, no computador ou intercomunicador resolvendo problemas da empresa é tempo de trabalho. Se este tempo à disposição ultrapassar o limite legal ou contratual, será considerado como extra. (CASSAR, 2013, p.726)

Nessa linha de raciocínio, mister destacar a questão do uso instrumentos telemáticos e ou informatizados nas relações de trabalho. É certo que os instrumentos telemáticos tem sido progressivamente utilizados nos dias de hoje. O Whatsapp e os demais meios telemáticos se tornaram as ferramentas de comunicação mais utilizadas do mundo, alcançando grupos sociais dos mais variados estilos. De tão ágil, Whatsapp passou a ser visto não só como um instrumento de comunicação e entretenimento, mas sobretudo, para as corporações como uma ferramenta de trabalho, principalmente para o compartilhamento de informações.

Pode se afirmar que seu uso tem se tornado uma reprodução do espaço físico da empresa, gerando consequências positivas, aproximando o relacionamento entre os trabalhadores e seus gestores, mas também negativas, quando influi no comportamento dos usuários, pois nem sempre a ferramenta é utilizada na melhor forma, podendo gerar desconfortos e violações ao direito dos trabalhadores de várias formas, desde o

constrangimento gerado por humilhações até a violação da jornada de trabalho. No caso, o presente estudo se atenta a este último recorte.

É certo que o ambiente virtual de trabalho há que se configurar como uma reprodução do ambiente real, fato que deve ser observado pelas empresas e que aumenta a responsabilidade por parte dos sujeitos envolvidos no cenário laboral, no que diz respeito aos limites de duração razoável do trabalho.

Dispõe o artigo 6º da CLT no sentido de que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, daquele executado no domicílio do empregado e daquele realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Em seu parágrafo único, o texto de lei atualiza as relações de trabalho segundo a ordem contemporânea dispondo que 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.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 428 tem como disciplina geral que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. Acrescenta que o sobreaviso do empregado configura o trabalho 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.

Atentas às novas formas de trabalho segundo o desenvolvimento tecnológico e às possíveis violações que a duração razoável do trabalho possa sofrer e, conseqüentemente, o trabalho digno restar aviltado, é que a doutrina e a jurisprudência moderna vem colocando em discussão o direito de se desligar das tarefas laborais e permanecer desconectado do trabalho como formas de consagrar o "não trabalho".

O trabalhador tem direito a afastar totalmente do ambiente de trabalho criando espaços para o descanso e lazer, devendo ser protegido contra as novas técnicas invasivas que penetram na sua vida íntima.

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. (CASSAR, 2013, p.660)

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, como a que nos propõe *Domenico de Masi*. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, 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. 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. (MAIOR, 2003, p. 297).

A Jurisprudência trabalhista tem se posicionado pela preservação do direito à desconexão:

**SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO.**

A doutrina do Direito do Trabalho, há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i. é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. É certo que o vetusto art. 244, parágrafo 2º vinculara o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, mas isto tem uma explicação histórica que não pode servir de amarra à interpretação da norma em harmonia com a evolução tecnológica. Com efeito, ao esculpir a norma o legislador pensou no ferroviário que morava em trecho da via férrea, e devia ser chamado pelo seletivo ou telefone fixo, a fim de fazer a trucagem da linha, liberando a passagem do trem. Daí porque devia permanecer em casa para o chamamento, sendo certo que residia em próprio da ferrovia. Tudo isso mudou com a evolução tecnológica, tornando necessário o interpretativo e ampliação do alcance teleológico da norma, que acabou sendo apropriada para outras categorias cuja unidade de trabalho não dependia mais da permanência em casa, mas sim, de que portasse instrumentos eficazes de comunicação quase sempre fornecidos pelo empregador, para que pudesse ser acionado fora do horário normal. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, *laptop*, *smartphone* etc, pelo que, não se restringindo mais a

convocação ao telefone fixo, e ampliando-se pela via interpretativa a incidência da norma a todo trabalhador que permaneça à disposição do empregador fora do horário normal de expediente, a permanência em casa deixou de ser condição *sine qua non* para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) de modo a que o uso dos avanços tecnológicos seja feito sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido. (SÃO PAULO, 2015 a)

Evidencia-se, portanto, que as solicitações e comandos direcionados ao empregado em seu período destinado ao não trabalho por meio das novas tecnologias são interpretadas como tempo de trabalho, e caso feitas acima dos limites de duração constitucional do trabalho serão interpretadas como tempo de trabalho em sobrelabor, e caso feitas com habitualidade, geram o trabalho em horas extras habituais.

Há que se esclarecer que portar aparelhos telemáticos ou informatizados por si só não caracteriza o regime de sobreaviso, todavia, quando são usados, em prejuízo da liberdade e do trabalhador em relação ao tempo de não trabalho configura ofensa ao direito à desconexão, impondo a reposição remuneratória em um primeiro momento, e caso a prática seja reiterada, em um segundo momento a reparação indenizatória de eventuais danos morais e materiais sofridos como forma de inibição dessa prática.

Souto Maior (2003, p. 308-309 ) adverte no sentido de que o empregador, que exige de seu empregado a prestação de serviços em regime de horas extras de forma ordinária abusa de seu direito, agredindo o interesse social e mesmo econômico, comete, portanto, ato ilícito, cuja correção, evidentemente, não se dará pelo mero pagamento do adicional de horas extras. O valor da indenização mede-se pela extensão do dano mas isto não inibe o caráter punitivo da indenização, como forma de desestimular a continuação da prática do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação dos limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial

do agente, possam vir a sofrer dano análogo. A reparação do dano, nestes casos, tem natureza social e não meramente individual.

Trata-se de uma forma de dano moral existencial do trabalhador quando sofre a redução de tempo para descanso, lazer, convívio familiar e social, tudo garantido pela Constituição Federal (artigos 1º, III; 3º, I; e 6º). Tal entendimento já é acolhido pela jurisprudência dos tribunais trabalhistas acerca do dano existencial

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. RESTRIÇÃO SISTEMÁTICA AO DESCANSO E LAZER. OFENSA A DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL. DANO MORAL. Desponta na doutrina uma nova abordagem segundo a qual a imposição de jornadas exaustivas no curso do contrato de trabalho possui aptidão para gerar dano extrapatrimonial, na modalidade de "dano existencial". Isto porque a ampliação do tempo de alienação com redução das pausas intervalares e prorrogação sistemática de jornada, implica, em contraponto, a subtração de parcela substantiva do tempo que o empregado deve ter para si, ocasionando dano à própria existência do trabalhador, vez que importa confisco irreversível de tempo que poderia destinar ao descanso, convívio familiar, lazer, política de classe ou em geral, estudos, reciclagem profissional, práticas esportivas, música, e tantas outras oportunidades de enriquecimento do corpo e do espírito [...]. (SÃO PAULO, 2015b)

Evidencia-se que a imposição sistemática de jornadas exaustivas no curso do contrato de trabalho possui aptidão para gerar dano existencial, tendo em vista que a ampliação do tempo de trabalho sem limites reais estabelecidos com redução do tempo de "não trabalho" ocasiona dano à existência do trabalhador, a medida que configura apropriação de tempo destinado ao enriquecimento de outros bens e projetos da vida do ser humano.

"O dano existencial constitui espécie de dano imaterial que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão-familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social). Subdivide-se no dano ao projeto de vida e no dano à vida de relações. Em outras palavras, o dano existencial se alicerça em 2 (dois) eixos: de um lado, na ofensa ao projeto de vida, por meio do qual o indivíduo se volta à própria autorrealização integral, ao direcionar sua liberdade de escolha para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, objetivos e ideias que dão sentido à sua existência; e, de outra banda, no prejuízo à vida de relação, a qual diz respeito ao conjunto de relações interpessoais, os mais diversos ambientes e contextos, que permite ao ser humano estabelecer a sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla e saudável, ao comungar com seus pares e experiência humana, compartilhando pensamentos, sentimentos, emoções, hábitos e reflexões, aspirações, atividades e afinidades, e crescendo, por

meio do contato contínuo (processo de diálogo e de, culturas e valores ínsita à humanidade." (FROTA, 2011, p. 244)

Nessa linha de raciocínio, as horas extraordinárias habituais levam a uma violação aos direitos fundamentais pilares da construção do trabalho digno, uma vez que o surgimento constante de novas tecnologias no cotidiano dos trabalhadores podem levar a possibilidade de interferências invasivas do empregador nos lapsos de tempo destinados ao não trabalho, demandando que as empresas se adaptem a nova realidade e criem políticas que estabeleçam o uso correto e medido dos meios tecnológicos, bem como promovam uma constante fiscalização em busca de fomentar a utilização ética das novas ferramentas tecnológicas com o fito de minimizar ou evitar seus reflexos negativos sobre os trabalhadores.

De tudo exposto, percebe-se que doutrina e jurisprudência tem amadurecido entendimento em relação ao tema proposto no sentido de que diante da evolução tecnológica e do uso de meios telemáticos nas relações de trabalho faz-se imperioso que se lance olhar no estabelecimento de limites para a duração razoável do trabalho como forma de concretização do direito ao trabalho digno.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por meio da metodologia dedutiva e do estudo legislativo, doutrinário e jurisprudencial, o artigo buscou relacionar o uso dos instrumentos telemáticos, com ênfase para a ferramenta Whatsapp, e os limites de duração razoável do trabalho contemporâneo como forma de proteção do direito humano e fundamental ao trabalho digno.

Tratou da concepção do direito ao trabalho digno, com base nas diretrizes constantes da Declaração Universal dos Direitos Humanos complementadas pela Constituição Federal, entendendo que o direito do trabalho tem o status de fundamento do Estado Democrático de Direito, de direito fundamental e vetor interpretativo da ordem econômica e social.

Tratou-se também do direito ao "não trabalho" como sendo o direito que todo trabalhador tem de poder se desligar das tarefas e simplesmente descansar ou viver outros projetos de vida, tais como, horas de lazer com a família e demais laços afetivos. Compreendeu-se que a inobservância desses preceitos acarreta o dano existencial passível de ressarcimento perante a Justiça do Trabalho.

O desenvolvimento tecnológico acarreta mudanças constantes no cenário laboral favorecendo que os trabalhadores estejam cada dia conectados com a empresa por meio

telemáticos e por tal fato, os limites constitucionais de duração razoável do trabalho tem sido invadidos e violados, tendo como efeito principal a precarização das relações de trabalho e a violação sistemática aos direitos fundamentais relacionados a concretização do trabalho digno.

Vislumbra-se a preocupação com a efetiva tutela dos interesses envolvidos nessa relação, considerando que o desrespeito com as normas de duração razoável do trabalho gera consequências que ultrapassam a esfera privada, refletindo em toda a sociedade, por configurar questões de saúde pública.

Consoante ao recorte do tema, buscou-se a concepção de trabalho digno como sendo aquele exercido dentro de limites de razoável duração. Tais limites são de ordem biológica, social e econômica.

A questão do uso instrumentos telemáticos e ou informatizados nas relações de trabalho tem se tornado uma reprodução do espaço físico da empresa, criando uma espécie de ambiente virtual de trabalho, fato que demanda atenção em relação a duração do trabalho, sob pena de impor ao trabalhador a ampliação do tempo de trabalho sem limites reais estabelecidos com redução do tempo de "não trabalho" ocasionando dano à existência do trabalhador.

O estudo da doutrina e a da jurisprudência moderna demonstram que se faz necessário proteger o direito de se desligar das tarefas laborais e permanecer desconectado do trabalho como formas de consagrar o "não trabalho".

O trabalhador tem direito a afastar totalmente do ambiente de trabalho criando espaços para o descanso e lazer, devendo ser protegido contra as novas técnicas invasivas que penetram na sua vida íntima. Desta forma, tem o trabalhador o direito de se desconectar, de não atender ao chamado, de não responder as mensagens de Whatsapp em seu período de "não trabalho".

Por parte da empresa, faz-se necessária uma constante fiscalização para uma utilização ética das novas ferramentas tecnológicas com o fito de minimizar ou evitar seus reflexos negativos sobre os trabalhadores, a fim de evitar sofrer passivos trabalhistas na Justiça do Trabalho em razão dos abusos ocorridos durante a prestação de serviços.

O estudo buscou formular uma reflexão acerca do tema de forma a relacioná-lo com a dignidade da pessoa humana e com os danos existenciais suportados pelo trabalhador, favorecendo o diálogo de tais fontes principiológicas na compreensão dos conflitos decorrentes.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2010

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Anuário Estatístico da Previdência Social, 2014**. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/2015/01/estatisticas-anuario-estatistico-de-acidentes-do-trabalho-2013-ja-esta-disponivel-para-consutla/>. Acesso em 10 de setembro de 2016.

CASSAR, Vólia, Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro:Forense; São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6<sup>a</sup> Edição, São Paulo: LTR, 2007.

\_\_\_\_\_. **A jornada no Direito do Trabalho Brasileiro**. Revista do Tribunal regional do Trabalho da 3<sup>a</sup> Região. vol 54. Disponível em:[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_54/Mauricio\\_Delgado.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf). Acesso em: 01 de maio de 2016.

FROTA. Hidemberg Alves da. **Noções Fundamentais Sobre o Dano Existencial**. Revista Latino Americana de Derechos Humanos, Vol. 22, 2011. Disponível em <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/4211>. Acesso em 10 de setembro de 2016.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Jures, 2008.

Organização Internacional do Trabalho. OIT. **Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios. Conferência Internacional do Trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho de Genebra/Suíça, 2007. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf). Acesso em: 20 nov. 2011.

\_\_\_\_\_. LEE, Sangheon. MCCANN, Deirdre. MESSENGER, Jon C. **Duração do Trabalho em todo o Mundo – Tendências de Jornada de Trabalho, Legislação e Políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009).

\_\_\_\_\_. **Novo estudo da OIT analisa as horas de trabalho em mais de 50 países**. OIT. Lisboa. Disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_estudo\\_horas\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_estudo_horas_pt.htm). Acesso em 01 de maio de 2016.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. **RO: 00027692020135020074 SP 00027692020135020074 A28**, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 20/10/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 06/11/2015a.

\_\_\_\_\_. **RO nº 00001627120145020018 A28** Ano: 2014 Turma: 4ª Data de Julgamento: 16/06/2015 Relator (a): Ricardo Artur Costa e Trigueiros Revisor (a): Patricia Therezinha de Toledo Acórdão nº: 20150526290. Data de Publicação: 26/06/2015 b.

SOUTO MAIOR. Jorge Luis. **Direito a Desconexão no Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. nº 23. Campinas. São Paulo, 2003. Disponível em <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125420/Rev23Art17.pdf/0b3b7bb7-f57d-4782-9ad8-91fdc428c88b>. Acesso em 01 de maio de 2016.

OLIVEIRA, Christina D'arc Damasceno. **O direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista**. Revista IOB: Trabalhista e previdenciária. Ano XXII, nº253. Julho de 2010. São Paulo.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos direitos fundamentais**. 8ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8ª ed. rev. atual, e ampl. Porto alegre: Livraria do Advogado, 2010.