

1 INTRODUÇÃO

Primacialmente, a proposta da pesquisa foi enfatizar uma reflexão acerca jornada de trabalho, que é um tema central e questionado ao longo das lutas trabalhistas, bem como conduziu a construção e o desenvolvimento do ramo juslaboral especializado do direito. Essa notoriedade, tanto na esfera internacional, como nacional, nos últimos dois séculos não resulta de simples coincidência. Na verdade, a jornada tem relação direta com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia.

Partindo dessa premissa, o objetivo geral era demonstrar como a história da jornada laboral se desenvolveu ao longo das décadas, e como o seu desrespeito pode acarretar prejudiciais, resultando em doenças mentais e físicas dos trabalhadores. Especificamente, buscou-se evidenciar, como o novo instituto da “desconexão” pode atenuar e, inclusive, se extinguir tal situação, transformando o meio ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores.

A metodologia empregada contemplou a abordagem qualitativa com caráter exploratório, através de um estudo bibliográfico, com análise da doutrina, da jurisprudência e normas nacionais e internacionais ligadas ao tema. O método utilizado foi o hipotético-dedutivo e a problemática da pesquisa relacionou-se com as possíveis patologias que os trabalhadores podem adquirir quando condicionados a uma jornada exaustiva, bem como a desconexão veio para servir como uma grande aliada para garantir a saúde física e mental do trabalhador, bem como acurar o seu meio ambiente de trabalho.

A problemática da pesquisa girou em torno do desrespeito da jornada de trabalho e as possíveis patologias que podem ser adquiridas nessa situação. A hipótese era, então, mostrar que a “desconexão”, conhecida como um novo instituto no direito material, ainda que reconhecida constitucionalmente, desde 1988, garante benesses na saúde e no ambiente laboral.

A pesquisa apresenta, em síntese, a história da jornada laboral na esfera nacional e internacional, desde os primórdios até a sua evolução os dias atuais. Em prosseguimento, foram observadas as possíveis patologias que os trabalhadores podem adquirir diante do desrespeito da jornada estabelecida pelo legislador, ao passo que podem ser desenvolvidos problemas complexos, desencadeando mudanças nos processos fisiológicos e psíquicos. Por fim, apresenta-se a desconexão, que repisa e fortalece direito constitucionalmente adquirido pelo trabalhador, agindo como aliado no combate ao meio ambiente de trabalho sadio e da saúde dos trabalhadores, como um todo.

Dito de outra forma, como melhor forma de organizar este artigo, delimitou-se a presente introdução, seguida pelos tópicos de debate teórico sobre "Jornada de trabalho no Brasil e no mundo", "Desgastes e doenças ocupacionais advindas da falta de respeito ao trabalhador", "Desconexão: direito garantido a todos os trabalhadores" e "Reforma trabalhista e seus reflexos no meio ambiente laboral do trabalhador". Por fim, foram dispostas as considerações finais e as referências que embasaram o estudo.

2 JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

Analisando o contexto histórico sobre a jornada laboral, sublinha-se que as primeiras normas surgiram no século XIX, na medida em que o sistema capitalista se desenvolvia, em decorrência da Revolução Industrial. Nesse sentido, Severo e Almeida (2016) afirmam que a primeira lei limitando a jornada laboral em dez horas surgiu na Inglaterra e no ano seguinte, o mesmo limite na França, exclusivamente aos trabalhadores de Paris.

É inquestionável que a exploração da força de trabalho ocorreu de forma desmedida, gerando uma grande crise do sistema, ainda no mesmo século. De acordo com Garcia (2016, p. 29), a “limitação da jornada em dez horas era uma realidade vivida em diversos países da Europa, no início da Primeira Guerra Mundial”.

O preâmbulo da Constituição da OIT faz considerações de grande importância para garantir a longevidade e saúde do trabalhador, bem como de sua qualidade de vida:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas. Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. As altas partes contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo,

aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho (SÜSSEKIND, 2007; OIT, 2019, pp. 2-3).

A primeira Convenção da OIT, realizada em 1919 (LEITÃO, 2016), já fixou a atual jornada de 8h, a qual já era adotada pela Austrália em 1901, bem como pelo Uruguai, Suécia e França, desde 1915, para alguns trabalhadores. Ou seja, a preocupação com o direito à limitação da jornada e, por conseguinte, da desconexão é antiga e está constando em diversas outras Convenções Internacionais, como a Convenção n. 14 (Descanso Semanal na Indústria), Convenção n. 30 (Horas de Trabalho – Comércio e Escritórios), Convenção nº 47 (Horas Semanais) e Convenção n. 106 (Descanso Semanal – Comércio e Escritórios).

No tocante à América Latina, a Constituição paraguaia pioneiramente previu a fixação da jornada de oito horas diárias e uma carga máxima de quarenta e oito horas semanais, com previsão de jornadas reduzidas para as atividades insalubres, perigosas, penosas, noturnas e as desenvolvidas em turnos contínuos e rotativos. No mesmo sentido, seguem a Argentina e Uruguai. O Brasil e Venezuela divergem, das demais pois preveem jornada total máxima de quarenta e quatro horas.

É intrigante observar que nos diversos países ocidentais que adotam o sistema capitalista de produção, nada obstante o reconhecimento de sua fundamentalidade, os direitos dos trabalhadores tantas vezes cederam espaço a uma lógica tipicamente liberal (MÉSZÁROS, 2006).

O modelo de quarenta horas semanais, consolidou-se com a Recomendação nº 116, para a Redução da Jornada de Trabalho, da OIT, editada em 1962 (BRASIL, 1964), sendo um grande marco do reconhecimento do caráter fundamental desse conjunto de regras, que em âmbito internacional é expressamente referido como direito humano. No plano interno, por sua vez, a fundamentalidade do direito à limitação da jornada e, por consequência, do direito à desconexão, é reconhecida expressamente no texto constitucional.

Ao se referir ao Brasil, importante reconhecer que a fundamentalidade citada, reconhecida em âmbito internacional, não é apenas material, mas também formal. A artigo 1º da Constituição Federal dispõe de forma cristalina que os valores sociais do trabalho constituem fundamento da República, ao lado da dignidade da pessoa humana.

Nesse diapasão, percebe-se que o texto constitucional vai em direção contrária às disposições do artigo 62 da CLT, o qual simplesmente nega o direito constitucional às horas extras, àqueles que supostamente trabalham sem controle de horário. Assim, após a atual Constituição, não há o que se falar em trabalhador subordinado sem limitação legal ou

permissão de jornadas superiores a oito horas, sob pena de reconhecer que a Constituição não é aplicável a determinados trabalhadores.

O Brasil, como país democrático e fundado em uma Constituição social teve seu ordenamento jurídico adequado às normas e princípios estabelecidos no pacto social. Por isso, a doutrina constitucional já superou a teoria acerca da existência de normas programáticas¹. Nesse passo, é imperioso destacar que o artigo 5º §1º da CF é categórico ao mencionar que todas as normas que definem os direitos e garantias fundamentais têm imediata aplicação legal.

No entanto, são poucas as decisões que reconhecem a incompatibilidade do artigo 62 da CLT com as normas constitucionais. Nota-se que a intenção do dispositivo é deixar os empregadores não efetuarem o controle do horário de trabalho com o simples intuito de se eximirem do pagamento da jornada suplementar. Entretanto, isso não elimina a submissão de diversos trabalhadores ao cumprimento de metas ou afazeres em horários maior do que oito horas.

O fato é que após o reconhecimento da fundamentalidade do Direito do Trabalho, coligado com os ditames da OIT, a criação de regras de ampla regulação da jornada é permitir o retrocesso. Afinal, ao permitir a criação de normas flexibilizadoras que são contrárias aos ditames constitucionais, questiona-se, como isso ainda é admitido?

Como já anteriormente citado, o direito à limitação da jornada e, pois, ao descanso e ao lazer, após e durante a realização da atividade laboral, é condição para a concretização do projeto constitucional que visa o bem de todos e estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República (SEVERO e ALMEIDA, 2016).

Outrossim, é inquestionável que o direito à desconexão se encontra, ainda que não expressamente, amparado nos fundamentos da ordem constitucional. Isso porque, o próprio artigo 1º da Constituição Federal estabelece o primado do homem sobre a coisa, reconhecendo-o como destinatário de uma ordem jurídica que deve servir apenas e tão somente para tornar sua vida confortável e feliz (SARLET, 2005). No mesmo sentido, o artigo 3º da Constituição prevê a solidariedade e a busca do bem comum como objetivo da República, reafirmando a necessidade de que o homem seja o destinatário da norma.

Diante do exposto, a desconexão encontra suporte no direito fundamental à preservação da saúde do trabalhador, quando os artigos 6º e 7º da Constituição garantem

¹ As normas programáticas são "[...] aquelas em que o constituinte não regula diretamente os interesses ou direitos nela consagrados, limitando-se a traçar princípios a serem cumpridos pelos Poderes Públicos (Legislativo, Executivo e Judiciário) como programas das respectivas atividades, pretendendo unicamente à consecução dos fins sociais pelo Estado" (DINIZ, 1998, p. 371).

amplamente os direitos sociais relacionados com a dignidade da pessoa humana, bem como dos trabalhadores, respectivamente. Nota-se que o artigo 7º, especialmente, classifica um rol de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, ressaltando questões acerca do salário, jornada, saúde laboral, licenças, aposentadoria e até o reconhecimento de convenções e acordos coletivos. É indubitável, portanto, a importância desses artigos para a esfera jurídica laboral, haja vista a hierarquia kelsiana² das normas.

Nesse sentido, Lunardi (2010, p. 82) pondera:

O excesso de trabalho pela prestação de horas extras habituais, ou mesmo pela falta de liberdade em relação aos horários de trabalho, impede o convívio social e familiar que são os campos nos quais a cultura é bem mais elaborada. As relações intersubjetivas proporcionam a criação e a manutenção daquilo que o direito denomina como patrimônio cultural.

Insta salientar que o sujeito, ao laborar, entrega grande tempo da sua vida ao empregador, que em contrapartida, efetua pagamento em dinheiro. O artigo 4º da CLT, por sua vez, é expresso no sentido de que deve ser computado como tempo de efetivo serviço – e, portanto, considerando na jornada de trabalho – não apenas aquele em que o empregado esteja efetivamente cumprindo ordens ou executando tarefas, mas também quando esse permanece à disposição do empregador, aguardando ordens ou a viabilidade do cumprimento de tais tarefas.

Neste contexto, a relação laboral não é limitada à execução sucessiva de atos, mas também ao fato de uma pessoa se colocar à disposição de outra, inserindo a sua atividade na dinâmica da atividade econômica de quem lhe emprega.

3 DESGASTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS ADVINDAS DA FALTA DE RESPEITO AO TRABALHADOR

A saúde do trabalhador, ao longo das décadas, vem se disseminando pela legislação nacional e internacional trabalhista. Isso porque, a preocupação com o meio ambiente de

²Pirâmide de Kelsen”: pirâmide concebida pelo jurista austríaco para fundamentar a sua teoria, baseada na ideia de que as normas jurídicas inferiores (normas fundadas) retiram seu fundamento da validade das normas jurídicas superiores (normas fundantes).

trabalho saudável tem se tornado uma prioridade, diante das inúmeras doenças ocupacionais adquiridas.

Os pesquisadores Laurelle e Noriega (1989) conceituam, como “carga de trabalho”, os elementos que interagem entre si, em movimento e com o corpo do trabalhador, criando processos de adaptação que resultam na perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica e que têm materialidade externa ao corpo.

Segundo Leite (2006), a carga de trabalho pode ser física, química, biológica e mecânica; quando atuam sobre o corpo, sofrem alterações de qualidade, tornando-se processos intracorporais complexos e podem desencadear mudanças nos processos fisiológicos e psíquicos de quem a sente. Ruídos, por exemplo, são cargas de trabalho físicas, que podem atuar sobre as células do ouvido médio e interno, sobre o sistema nervoso e provocar mudanças em alguns processos fisiológicos importantes, como o sono (LEITE, 2006; LEITE, 2009; CARVALHO, 2010).

Ao empregador cabe diversas atribuições, inclusive a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), no qual visando a preservação da saúde de seus empregados, em conformidade com a NR7, estabelece padrões mínimos a serem observados pelo médico, como a existência de distúrbio em seu equilíbrio ou mentais, de limitação ou doença que possa impedir a sua movimentação normal. A partir daí, será emitido o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

A exaustão está diretamente ligada ao tempo de execução dentro e fora do trabalho. Advindo de um trabalho desequilibrado, o acúmulo de carga psíquica é responsável pela fadiga, pela astenia e, por fim, pela patologia. O condicionamento produtivo é responsável pela falta de espaço para a atividade fantasmática, ocasionando, por sua vez, o fechamento das vias de descarga psíquica e, por conseguinte, o trabalho fatigante (DEJOURS, 1992)

Em vista das estratégias adotadas para favorecimento da acumulação de capital, questões como metas, prazos e resultados são fundamentais para compreendermos os desdobramentos da jornada. Do mesmo modo, a exaustão precisa ser mais bem observada com alicerce nos efeitos ao trabalhador, a partir dos danos físicos, cognitivos e afetivos.

As doenças psíquicas, ainda que reconhecidas, são, na maioria dos casos, julgadas negativamente ou sequer tratadas. Como, então, caracterizar a exaustão por meio de sua natureza puramente fisiológica, quando as descompensações têm fundamento nas tensões nervosas, no medo e na ansiedade dos trabalhadores? O aumento da exigência cognitiva e emocional do trabalho gera, sem dúvidas, problemas de mesma ordem, cujos impactos vão desde gastrite e depressão, hipertensão, estresse, e até morte (DAL ROSSO, 2008).

Nessa seara, destaca-se também a Síndrome de *Burnout*, que é uma patologia que pode ser definida como uma reação afetiva crônica relacionada ao estresse laboral, sendo classificada como síndrome psicológica que envolve três categorias: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional.

Ao citar a exaustão emocional, que cuida de um componente estressante, o trabalhador pode chegar a este estado e reconhecer déficit em seus recursos emocionais; é possível notar também a despersonalização, que é interpessoal e envolve atitudes de distanciamento, hostilidade, rejeição e desinteresse em relação aos demais companheiros do contexto de trabalho; na redução da realização profissional está o componente auto avaliativo, que envolve sentimentos de ineficiência, incompetência, baixa-estima como profissional (SILVA JUNIOR e FERREIRA, 2009).

4 DESCONEXÃO: DIREITO GARANTIDO A TODOS OS TRABALHADORES

Em face da realidade vivida no Brasil, o direito à desconexão do trabalho se revela um tanto desafiador. Considerando que o sistema escolhido como modelo é o capitalista, a força de trabalho é recompensada por uma remuneração e, por conseguinte, a legítima perseguição de lucro.

O doutrinador Calvet foi um dos primeiros a abordar sistematicamente a questão do direito à desconexão, no qual relata que esse é um direito social fundamental. Afinal, a limitação da duração do trabalho aparece como uma questão diretamente ligada à necessidade de lazer. Nessa esteira, quanto a perspectiva desse direito, o qual também é muito usado por Souto Maior, Moreira e Severo (2012), cabe elucidar a definição por eles trazida:

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se em paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito, as contradições que marcam o nosso “mundo do trabalho”. A primeira, contradição está, exatamente na preocupação com o não trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de se estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o

homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação se transforma em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho. E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada (SOUTO MAIOR, MOREIRA e SEVERO, 2012, s.p.).

Juridicamente, pode-se asseverar que o instituto da desconexão está consignado nos artigos 1º, 6º e 7º da Constituição Federal, ainda que não forma expressa. Isso porque, a tutela da dignidade da pessoa humana envolve um conjunto de princípios e valores que buscam que cada cidadão tenha seus direitos respeitados, ou seja, condições necessárias para uma vida digna. Nesse rol, há consignado de forma clara o “lazer”, inclusive nos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, constantes no artigo 7º.

Ainda nessa esteira legal, cabe ressaltar que o trabalhador, em geral, está vinculado a jornadas diárias de oito horas, conforme disposto no artigo 58 da CLT.

Assim, pertine frisar que o direito à desconexão, que em essência trata do direito à dimensão de descanso do trabalhador, mais comum no período posterior ao trabalho, mas também pode estar relacionado a descansos como intervalo intrajornada ou breves intervalos. Nesse sentido, observa-se o posicionamento de (MARQUES, 2017):

Os direitos fundamentais ao trabalho e ao lazer encontram novos delineamentos pelas necessidades que as tecnologias impõem, tais como o direito à desconexão e saúde do trabalhador (bem como do ambiente de trabalho sadio), assim como o direito à conexão e à construção completa da personalidade (agora construídos pelo desenvolvimento da identidade através de tecnologias). Uma vez que os mesmos dispositivos tecnológicos são utilizados com funções recreativas e laborativas, o lazer e o trabalho passam por um processo de fusão. A atividade de lazer, outrora reservada aos momentos em que o indivíduo não trabalhava, adentra o expediente através da conexão à Internet para atividades diversas como o compartilhamento de conteúdo em redes sociais. A atividade de trabalho, por sua vez, poderá invadir os momentos de lazer, tendo em vista que, por exemplo, e-mails profissionais chegam ao conhecimento do trabalhador a qualquer momento pelos seus dispositivos móveis. Contudo, a necessidade de separação do lazer e do trabalho tem sido objeto de análise nos tribunais, em especial os de matéria trabalhista, por diversas vezes sendo reconhecida a ocorrência de danos existenciais em face do avanço do trabalho (MARQUES, 2017, p. 4).

O que hoje deve se questionar diante dessa realidade é o porquê se permite um retrocesso social, evidenciado em várias recentes legislações trabalhistas que distância a teoria (ordenamento jurídico) da prática (realidade das relações laborais).

Denota-se que o reconhecimento do direito à desconexão representa uma espécie de rebeldia contra a submissão da saúde do trabalhador à tecnologia e às exigências da vida contemporânea.

A relação de trabalho, por sua vez, reflete a sociedade em que ela estabelece. Essa urgência da vida atual invade o meio ambiente do trabalho para determinar a necessidade de especialização contínua, de controle contínuo, de conexão contínua. Isso, porém, traz consequências graves, que afetam diretamente a vida privada e do empregado.

A limitação da jornada é condição do exercício real do direito fundamental à desconexão. O tempo constitui elemento essencial à vida humana, além de, na relação de trabalho, representar a medida do valor do trabalho humano remunerado. Desse modo, a questão do direito fundamental à desconexão precisa também ser examinada a partir da perspectiva das regras que limitam a duração do trabalho.

Em uma época em que até o princípio tuitivo, razão de ser do Direito do Trabalho, vem sendo questionado, o direito a desconexão, é sem dúvidas, ousado. No artigo 7º supramencionado, foi possível perceber que o reconhecimento do direito à desconexão do meio ambiente do trabalho é decorrência ou condição de garantia efetiva do respeito à dignidade de quem trabalha. E o fundamento repousa, conjuntamente, nas circunstâncias de que o homem não é uma máquina e de que a vida transcorre normalmente enquanto se trabalha.

O direito à desconexão se materializa no direito à preservação da intimidade e mesmo no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto labora, utilize de forma razoável possíveis válvulas de escape que permitam a desconexão, mesmo que seja por alguns minutos, tornando, assim, mais produtivas e mais satisfatórias as suas horas de trabalho.

Ressalta-se que esse tema começou a ser debatido em outros países da Europa, como Portugal e Espanha. Inclusive, importante salientar que a França já editou normas buscando garantir, de forma positivada, o direito à desconexão, promovendo mudança em sua lei trabalhista, acrescentando um artigo específico para garantir *le droit de se déconnecter*, que passou a vigorar a partir da 1º de janeiro de 2017. Em termos gerais, essa lei orienta empresas com mais de cinquenta empregados a estabelecer normas internas regulando o direito à

desconexão, no sentido de que o trabalhador não é obrigado a responder mensagens, atender telefonemas ou executar certas demandas a partir de um determinado horário, quando se encerra a jornada de trabalho do dia:

As modalidades do exercício pelos empregados do direito à desconexão e à instalação pela companhia de dispositivos de regulamento do uso das ferramentas numéricas, apontam assegurar todo o tempo de repouso e de licença como também do pessoal e familiar. Falha no acordo. O empregador elabora uma carta, depois de consultar o conselho de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados do pessoal. Isto define as modalidades do exercício do direito de conexão e direção, treinamento e ações de sensibilização ao uso tradicional de ferramentas digitais (FRANÇA, 2016, s.p.).³

Ao mesmo tempo, algumas empresas começaram a adotar iniciativas próprias, como medida de gestão de risco em relação à saúde do trabalhador e risco financeiro decorrente de ações judiciais por horas extras e danos morais. Em uma matéria jornalística, foram apresentadas algumas destas iniciativas empresarias como da Volkswagen, na Alemanha, a qual adotou medidas para bloquear o acesso dos empregados ao e-mail entre as 18h15min e às 7h. (PLMJ NETWORK, 2017).

Sublinha-se que a lógica defendida parte do pressuposto de que a ordem jurídica é endereçada ao homem/ trabalhador, tendo por objetivo buscar e concretizar na melhor medida possível, o postulado da solidariedade e do bem de todos, que trata o artigo 3º da Constituição Federal.

Com relação à jornada laboral, esse retrocesso é secular. De acordo com Sarlet (2005), ao se referir a um estado democrático de direito, a proteção gera deveres que resultam diretamente da dimensão jurídico objetiva dos direitos fundamentais. Tais direitos constituem expressão de uma ordem de valores. Afinal, os direitos fundamentais constituem explicitação da dignidade da pessoa humana.

Nesse mesmo sentido, o mesmo autor pontua que a proteção ao conteúdo da dignidade de cada direito fundamental se expressa não apenas na proibição da prática de atos retroativos, como também de medidas regressivas, assim concebidas aquelas que, embora não afetem o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido, afetam o conteúdo em dignidade já concretizado, do direito social.

³ Tradução da autora. Original “7° Lesmodalitésdupleinexercice par lesalarié de sondroit à ladéconnexion et lamiseenplace par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisationdesoutilsnumériques, envue d’assurerlerespetdestemps de repôs et de congéainsi que de laviepersonnelle et familiale. A défaut d’accord. l’employeurelabore une charte, après avis du comité d’entreprise ou, à défaut, desdéléguésdupersonnel. Cettechartedéfinitesmodalités de l’exercicedudroit à ladéconnexion et de direction, d’actions de formation et de sensibilisation à unusageraisonnabledesoutilsnumériques” (FRANÇA, 2016, s.p.).

É necessário compreender que, em um Estado Social Democrático, como o preconizado na Constituição Federal, qualquer supressão ou redução de direito trabalhista é sempre uma afronta à proibição do retrocesso. Justamente por isso, tais alterações lesivas devem ser consideradas inconstitucionais, por violarem, inclusive, dois dos direitos fundamentais basilares: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Nesse mesmo sentido, a hierarquia flexível das normas trabalhistas, consagrada na doutrina e na jurisprudência impõe que se reconheça sua fundamentalidade de qualquer norma trabalhista, independentemente da fonte formal.

Diante de tais informações, é possível concluir que todo e qualquer direito trabalhista específico somente poderia ser considerado periférico ou dispensável quando previsto em uma norma que, por ser menos favorável ao trabalhador, deixasse de ser exigível. Nessa linha de argumento, tudo o que não fosse essencial, seria irrelevante, por ter sua aplicação afastada. Ou seja, ou a norma é mais favorável ao trabalhador e, portanto, deve ser aplicada em detrimento de qualquer outra, ou é menos favorável e, por isso mesmo, deve ser afastada. Em suma, não é núcleo essencial de direitos trabalhistas, mas apenas direitos trabalhistas.

5 REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NO MEIO AMBIENTE LABORAL DO TRABALHADOR

Nota-se que a Reforma Trabalhista mudou, significativamente, a esfera trabalhista, tanto na sua parte material quanto na processual. No entanto, a sociedade ideal está longe de ser alcançada.

O desrespeito com a condição humana e com as regras de limitação do tempo de trabalho não pode mais ser tolerado como “mero inadimplemento contratual”. Não é mais possível permitir que por meio da precarização, os trabalhadores sejam jogados em uma cadeia interminável de exploração, na qual lhes é negada a condição de ser humano.

Afinal, impende destacar que o descumprimento de direitos, sejam eles de natureza patrimonial ou não, constitui ato ilícito, nos termos do artigo 9º da CLT, ou mesmo dos artigos 186 e 187 do CC. Isso porque, não há diferença no descumprimento de uma norma de proteção à saúde do trabalhador ou de uma norma cuja natureza se afigura, a princípio, exclusivamente patrimonial. Afinal, toda verba trabalhista diz, em regra, com a subsistência direta do trabalhador e de sua família e com sua constituição como cidadão trabalhador,

caracterizando-se, pois, como direito destinado à proteção da pessoa humana em sua integralidade.

A conduta adotada comumente em grande parte dos ambientes de trabalho demonstra, claramente, essa situação, haja vista que exigir horas extras habituais, não conceder descansos, não desconectar o trabalhador mesmo em sua folga, exigir horas extras e compensá-las com folgas meses depois são nítidos exemplos de supressão ao direito de convivência familiar, diversão, estudos, leitura, organização em grupo, à discussão, à intervenção nas questões que afetam a comunidade em que está inserido. São inúmeros os casos de pessoas que, submetidas a jornada extensas, perderam sua família, não acompanharam velórios, crescimento de filhos, interromperam estudos, entre outros.

Severo e Almeida (2016) sublinham que a nossa Constituição marca a passagem da concepção jurídica racionalista, para a visão do homem sob a ótica de sua relação com seus pares, reconhecendo que essa opção implica responsabilidade (do Estado e dos particulares).

Observa-se que a adoção da solidariedade, da justiça, valorização do trabalho e da dignidade humana como parâmetros do ordenamento jurídico determina que as regras sejam examinadas sob a ótica da coletividade, em que o homem não é uma máquina de produção, mas um ser vivente, um ser-no-mundo (HEIDEGGER, 2002).

Nas palavras de Calvet (2019), o empregador deve criar e manter um ambiente de trabalho que permita a expressão livre do ser humano, sem obstaculizar práticas de lazer criadas pelos empregados, mormente em localidade onde se instalam vilas operárias.

Nota-se que, configurar alguns atos como ilícitos, implica em dar-lhes um contorno de efetivo cumprimento das normas constitucionais, com todos os consectários que daí decorrem. A doutrina e a jurisprudência têm dado, mesmo que de forma tímida e retraída, uma resposta mais adequada à gravidade da situação erosiva do projeto constitucional.

Contudo, há ainda muitos casos de exploração desmedida de força de trabalho, em total desrespeito à condição humana dos trabalhadores, ocasionando uma reflexão se foi efetiva a abolição da escravidão do Brasil no âmbito laboral.

Ao observar a frase “Tudo que é sólido se desmancha no ar”, podemos afirmar que nem Marx (1989), o próprio autor da frase, imaginava que o capitalismo, passados mais de dois séculos, continuaria se reinventando à custa da saúde e do tempo de vida da maioria da população.

Não é segredo algum que há diversos estudos, pesquisas e artigos sobre esse tema e muitas empresas, principalmente as maiores, estão dando ênfase e concretizando esforços para

a qualidade do meio ambiente laboral e conseqüentemente da qualidade da prestação de serviços.

Ademais, estudos acerca do trabalho em hospitais revelam a importância de realização de atividades de lazer durante a jornada de trabalho e que esse traz um refazimento das energias, como forma de reeducação e alívio de tensões, contribuindo para a promoção da saúde individual e de toda a equipe, bem como favorece a melhoria da qualidade total de serviço.

Alguns outros experimentos sobre o tema indicam que a realização de momentos de interrupção do trabalho (desconexão) em espaços que propiciam a realização de jogos esportivos, academias dentro das empresas, bem como a realização de torneios recreativos entre os próprios colegas de trabalho estimulam a produtividade laboral.

Ainda nesse sentido, há outros estudos que apontam que a desconexão também pode ser feita através da construção de ambientes tranquilos e equilibrados, como a criação de bibliotecas ou salas de leituras, que podem ser utilizados pelos empregados em horários determinados durante a jornada.

É possível afirmar que o cenário laboral brasileiro é ainda muito precário, no qual a exploração da força de trabalho ainda é uma prioridade, sem grandes preocupações com a higidez física ou a saúde mental do trabalhador.

Insta salientar que o Tribunal Superior do Trabalho, aliados com os demais órgãos fiscalizadores como Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho são bem atuantes e incisivos em minimizar conseqüências nocivas da sobrejornada. Um grande exemplo é a jurisprudência abaixo colacionada, no sentido de que a exigência de jornada extraordinária sem contraprestação constitui mero inadimplementos de salário, que não enseja direito a pagamento de dano extrapatrimonial.

A Turma absolveu o reclamado da condenação ao pagamento de indenização por dano moral por entender que [...] constitui dano moral o evento apto de produzir efeitos na órbita interna do ser humano, causando-lhe dor, tristeza ou qualquer outro sentimento capaz de lhe afetar o lado psicológico, sem qualquer repercussão de caráter econômico. São, pois, lesões sofridas pelas pessoas, em certos aspectos de sua personalidade, que atingem somente a esfera íntima, e valorativa, pois a dor e a angústia são apenas formas pelas quais o dano moral se exterioriza. E por se tratar de evento, cujas conseqüências se revelam unicamente no âmbito da intimidade da pessoa, a dificuldade quanto à caracterização do dano moral se situa justamente em sua comprovação. Isso porque, não basta a demonstração do fato constitutivo do alegado dano. Deve o lesado comprovar, de forma cabal e inequívoca a ocorrência efetiva dos efeitos danosos. Além do mais, a imputação do dano

moral está ligada à ação culposa ou dolosa do agente no caso, do reclamado a intenção de prejudicar, imputando-se a responsabilidade civil somente quando configurada a hipótese do artigo 186 do CC. Não é o que se verificar no caso em tela pois o não cumprimento da legislação trabalhista, decorrente da prestação de jornada, em horários extraordinário, enseja apenas pagamento das verbas rescisórias: com juros e correção monetária o que restou deferido nos autos do processo n. 01.78600-60.2008.5.04.0411, não repercutindo em ofensa a honra, à imagem, ou à sua dignidade profissional asseguradas pelos incisos V e X do artigo 5º, da Constituição Federal, capaz de justificar a condenação do empregador ao pagamento da indenização por dano moral. Diante do exposto, dá-se provimento ao recurso do reclamado no tópico, para absolve-lo da condenação ao pagamento de danos morais.

Denota-se que esse tipo de compreensão do Direito do Trabalho ignora as consequências sociais do desrespeito ao direito à desconexão. O Tribunal Superior do Trabalho já possui decisões que confirmam que a jornada excessiva ou a não concessão de intervalos são fatores determinantes para o número de doenças profissionais que acometem nossos trabalhadores.

Uma recente decisão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou seguimento ao Agravo oposto pelo frigorífico Minerva S/A. A empresa foi condenada a indenizar um trabalhador demitido ao fim de afastamento devido a doença profissional. Esse empregado tinha a função de líder de produção, acompanhando, portanto, mais de quarenta empregados do setor de miúdos. A decisão menciona que a jornada excessiva, de algumas vezes até dezessete horas diárias, foi determinante para o desenvolvimento da doença.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. DESERÇÃO. Conforme preliminar arguida na contraminuta, o conhecimento do agravo de instrumento efetivamente não se viabiliza ante a sua deserção, tendo em vista que não foi atingido o valor da condenação (parte final do item I da Súmula nº 128 do TST), tampouco recolhido o depósito recursal (artigo 899, §7º da CLT), não se tratando de hipótese de aplicação da dispensa prevista no §8º do artigo 899 da CLT, a teor do artigo 23 do Ato nº 491/ SEGJUD, de 23/09/2014. Agravo de instrumento não conhecido. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDISCIONAL. PERÍCIA. DOENÇA OCUPACIONAL. DESCONTOS FISCAIS. PAGAMENTO EXTRA-FOLHA. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 467 DA CLT. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477 §8º DA CLT. VALOR ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DA ACUSAÇÃO DE DESVIO DE MERCADORIA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DECISÃO LIMINAR E NORMAS COLETIVAS. Nega-se provimento ao agravo de instrumento que não consegue demonstrar a admissibilidade do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Acerca da desconexão, verifica-se o julgado abaixo, no sentido a higidez mental está intrinsicamente ligada ao direito do lazer:

HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE SOBREVISO. DIREITO À DESCONEÇÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do C. TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria descansar, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado.

Este não é um problema, exclusivamente, nacional, vez que um endereço eletrônico divulgou, recentemente, que estudos no Canadá mostram que 64% dos docentes adoecem no trabalho, em razão de estresse e de longas jornadas. Por óbvio, o Brasil está longe de ser o único país a explorar significativamente a força de trabalho em jornadas excessivas, restringindo ou aniquilando o lazer, educação e bem-estar de seus cidadãos.

De acordo com a notícia no jornal Le Monde, na França, a empresa taiwanesa Pegatron, uma das fornecedoras da força de trabalho da Apple, possui setenta mil empregados que trabalham de sessenta e seis a sessenta e nove horas por semana, sendo que muitos deles são menores de idade. Sim, o cenário é aterrorizante e inacreditável!

Para Severo e Almeida (2016), o direito deve ser visto como uma das formas de problematização das relações de poder e, portanto, como modo de reflexão crítica. Por isso, teve de lidar, para chegar ao Estado Social, com a noção liberal de mérito e de liberdade como oposição a qualquer forma de garantia estatal.

A visão individualista do Direito herdada do Estado Liberal Clássico não permite dimensionar as consequências sociais dos danos causados por atividades que são próprias do sistema capitalista adotado. Nesse interim, verifica-se que o direito atual ainda é conservador, tendo como valores primordiais a autonomia da vontade, a vinculação dos contratos e a proteção da propriedade privada.

Em contrapartida, surge o Direito Social, tendo o Estado uma função prioritariamente intervencionista e da promoção de igualdade material. O individualismo cede o lugar à solidariedade como valor fundamente da ordem social. Logo, para Souto Maior, Moreira e

Severo (2012), o direito social baseia-se em uma nova concepção das obrigações e, sobretudo, da responsabilidade.

Comprova-se a ocorrência de dano à própria existência em algumas decisões pelos Tribunais do Trabalho, em virtude do exercício da atividade laboral por praticamente todo o período do dia em que o trabalhador permanece acordado ou pela não concessão dos descansos previstos em lei. Segue julgado, nesse sentido:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento profissional, situação que exige condições signas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos humanos). Recurso Provido.

Nos autos referidos, observa-se que a decisão modifica a sentença *a quo*, deferindo a indenização pretendida. De acordo com a fundamentação exposta, nas razões recursais da reclamante foi repisado que a jornada trabalhada era de doze horas, durante seis dias na semana, com intervalo de apenas trinta minutos, por um período de três anos e meio. Decerto, durante esse período, sua saúde, convívio social e familiar restou drasticamente prejudicado, ocasionando indubitavelmente doenças como estresse e depressão.

Esse caso traduz um cristalino caso de desrespeito às normas trabalhistas e constitucionais acerca da jornada de trabalho, sendo visto como ato ilícito, do qual decorre responsabilidade objetiva.

Nessa seara, em 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei 13.467, passando a ser aplicada a partir de 11 de novembro de 2017. Tal lei, conhecida como a lei da Reforma Trabalhista foi sancionada em um momento crítico na política brasileira.

Nota-se que muitos são os questionamentos teóricos levantados pelos departamentos jurídicos e econômicos destas entidades para defender as alterações, sempre considerando condições macroeconômicas e novas tendências de mercado, notadamente na relação entre produtividade e remuneração, à carga tributária decorrente de encargos trabalhistas que seria elevada e demais “entraves” para a livre negociação de condições de trabalho.

Contudo, o que pode ser afirmado é que tal lei suprime a possibilidade de mitigar a possibilidade de exploração do hipossuficiente, já que não assegura fidedignamente as premissas nas quais se embasa. Os ditames legais foram mutilados, extinguindo chancelas protetivas de forma a equiparar partes nitidamente desiguais, incapazes de realizar uma negociação franca, além de nitidamente desestimular a utilização do Judiciário para a solução de conflitos.

As teses empregadas para a aprovação da Lei 13.367/17 não se sustentam. Não há nenhum respaldo em culpar a legislação trabalhista pelo desaquecimento econômico e pelo desemprego, vez que houve uma era de relativa prosperidade – entre os anos 2000 e 2014 – sob a égide desta mesma legislação. E mais: o crescimento econômico veio atrelado a avanços sociais inéditos, permitindo a inclusão de uma parcela da sociedade no mercado consumidor.

Decorre que a crise econômica que se instalou a partir de 2015 tem fundo na dependência do mercado de trabalho do aumento de produção, uma tendência macroeconômica, ou seja, não guarda nenhuma correlação com o arcabouço que regulava os contratos de trabalho até então. Muito pelo contrário: mesmo ante o seu criterioso cunho social, a Consolidação das Leis do Trabalho não foi capaz de impedir o aumento dos níveis de desemprego e da informalidade no trabalho, o que demonstra que mesmo ao longo de sua vigência, nos moldes anteriores à Reforma, esta era sobremaneira descumprida.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo da historicidade da jornada laboral, principalmente da carga horária exaustiva, implantada desde os primórdios na relação trabalhista, verifica-se que tal situação não pode permanecer à mercê das intempéries do mercado, sendo imprescindível a salvaguarda dos direitos fundamentais da pessoa humana mesmo ante o império das vontades do capital.

O primeiro passo na busca do compromisso ético com o direito social à desconexão consiste em reconhecer que o descumprimento de direitos trabalhistas fundamentais é ato ilícito. Neste contexto, o empregador não teme descumprir esses direitos, pois as sanções se limitam, na maioria dos casos, a quitar obrigações que já deveria adimplir naturalmente, sem o impulso do Poder Judiciário. E muitas vezes essas obrigações básicas são reduzidas no aspecto de valor, ou parceladas, sob a justificativa de “dificuldades financeiras” – impondo ao trabalhador a renúncia sobre direitos de natureza alimentar.

Denota-se que tal comportamento passivo é típico do brasileiro, o qual se explica por sua história. O não cumprimento das normas trabalhistas acabam virando uma característica cultural do brasileiro – a exemplo do emprego de trabalho análogo ao escravo na indústria têxtil de alto padrão.

Ante suas especificidades, a exemplo dos motivos para a sua limitação, o desrespeito à jornada de trabalho não pode ser tratado como mero dissabor. É uma questão de saúde física e psíquica, é uma conquista histórica. A exigência de horas extras habituais e a supressão de intervalos para repouso não pode ser meramente compensada com remuneração, pois implicam em redução do tempo de convívio social e todos os seus impactos: menos tempo para o lazer, para os cuidados consigo, para outras atividades do seu interesse – e até mesmo para a organização coletiva em diversos aspectos na busca da transformação da sociedade em que vivemos.

Outrossim, o instituto da desconexão consiste em um novo instituto jurídico laboral estabelecido para garantir uma necessária separação entre o meio ambiente laboral e uma adequada vida psicossocial do trabalhador.

A análise da carga física do trabalho (posturas, ferramentas e tecnologias empregadas) ou dos ritmos de trabalho (repetição e monotonia) devem ser sempre observadas com o fim de ampliar as relações sociais no contexto do ambiente de trabalho, buscando minimizar riscos de acidentes ou adoecimento e aumento de produtividade e satisfação. Nesse sentido, como sugestão, o planejamento empresarial deve pressupor a adoção de algumas medidas de conscientização e o tratamento dos riscos, podendo ser citado como exemplo: o estabelecimento de normas internas, de forma que os gestores limitem o acionamento de demanda das equipes, nos horários destinados ao descanso; para o trabalhador não ser ou não se sentir obrigado a responder e-mails, mensagens telefônicas, participar de conferências ou situações semelhantes em seu horário de descanso; implementar tecnologias que, por exemplo, desligue as estações de trabalho, automaticamente, no horário de fim do período laboral ou ainda, no sentido de que, e-mails enviados após o horário laboral somente serão entregues no dia útil seguinte.

Constata-se que as medidas sugeridas servem não só para o aumento da produtividade do trabalhador, e por conseguinte, da lucratividade empresarial, mas principalmente para a preservação da saúde laboral dos trabalhadores, que podem desenvolver patologias singulares e específicas já elencadas.

Pelo esposado, conclui-se que a desconexão é, efetivamente, uma necessidade crucial na esfera ambiental laboral. Porém, só ocorrerá de forma efetiva na esfera juslaboral, com

uma profunda reflexão acerca da realidade que cerca a organização do trabalho, permitindo a reconstrução de uma nova realidade, mais ampla – a social – com o fulcro de superar a desigualdade e a exclusão.

Por fim, é pertinente destacar que não era finalidade do presente estudo, exaurir sobre a temática em tela, sendo necessário sugerir que outras pesquisas sejam realizadas, a partir do que foi debatido neste artigo, seja para contemplar outra perspectiva, seja para realizar um estudo teórico-prático em alguma realidade concreta.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT**. 1964. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_116.html>. Acesso em 26 fev. 2019.

CALVET, Otávio Amaral. **O Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/otavio_calvet_direito_ao_lazer.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

CARVALHO, Milena Maciel de. **Vida e trabalho de marítimos embarcados do setor offshore**. 2010. 83f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública), Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz/ Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2010.

DAL ROSSO, de Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1988.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. Vol. 3. Saraiva: São Paulo, 1998.

FRANÇA. *LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1) - Article 55*. 2016. Disponível em: http://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ET SX1604461L/jo/article_55. Acesso em: 15 abr. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

HEIDEGGER, Martins. **Ser e Tempo**. Partes I e II. 12 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. Para o Estudo da Saúde na sua relação com o processo de trabalho. In: LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de Produção e Saúde**. Trabalho e Desgaste Operário. São Paulo: Hucitec, 1989.

LEITÃO, Augusto Rogério. OIT – A Organização Internacional do Trabalho: quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Revista Loboreal**. Volume XII, No.1, Julho, 2016. Dóí: <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxii0116arl>

LEITE, R.M.S.C. **O Trabalho nas Plataformas Marítimas de Petróleo na Bacia de Campos**: a identidade do trabalhador offshore. 2006. 256 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Centro de Filosofia e Ciências Humanas – Escola de Serviço Social, Rio de Janeiro: URFJ, 2006.

LEITE, R.M.S.C. Vida e trabalho na indústria de petróleo em alto mar na Bacia de Campos, RJ. **Ciência e Saúde Coletiva**. n.14, p. 2181-2189, 2009.

LUNARDI, Alexandre. **Função Social do Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araújo. **Tecnologias e (nova) existência humana**: reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais. 2017. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/7434>. Acesso em 31 ago. 2019.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I. Volume II. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo(Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em 27 fev. 2019.

PLMJ NETWORK. **Telemóvel e correio electrónico inauguram “um novo tipo de esclavagismo”**, 2017. Disponível em: < http://www.plmj.com/xms/files/67650046_1-.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang (Org). **Dimensões da Dignidade**. Ensaios da Filosofia do Direito e Direito Constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA JUNIOR, D.I.; FERREIRA, M. C. **A predição do burnout em trabalhadores offshore-oil**. Estudos. v. 36, n.1/2, jan./fev, pp.75-93, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranulio Mendes. SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2007.