

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

GABRIEL TREVIZANI BUBACK

**O FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS AUTORIZADO PELA
REFORMA TRABALHISTA E SUA COMPATIBILIDADE COM
O DIREITO À DESCONEXÃO**

VITÓRIA
2019

GABRIEL TREVIZANI BUBACK

**O FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS AUTORIZADO PELA
REFORMA TRABALHISTA E SUA COMPATIBILIDADE COM
O DIREITO À DESCONEXÃO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial para conclusão do curso.

Orientadora: Professora Mestre Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2019

GABRIEL TREVIZANI BUBACK

**O FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS AUTORIZADO PELA REFORMA
TRABALHISTA E SUA COMPATIBILIDADE COM O DIREITO À
DESCONEXÃO**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória-FDV,
como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de bacharel
em Direito.

Aprovado em ____ de _____ de 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a Me. Francisca Jeane Pereira da Silva
Martins
Faculdade de Direito de Vitória
Orientadora

Prof.
Faculdade de Direito de Vitória

RESUMO

O presente trabalho busca analisar a mudança trazida com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como a reforma trabalhista, no que tange ao fracionamento de férias e o direito a desconexão. Busca-se entender até onde esse fracionamento não viola o direito à desconexão do trabalhador, que por estar em nível de desigualdade com o empregador muitas vezes apenas aceita o que lhe é imposto. Para isso, a metodologia a ser utilizada para obtenção das informações e conclusão do problema de pesquisa é a dedutiva, na qual se fará uma pesquisa qualitativa, junto a uma pesquisa bibliográfica e consultas a súmulas e legislações brasileiras. De início, se fará uma abordagem a respeito do tema direito ao descanso, quando se entenderá o porquê desse ser um direito fundamental e tão necessário para todos os trabalhadores, além de abordar os intervalos que são regulados pela legislação trabalhista. Posteriormente, se trabalhará com o direito às férias e como esse materializaria o direito ao descanso, demonstrando como essas férias são um direito fundamental e como se dava seu fracionamento antes e depois da reforma trabalhista. Por fim, tratou-se de relacionar a compatibilidade do direito das férias com o direito a desconexão, abordando diretamente o dano existencial, que é atualmente um grande problema decorrente da não desconexão do trabalho.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Direito ao descanso. Férias. Direito a desconexão. Dano existencial.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO DESCANSO	5
1.1 DURAÇÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTOS E IMPORTÂNCIA PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR	5
1.2 OS INTERVALOS REGULADOS PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	9
2 DIREITO ÀS FÉRIAS E A MATERIALIZAÇÃO DO DIREITO AO DESCANSO	13
2.1 FÉRIAS: QUE DIREITO FUNDAMENTAL É ESSE?	13
2.2 O fracionamento do gozo de férias antes da Reforma Trabalhista.....	17
2.3 O fracionamento do gozo de férias depois da Reforma Trabalhista.....	19
3 A COMPATIBILIDADE DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS COM O DIREITO A DESCONEXÃO DO TRABALHO	22
3.1 PROBLEMAS DECORRENTES DA AUSÊNCIA DA DESCONEXÃO DO TRABALHO	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	30

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é uma conquista que vem sendo consolidada ao longo do tempo, por uma árdua e incansável luta dos trabalhadores. A busca por essa consolidação de princípios que regulamentem uma relação que em sua natureza é desequilibrada entre o empregado e o empregador é de extrema importância para os tempos atuais, visto que busca salvaguardar direitos que são fundamentais.

De acordo com o Projeto lei nº 6.787, de 2016, uma reforma na legislação trabalhista era necessária a fim de que fosse possível adequá-la às novas relações de trabalho, uma vez que a legislação da época era vista como ultrapassada. A reforma trabalhista, Lei nº 13.467, foi sancionada em 13 de julho de 2017, alterando substancialmente a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Contudo, é importante ressaltar que em certos pontos, as alterações realizadas por tal reforma não foram benéficas ao trabalhador, e sim prejudiciais, como é o caso do fracionamento do direito as férias.

É de extrema importância que se pense no Direito do Trabalho não só como forma de prover o próprio sustento, mas também como forma de expressão da dignidade da pessoa. Contudo, deve-se garantir que o trabalho não seja a única ocupação do indivíduo, tendo esse direito a uma jornada de trabalho justa na qual possa desfrutar de direitos fundamentais como o direito ao descanso e benefícios de sua vida privada. Sendo assim, o indivíduo não pode estar conectado ao trabalho a todo momento, deve possuir tempo hábil para realizar outras atividades fora a laboral.

De início, abordaremos o direito ao descanso, a importância de uma jornada de trabalho definida, na qual o empregado possa efetivamente se desconectar de sua atividade laboral e a importância disso para sua saúde. Além disso, serão discutidos todos os intervalos regulados pela legislação trabalhista.

Em um segundo momento, o tema que será trabalhado são as férias, de forma a explanar como as mesmas efetivam o direito ao descanso do trabalhador. Ainda

serão expostas todas as possibilidades de fracionamentos das férias antes e depois da lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista.

Devido a isso, o problema de pesquisa que será alvo do presente estudo, buscará responder a seguinte indagação: a permissão de fracionar o gozo de férias, dada pela Lei 13.467/2017, esvazia o direito à desconexão do trabalho, comprometendo a saúde física e psíquica do trabalhador?

Por fim, é necessário destacar que o direito à desconexão deve ser visto não apenas como um direito a não trabalhar, mas sim um direito que o empregado possa fazer outras atividades fora a laborativa, como por exemplo estudar, descansar e fazer quaisquer atividades que ache interessante e importante para o seu bem estar. Tema que será desenvolvido no terceiro capítulo, junto a uma exposição dos problemas consequentes da ausência da desconexão do trabalho.

Para tais abordagens será feita uma pesquisa qualitativa, junto a uma pesquisa bibliográfica, na qual serão usados diversos artigos científicos e obras especializadas no tema, além de uma pesquisa legislativa.

A pesquisa será elaborada com base na metodologia dedutiva, uma vez que segundo Mezzaroba e Monteiro (2004, p.65), em primeiro momento são expostos argumentos gerais, que a princípio são tidos como verdadeiros e inquestionáveis, chegando-se a conclusões formais, restritas à lógica das premissas previamente estabelecidas.

1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO DESCANSO

Apesar de a autonomia privada ser um princípio fundamental em nosso Estado Democrático de Direito, e estar associada à liberdade dos indivíduos, esses direitos fundamentais não podem ser utilizados de forma autoritária, uma vez que não são ilimitados, portanto devem ser exercidos nos moldes do que for estabelecido no Ordenamento Jurídico pátrio. Sua restrição é necessária, na medida em que for feita em favor de interesses públicos ou coletivo, ou quando essa liberdade confrontar-se com direitos fundamentais de outros indivíduos.

O Direito do Trabalho surgiu de uma série de fatores, como mudanças sociais e anseios da sociedade, construindo modalidades de relação de trabalho marcadas pela desigualdade existente entre o obreiro e o tomador dos serviços, não raras vezes, em razão da disparidade da condição econômica dos contratantes. Mesmo possuindo o monopólio quanto à produção de normas jurídicas, o Estado determina validade à autonomia privada exercida no espaço limitada para a sua atuação¹.

Dessa forma, o descanso das atividades laborativas, é algo que deve constituir qualquer relação de trabalho, visto que esse tem como objetivo a garantia à saúde, à vida social, à intimidade, à privacidade, à liberdade e o lazer, de forma que uma desconexão do trabalho permita um equilíbrio entre as atividades de labor, lazer e descanso.

1.1 DURAÇÃO DO TRABALHO: FUNDAMENTOS E IMPORTÂNCIA PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

As justificativas para limitar a duração do trabalho, baseiam-se em três fundamentos básicos para a preservação do trabalhador. O primeiro fundamento a ser destacado é o de ordem biológica, sendo necessário ressaltar sua finalidade, visto que busca

¹ AMIN, Catarina Epichin e MARTINS, F. Jeane P.S. **Constituição de 1988**: 25 anos de valores e transições/ coordenação Bruna Lyra Duque... [et al.]. Vitória: Cognograma, 2013, p. 127

evitar a fadiga do profissional, assim como possíveis problemas de saúde, protegendo assim a integridade física e psíquica do trabalhador.²

Quanto ao segundo fundamento, o de ordem social, deve-se salientar a possibilidade de o trabalhador interagir com família e amigos, aumentando sua satisfação pessoal, realçando seus laços afetivos e reduzindo as possibilidades desse trabalhador desenvolver doenças psicológicas.³

Por fim, quanto ao terceiro fundamento, o de ordem econômica, é necessário atentar-se que ao conceder um descanso ao empregado, o mesmo intensifica a produtividade do trabalhador, além de melhorar a qualidade e quantidade do que é produzido, proporcionando diretamente um maior lucro do empregador. Ainda no que tange à ordem econômica, cumpra-se destacar que demasiadas vezes o trabalhador utiliza seu tempo de descanso como as férias para viajar e consumir, contribuindo para a circulação de capital no país.⁴

No que tange ao tema duração do trabalho e sua abrangência, Mauricio Godinho Delgado⁵ faz a seguinte assertiva:

Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual).

Sendo assim, é a expressão duração do trabalho que abrange todo o período referente ao contrato de trabalho, todos os módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato de trabalho.

Por outro lado, ao se falar em jornada de trabalho obtêm-se uma definição mais restritiva, porém que não se limita apenas ao tempo em que o empregado esteja

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 542.

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 542.

⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 542.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

efetuando seu trabalho, visto que também engloba quando o mesmo está colocando sua força de trabalho à disposição de seu empregador, como por exemplo, nos regimes de prontidão ou sobreaviso.

No mesmo caminho destaca Mauricio Godinho Delgado⁶ a respeito da jornada de trabalho:

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços ou disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho.

É necessário destacar que a Constituição da República Federativa Brasileira de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII⁷, arrolou como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, visando preservar assim a integridade dessa classe.

De tal forma, buscou-se estabelecer uma jornada máxima de labor, para que o empregado não ficasse à mercê de seu empregador. Com isso, a Constituição trouxe em seu artigo 7º, inciso XIII, que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Sendo assim, caso o trabalhador venha a realizar mais horas laborativas do que está previsto em lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho o mesmo deverá

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

receber um adicional de hora extra, como previsto no artigo 7º, inciso XVI⁸, da Constituição Federal e no artigo 58, §3º⁹ da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Porém, é necessário fazer uma ressalva de que nem sempre o excesso de jornada garante ao trabalhador o direito de receber o adicional de horas extraordinárias, uma vez que existe a chamada compensação de jornada.

Esse regime de compensação, Segundo Vólia Bomfim Cassar¹⁰ ocorre quando:

Houver aumento da jornada em um dia pela correspondente diminuição em outro, de forma a garantir o módulo semanal de 44 horas ou mensal correspondente à soma das jornadas semanais.

Sendo assim, como previsto no artigo 59, §2º, da CLT¹¹, o trabalhador pode compensar o excesso de horas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de forma que respeite à soma das horas semanais e não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Destaca-se que a supracitada limitação na duração do trabalho é feita no intuito de preservar a integridade física e mental do trabalhador, assim como permitir que o mesmo desfrute dos frutos do seu trabalho, garantindo que possa ter interação social com sua família e amigos.

Assim sendo, Mauricio Godinho Delgado¹² ao refletir a respeito da duração de trabalho explica que:

⁸ XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

⁹ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14ª ed. Rev. Atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 714.

¹¹ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

A modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortúnica do trabalho”.

Diante de todo exposto, não é possível ignorar o direito a uma vida digna do trabalhador, visto que trata-se de um ser humano e não de uma máquina. É evidente que toda atividade laborativa pode trazer impactos à vida do trabalhador, seja em sua saúde mental e física ou em seu convívio social, devendo, portanto ser delimitada para que não se torne algo prejudicial.

1.2 OS INTERVALOS REGULADOS PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Dentro de uma mesma jornada contínua, entre duas jornadas diárias, ou no repouso semanal remunerado, após seis dias de trabalho, o empregador está sujeito a conceder intervalos de repouso para seu empregado, de modo que o mesmo tenha um período de descanso necessário.

Como já explicado anteriormente, esses intervalos buscam, acima de tudo, a recuperação do trabalhador dentro de sua função biológica, uma vez são extremamente necessários para a saúde do trabalhador e para sua recuperação psicológica e física, além da econômica, visto que quanto mais descansado o empregado, melhor ele desenvolve sua atividade laborativa.

Os intervalos regulados pela CLT são divididos em dois grupos, o primeiro faz referência aos intervalos interjornada, ou seja, aquele que acontece entre duas jornadas diárias de trabalho. Nesse viés, o artigo 66 da CLT traz a seguinte redação:

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Para tanto, é possível extrair do supracitado artigo que após finda a jornada de trabalho de um dia, o empregado só deve retornar às suas atividades laborativas após um período de no mínimo 11 horas consecutivas de descanso, visando sempre a saúde do trabalhador.

Caso isso não seja observado, uma multa de natureza administrativa é gerada para o empregador, nos moldes do artigo 75 da CLT¹³. É necessário ressaltar que em casos da concessão de intervalo interjornada inferior ao mínimo legal, o empregador fica obrigado a pagar seu valor integral, como previsto na OJ 355 da SBDI-1/TST¹⁴.

Dessa forma, caso não seja respeitado o mínimo legal do período de descanso para o trabalhador, deve-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional por analogia ao art. 71, §4º da CLT e da Súmula nº 110 do TST¹⁵.

O segundo grupo dos intervalos regulados pela legislação trabalhista faz referência ao período intrajornada, ou seja, realizado dentro da mesma jornada de trabalho, como por exemplo o horário de almoço.

Para tanto, o legislador na necessidade de garantir ao empregado esse intervalo dentro de sua jornada diária afirmou no artigo 71 da CLT que:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

¹³ Art. 75 - Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

¹⁴ O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

¹⁵ Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 110**. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110>. Acesso em: 05 abr. 2019.

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

Sendo assim, o caput do artigo garante um intervalo de no mínimo 1 (uma) hora em jornadas diárias que excedam 6 (seis) horas de duração para o trabalhador, visando seu repouso e alimentação. Para aqueles cuja duração de trabalho não ultrapassam 6 (seis) horas, superando apenas 4 (quatro) horas laborativas, o §1º do mesmo artigo garante 15 minutos de intervalo.

O Tribunal Superior do Trabalho, com intuito de estabelecer alguns critérios para a aplicação do intervalo intrajornada, elaborou a Súmula 437 com a seguinte redação:

SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafectado à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁶, o item III da súmula 437 está em colisão direta com o §4º¹⁷ do artigo 71 da CLT, o qual acredita ser inconstitucional na

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

¹⁷ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas

medida em que viola o caput do artigo 7^o¹⁸ da Constituição Federal, impondo uma condição contrária à melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores¹⁹.

Por fim, é necessário salientar que a todo empregado é assegurado um repouso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas, o qual deve ser dado preferencialmente aos domingos. Como assegurado pelo artigo 7^o, inciso XV²⁰, da Constituição Federal.

No plano infraconstitucional, a Lei 605/49, disciplina o repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos dias feriados civis e religiosos. Em seu artigo 1^o²¹, ela garante que todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente aos domingos, e nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Nos casos em que o repouso é concedido após o sétimo dia, o TST/SBDI-1 formulou a OJ 410, garantindo que:

Viola o art. 7^o, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Dessa forma, quando concedido após o sétimo dia, havendo violação no artigo 7^o, inciso XV, da CF, o repouso semanal remunerado deverá ser pago em dobro.

do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

¹⁸ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

¹⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 567.

²⁰ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

²¹ Art. 1^o Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

2 DIREITO ÀS FÉRIAS E A MATERIALIZAÇÃO DO DIREITO AO DESCANSO

Nos dias atuais, os indivíduos, de certo modo, permanecem conectados a seus trabalhos durante parte significativa de sua rotina diária, mesmo após acabar sua jornada, por muitas vezes, não sendo possível identificar quando acaba uma dessas jornadas e começa a outra.

Dessa forma, destaca de forma essencial Jorge Luiz Souto Maior²²:

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

Nesse viés, faz-se necessário fixar que as férias sem um constante contato com o meio de trabalho, ou mesmo a ameaça desse contato, são absolutamente necessárias para uma devida recuperação da saúde do trabalhador, sendo essas uma forma de garantir que o empregado consiga obter um revigoramento físico e mental, que são alguns dos objetivos do direito a desconexão.

2.1 FÉRIAS: QUE DIREITO FUNDAMENTAL É ESSE?

O direito fundamental às férias corresponde ao descanso anual remunerado do trabalhador, que é adquirido após o período de 12 meses de serviços prestados pelo empregado ao empregador.

Esse descanso anual, como bem pontua Vólia Bomfim Cassar²³ tem o objetivo de:

²² MAIOR, Jorge Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. 23 jun. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 23 mar. de 2019, p. 17.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14^a ed. Rev. Atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 714.

Eliminar as toxinas originadas pela fadiga e que não foram liberadas com os repouso semanais e descansos entre e intrajornadas. O trabalho contínuo, dia após dia, gera grande desgaste físico e intelectual, acumulando preocupações, obrigações e outros fenômenos psicológicos e biológicos, adquiridos em virtude dos problemas funcionais do cotidiano.

Nesse viés, é possível classificar as férias quanto a seis fundamentos. O primeiro é o fisiológico, no qual após o excesso de trabalho, um repouso de maior duração repõe as energias do trabalhador. O segundo é o econômico, uma vez que quanto mais descansado estiver o empregado, mais ele será capaz de produzir para seu empregador. Ainda merece destaque o terceiro fundamento, que é o psicológico, visto que se afastar do trabalho possibilitaria ao empregado momentos de lazer. No que tange ao quarto, faz-se referência ao cultural, uma vez que nas férias o empregado pode se abrir para outras culturas. Cumpre destacar o mecanismo de equilíbrio da relação entre trabalhador e empresário que é obtido nas férias, compondo o quinto fundamento, o político. Por fim, o social, uma vez que o trabalhador consegue reforçar seus laços com parentes e amigos²⁴.

Cumpre mencionar que as férias têm natureza jurídica de direito público para o empregado, sendo assim, irrenunciável, mas por outro lado o mesmo possui o dever de não trabalhar para outro empregador neste período, salvo se já estiver obrigado, por meio de outro contrato de trabalho. Por lógica, fica vedado ao mesmo a procura de um novo emprego, “um bico” ou qualquer coisa do tipo, visto que isso acabaria por ferir um dos principais objetivos das férias que é o empregado descansar.²⁵

Portanto, as férias podem ser compreendidas como um direito-dever do empregado e uma obrigação do empregador. Uma vez que como supracitadas essas são irrenunciáveis. Caso o empregado não usufrua das mesmas surgirá uma obrigação de indenização por parte do empregador como bem destaca Vólia Bomfim Cassar²⁶:

Convém lembrar que as férias não usufruídas durante o contrato devem ser pagas quando da rescisão contratual. Neste caso, a obrigação de fazer converte-se no valor equivalente em espécie, isto é, em obrigação de dar

²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14^a ed. Rev. Atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 714.

²⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14^a ed. Rev. Atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 714.

²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14^a ed. Rev. Atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 716.

(pagar), passando a ter natureza jurídica de indenização, salvo para os efeitos do art. 449 da CLT, quando constituirão crédito privilegiado na falência, recuperação ou dissolução da empresa (art. 148, CLT).

A duração das férias será determinada conforme rol taxativo do artigo 130 da CLT.

Este determina que:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Dessa forma, o descanso remunerado obrigatório de 30 dias, só é garantido aquele empregado que teve no máximo cinco faltas injustificadas durante o período aquisitivo. Pela mesma lógica, um empregado que supere o número de 32 faltas injustificadas no período aquisitivo, perderia o direito a gozar de férias.

Esse direito é adquirido, como já mencionado, após 12 meses de vigência do ajuste contratual, seja por prazo determinado ou indeterminado. Ao completar esses 12 meses de serviço o trabalhador passa a ter direito adquirido às férias, devendo usufruir das mesmas nos 12 meses seguintes à aquisição, que é conhecido como período concessivo, como previsto no artigo 134²⁷ da CLT.

É necessário destaque quanto ao aviso prévio, na medida que o mesmo, indenizado ou trabalhado, também compõe a contagem do período aquisitivo, conforme previsão no artigo 487, §1º, da CLT²⁸.

²⁷ Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

²⁸ Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

Para os empregados intermitentes, a regra da contagem do período aquisitivo, a época do pagamento e a quantidade de dias das férias é diversa das regras dos demais empregados. As férias dos empregados intermitentes são de um mês, e não de 30 dias, o período aquisitivo será pela soma de dias trabalhados e não pela data de aniversário do contrato, o pagamento das férias não se faz na ocasião do gozo, mas sim ao fim de cada período de trabalho.

Quando se fala em férias, é necessário fazer referência a Convenção 132 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil em 1998, se encontrando em vigência no ordenamento jurídico nacional desde 23/09/1999, tendo o instrumento jurídico como objeto o instituto das férias de todos os trabalhadores exceto os marítimos.²⁹

Dentre outras coisas, um dos pontos destacados pela Convenção 132 da OIT é relacionado ao fracionamento das férias, visto que o art. 134, §1º da CLT, foi derogado pelo art. 8, 2, da Convenção n. 132. Nesse viés o dispositivo consolidado permitia o fracionamento das férias em até dois períodos de no mínimo 10 dias cada qual. Com a vigência da Convenção n. 132, a regra alterou. O fracionamento máximo permitido é de duas semanas, ou 14 dias, e não mais o anterior.³⁰

Portanto, caso utilizada a teoria da acumulação, visando aproveitar o máximo de normas mais benéficas de cada conjunto para proteger o trabalhador a Convenção n.132 da OIT seria utilizada. Contudo o TST tem decidido de forma reiterada pela aplicação da teoria do conglobamento neste caso, tendo sido até editada a Súmula 171³¹, que apesar de afirmar a vigência da Convenção 132 no Brasil desde 1999,

²⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 577.

³⁰ FILHO, Georgenor de Sousa Franco. A convenção n.132 da OIT e seus reflexos nas férias. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 179, n. 5, p. 561-564, maio 2002.

³¹ Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 171**. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-171>. Acesso em: 05 abr. 2019.

indica que o empregado demitido com justa causa não terá direito ao pagamento de férias proporcionais, contrariando diretamente o texto da norma internacional.³²

É necessário fazer um adendo ao abono de férias, que é a rigor um direito potestativo do empregado, visto que não está sujeito a aceitação do empregador, desde que requerido com até 15 dias antecedência ao período de férias, conforme artigo 143, §1º, da CLT³³. Sendo assim, é facultado ao empregado vender 10 dias de suas férias, recebendo um abono pecuniário equivalente a 1/3 da sua remuneração, sem prejuízo do adicional de 1/3 instituído pela Constituição de 1988 em seu artigo 7º, inciso XVII³⁴.

2.2 O FRACIONAMENTO DO GOZO DE FÉRIAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Após abordar tudo no que tange ao direito fundamental às férias, é necessário que seja examinada a possibilidade de seu fracionamento. Para tanto deve-se distinguir a fase precedente às mudanças provocadas pela Lei nº 13.467/2017 da fase subsequente a essas mudanças.³⁵

Na fase anterior a referida lei, era possível o fracionamento do prazo de duração das férias anuais, respeitadas algumas ressalvas. Deve ser observado que a CLT tratava de modo bem diferenciado as situações de fracionamento de férias individuais e coletivas. A respeito do tema, Maurício Godinho Delgado³⁶ disserta que:

³² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 577.

³³ Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.
§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

³⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. - São Paulo: LTr, 2018, p. 1167.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. - São Paulo: LTr, 2018, p. 1167.

Em ambas as situações, é verdade, esse fracionamento não poderia ensejar mais de duas parcelas anuais de gozo de férias (art. 134, §1º e 139, § 1º). Entretanto, para a CLT, no caso de férias individuais, uma dessas parcelas não poderia ter periodicidade inferior a 10 dias corridos, ao passo que, no caso de férias coletivas, nenhuma delas poderá ser inferior a este prazo (art. 134, §1º e, confronto com art. 139, §1º, CLT). Evidentemente que a ressalva concernente às férias individuais quer acobertar as situações em que o obreiro não tenha efetivos 20 dias a gozar de férias no respectivo ano (em face de faltas injustificadas ocorridas, por exemplo), o que leva a que uma das parcelas gozadas tenha menos de 10 dias. Sendo, porém, coletivas as férias, essa diferença de prazo (se houver) será assumida pelo empregador (com vantagem para o obreiro, por consequência), já que qualquer dos dois períodos fruídos não pode ser menor do que 10 dias.

Dessa forma, tanto nas férias individuais como nas coletivas, não era possível que as férias fossem fracionadas em mais de duas vezes. No que faz referência a férias individuais era vedado que uma dessas parcelas fosse inferior a 10 dias corridos, enquanto nas férias coletivas nenhuma das parcelas poderia ser inferior a isso.

Ao se tratar especificamente das férias individuais, a CLT previa que esse fracionamento ocorresse apenas em casos excepcionais (art. 134, §1º CLT), não especificando quais seriam esses casos, inviabilizando um fracionamento rotineiro ou repetido ao longo do contrato³⁷.

Contudo, mesmo que esse fracionamento fosse excepcional, ele não podia ser aplicado no que se refere aos menores de 18 anos ou maiores de 50 anos, visto que era previsto no artigo 134, §2º da CLT que as férias desse referido grupo sempre seriam concedidas de uma só vez.³⁸

Nas férias coletivas, a ordem jurídica não previa nenhuma restrição quanto à causa do parcelamento, somente sendo necessário respeitar as duas parcelas mínimas de 10 dias, podendo ser divididas tanto por decisão unilateral do empregador ou por negociação coletiva³⁹.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. - São Paulo: LTr, 2018, p. 1168.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. - São Paulo: LTr, 2018, p. 1168.

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. - São Paulo: LTr, 2018, p. 1168-1169.

2.3 O FRACIONAMENTO DO GOZO DE FÉRIAS DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA

Com a nova redação dada pela Lei 13.467/17, é possível observar que o direito ao fracionamento das férias foi flexibilizado, podendo essas serem fracionadas em até três vezes, sendo necessária a concordância entre o empregado e o empregador, além de não ser permitido que uma dessas parcelas seja inferior a quatorze dias corridos e as outras a cinco dias corridos, sendo possível estabelecer debates importantes quanto à precarização e vulnerabilização do trabalhador no que tange o seu direito às férias.

Dessa forma, elucida Mauricio Godinho Delgado⁴⁰:

A lei alterou alguns desses pontos normativos da CLT, de maneira a permitir o fracionamento da fruição das férias individuais “em até três períodos”, desde que “haja concordância com o empregado” (novo texto do §1º do art. 134, da CLT). Para a nova regra, um desses períodos “não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos” (art. 134, §1º).

No que se refere a parte final do artigo supracitado, pode-se afirmar que a emenda ficou menos favorável do que a reproduzida na lei que trata dos trabalhos domésticos, na qual permite o fracionamento das férias em dois períodos.⁴¹

Sob essa ótica, a exigência de ser o fracionamento concedido apenas em casos excepcionais se dissolve, sendo apenas necessária a concordância entre empregado e empregador para que o parcelamento das férias em três períodos se realize.

Nesse mesmo viés afirma Antonio de Pádua Muniz Corrêa⁴²:

O empregador não poderá impor ao seu empregado a sua vontade a manu militari, dividindo as férias em três períodos sem que o seu empregado

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. - São Paulo: LTr, 2018, p. 1170.

⁴¹ CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz. Reforma trabalhista: primeiras impressões. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, Ano 82, n. 04, p. 432-443, abr. 2018

⁴² CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz. Reforma trabalhista: primeiras impressões. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, Ano 82, n. 04, p. 432-443, abr. 2018

consinta em usufruir suas férias em três períodos. Se assim agir, com certeza, haverá vício de vontade a macular o ato, vindo o empregador a ser condenado no período integral ou em danos morais.

Diferente disso, guardadas as devidas diferenças de categorias e de estatutos, o §1º do artigo 17 da Lei Complementar n. 150/2015 escolheu reservar ao empregador doméstico o direito de fracionar o período de férias sem que fosse necessário consultar o empregado doméstico, não ficando demonstrada uma finalidade de proteção aos interesses dos mesmos.⁴³

Isto posto, é possível afirmar que a nova lei da reforma trabalhista veio com uma justificativa de modernização trabalhista, entretanto tem precarizado essas relações, uma vez que tamanha é a desigualdade entre empregado e empregador em uma relação trabalhista que a concordância e o consenso por parte do empregado tendem a ser uma decisão unilateral do empregador, já que o primeiro apenas aceita o que é imposto pelo segundo.⁴⁴

Ainda sobre o tema, afirmam as autoras Renata Teixeira Andrade, Yasmin de Brito Goés, Gabriela de Almeida Gomes, Priscilla Beust Quint, Juliana Gomes Rabelo⁴⁵ que:

A possibilidade de um dos períodos serem de cinco dias pode se mostrar extremamente maléfica à saúde do empregado, pois se as férias, com parcelamento excepcional e de até dez dias já era considerada prejudicial, em um período tão pequeno como o de cinco dias não há como se falar em um verdadeiro descanso.

Em consonância com o exposto é possível expor os seguintes precedentes do TST anteriores a reforma trabalhista sobre a prejudicialidade no que tange ao parcelamento das férias:

⁴³ CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz. Reforma trabalhista: primeiras impressões. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, Ano 82, n. 04, p. 432-443, abr. 2018

⁴⁴ ANDRADE, Renata Teixeira; GOÉS, Yasmin de Brito; GOMES, Gabriela de Almeida; QUINT, Priscilla Beust; RABELO, Juliana Gomes. O direito às férias à luz da reforma trabalhista. In: _____. **A reforma trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de direito da UNB/ Gabriela Neves Delgado**, [organizadora]. – Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018, p. 92-99.

⁴⁵ ANDRADE, Renata Teixeira; GOÉS, Yasmin de Brito; GOMES, Gabriela de Almeida; QUINT, Priscilla Beust; RABELO, Juliana Gomes. O direito às férias à luz da reforma trabalhista. In: _____. **A reforma trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de direito da UNB/ Gabriela Neves Delgado**, [organizadora]. – Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018, p. 92-99.

“[...] Com efeito, a regra é de que as férias sejam concedidas em um só período, e somente em situações excepcionais é possível o seu fracionamento. Assim, e reconsiderando posicionamento anterior em face de precedente turmário, entendo que as férias foram parceladas em situação irregular, pois sem a demonstração de ocorrência de caso excepcional, dando ensejo ao seu pagamento em dobro, por não ter sido atingido o intuito precípua assegurado por norma cogente de política de saúde e segurança do trabalho”. (TST-E-RR- 6500- 92.2008.5.04.381, SBDI-I, rel. Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 31.05.2012)⁴⁶

“FÉRIAS. FRACIONAMENTO IRREGULAR. O art. 134 da CLT, ao prever que as férias serão concedidas num só período, deixou clara a sua finalidade, qual seja a de proteção à saúde do empregado, bem como sua inserção familiar. Portanto, somente em situações excepcionais (o que não é o caso dos autos) é possível o seu parcelamento e, assim mesmo, limitado a dois períodos, um deles não inferior a 10 (dez) dias corridos (CLT, artigo 134, § 1º). Logo, o parcelamento irregular enseja o pagamento da dobra, por não atingir o intuito precípua assegurado pela lei. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.” (Processo: RR - 49700-52.2008.5.04.0381. Data de Julgamento: 28/06/2011, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 1/7/2011)⁴⁷

Pelo exposto, fica claro que ao fracionar as férias perde-se sua finalidade, que é de proteção à saúde do empregado, sendo assim, ao dividir essas férias em até três vezes o intuito visado pela mesma.

Tal fracionamento tripartite poderá abranger também trabalhadores menores de 18 anos e maiores de 50 anos, tendo sido revogada a determinação em sentido contrário contido no §2º do art. 134 da Consolidação (Lei n. 13.467/17, art. 5º, I, “f”).

A Lei da Reforma Trabalhista, contudo, preferiu não estender o fracionamento tripartite para as férias coletivas, uma vez que não alterou a regra inserida nos arts. 139 a 141 da CLT (gozo em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos – §1º do art. 139, CLT).

⁴⁶ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 6500-92.2008.5.04.381, SBDI-I, Rel. Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 31.05.2012.

⁴⁷ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 49700-52.2008.5.04.0381, 8ª Turma, Rel. Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 1.7.2011.

3 A COMPATIBILIDADE DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS COM O DIREITO A DESCONEXÃO DO TRABALHO

Depois de todo exposto, é possível afirmar que o fracionamento das férias em um período demasiadamente restrito, como o de cinco dias, é incompatível com o direito a desconexão do trabalho.

É necessário destacar em primeiro momento, que as novas tecnologias revolucionaram o mundo do trabalho, são elas que proporcionam novos esquemas de organização, podendo trazer uma flexibilização benéfica ao trabalhador, como a facilitação da comunicação em grupo, mas têm o potencial de dissolver as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional. Dessa forma, com um período ainda mais restrito de férias como o citado acima, junto as novas tecnologias, mais difícil ainda seria do trabalhador conseguir se desconectar do trabalho, tendo seu direito a desconexão diretamente violado.⁴⁸

Nesse sentido entende Márcia Vieira Maffra⁴⁹ que:

A desconexão ao trabalho consiste no direito a labutar menos, a manter o equilíbrio entra a vida profissional e, a pessoal, protegendo a saúde e a vida privada do trabalhador. Referido direito não está estimulando o ócio, a total ausência de trabalho, mas apenas, a redução da carga de labor a níveis aceitáveis sob o prisma social e individual.

Como exposto acima, esse direito ao descanso do trabalhador estaria sendo diretamente violado ao se permitir que as férias fossem divididas em três partes, tendo como únicas restrições que uma das parcelas não seja inferior a quatorze dias e a outra, inferior a cinco. Não sendo possível se falar em desconexão em uma parcela de cinco dias de férias.

Esclareça-se que o não trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível

⁴⁸ MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito a desconexão. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 9, p. 1094-1099, set. 2017

⁴⁹ MAFFRA, Vieira Márcia. Direito à desconexão no universo do trabalho. In:_____. **Direito do trabalho/** Giovanni Antônio Diniz Guerra; Ricardo Guerra Vasconcelos; Ricardo Chadi (Org.). Belo Horizonte: FUMARC, 2015,p 508

necessário à preservação da vida privada e da saúde considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnológica, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências de consumo.⁵⁰

3.1 PROBLEMAS DECORRENTES DA AUSÊNCIA DA DESCONEXÃO DO TRABALHO

A hiperexploração da mão de obra humana, acompanhada ou não de contraprestação em pecúnia, causa ao trabalhador um tipo de prejuízo que vem sendo doutrinariamente chamado de dano existencial.⁵¹

Esse dano existencial visa tutelar lesões a direitos fundamentais constitucionalmente garantidos da pessoa humana em virtude de lesões injustas causadas por um terceiro. Nada mais é do que um dano à vida ou ao projeto de vida da pessoa⁵².

O trabalho é algo essencial na vida de todo indivíduo, visto que gera o sustento do mesmo. Dessa forma Sadi Dal Rosso⁵³ faz a seguinte afirmação:

Políticas de tempo definem o conteúdo das vidas das pessoas. Até hoje ninguém pode viver sem trabalhar, exceto os ricos. Mas a vida é bem mais do que trabalhar. Trabalha-se para viver. Não se vive para trabalhar. A vida tem potencialidades de realização que ultrapassam o horizonte do trabalho. Eis um caminho a ser perseguido.

Sendo assim, é inerente a vida do homem, de forma que não se pode viver sem trabalhar, a reflexão gira em torno de que não se pode viver para trabalhar, o

⁵⁰ MAIOR, Jorge Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. 23 jun. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 23 abr. de 2019.

⁵¹ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 450-458, abr. 2013.

⁵² TAVARES, Igor Antônio da Silva. Jornada de trabalho, direito à desconexão e dano existencial. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 6, p. 714-725, jun. 2016.

⁵³ DAL ROSSO, Sadi. **Jornada de trabalho: duração e intensidade**. Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, out./dec. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php/pid=S0009-67252006000400016&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 abr. 2019.

trabalho tem que ser apenas um meio que possibilite alcançar seus objetivos previamente traçados.

Porém, o que se observa em muitas situações é que não é isso que ocorre. Diversas são as vezes que na execução de um contrato, mesmo que não viole o direito a dignidade do trabalhador diretamente, há violação de outros direitos, que têm a dignidade como seu antecedente remoto, como o direito ao lazer (art. 6º), a limitação de jornada (art. 7º, XIII), ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV), gozo de férias anuais (art. 7º XVII), entre outros. Muitas vezes por viver para trabalhar e não trabalhar para viver.⁵⁴

Dessa forma, a violação desses direitos fundamentais por um ato ilícito do empregador, de modo que possa afetar os projetos de vida do empregado ou suas relações sociais, causariam os danos existenciais indenizáveis nas relações de trabalho, muito observado nos casos de violação dos direitos ao lazer e à desconexão.⁵⁵

Sobre o tema, Júlio César Bebber⁵⁶ compreende que o dano existencial nas relações de trabalho é:

Toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano. Fala-se existencial porque o impacto gerado pelo dano provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital. Por projeto de vida compreenda-se o destino escolhido pela pessoa, o que decidiu fazer com a sua vida. O ser humano, por natureza, busca extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso, as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência à realização do projeto de vida. O fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro é chamado de dano existencial.

⁵⁴ MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 4, p. 465-477, abr. 2017.

⁵⁵ MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação **dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador**. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 4, p. 465-477, abr. 2017.

⁵⁶ BEBBER, Júlio Cesar. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) – breves considerações. **Revista LTr**, vol. 73, n. 01, p. 23-28, jan. 2009.

Assim, ao comprometer essa liberdade de escolha, frustrando o projeto de vida pessoal do indivíduo causando esse vazio existencial fazendo com que o mesmo perca perspectivas de realização como ser humano, claramente estaria se observando um dano existencial.

Além do que já foi exposto, é necessário diferenciar o dano moral do dano existencial. O dano moral envolve um sentimento, enquanto o existencial se refere mais a uma mudança forçada na conduta do indivíduo, a alterações nocivas em suas relações interpessoais, nas quais, embora haja evidentemente, abalo psicológico, este é uma consequência e não uma causa, como ocorre no dano moral.⁵⁷

No que diz respeito às ideias de liberdade e autonomia estarem vinculadas à dignidade humana, Luís Roberto Barroso⁵⁸ faz a seguinte assertiva:

É fundamento do livre arbítrio dos indivíduos, que lhes permite buscar, da sua própria maneira, o ideal de viver bem e de ter uma vida boa. A noção central aqui é de autodeterminação: uma pessoa autônoma define as regras que vão reger a sua vida.

Assim, após tantas mudanças que vem ocorrendo na sociedade contemporânea e no direito do trabalho, é possível afirmar que não somente é cabível a aplicação do dano existencial no ordenamento jurídico brasileiro, como esta deve ser promovida de modo a oferecer a adequada tutela a direitos tão importantes e frágeis⁵⁹.

Como forma de elucidar o que foi supracitado, é possível elencar jurisprudências do TRT-ES com algumas decisões a respeito do dano existencial, como a que segue:

DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE FÉRIAS. DEVER DE INDENIZAR. A atitude da ré, ao obstar o gozo de férias, por três períodos consecutivos, acarreta ao trabalhador a privação de seu direito ao lazer e da convivência familiar e social, causando-lhe prejuízo pessoal ou ao desenvolvimento profissional, caracterizando ato ilícito passível de indenização, porquanto o prejuízo causado, diante da reiteração da

⁵⁷ TAVARES, Igor Antônio da Silva. Jornada de trabalho, direito à desconexão e dano existencial. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 6, p. 714-725, jun. 2016.

⁵⁸

⁵⁹ TAVARES, Igor Antônio da Silva. Jornada de trabalho, direito à desconexão e dano existencial. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 6, p. 714-725, jun. 2016.

conduta, atinge o patrimônio moral do empregado. (TRT 17ª R., RO 0500177-59.2014.5.17.0181, Rel. Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, DEJT 12/06/2015).

Dessa forma, é possível observar na jurisprudência supracitada que o empregador ao violar o gozo ao direito de férias acarretando na privação do direito ao lazer e da convivência familiar e social do empregado, acaba por lhe causar um prejuízo pessoal, podendo também influenciar no seu desenvolvimento profissional, fazendo com que o empregador contraia a obrigação de indenizar esse empregado pelo chamado dano existencial.

Nesse mesmo sentido, ainda é possível apresentar a seguinte jurisprudência:

HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA COMPATÍVEL COM O CONTROLE DE JORNADA. A prestação de trabalho externo, por si só, não é suficiente para atrair a aplicação indistinta da exceção prevista no artigo 62, inciso I, da CLT, sendo necessário que o empregador comprove a real impossibilidade de controle da jornada de trabalho do empregado. DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. Comprovada a jornada exaustiva, tem-se que o cidadão-trabalhador, além de ver comprometidos os direitos fundamentais básicos alusivos à sua sadia qualidade de vida, deixa de ser destinatário de outros direitos fundamentais sociais, como o direito à cultura, ao lazer, à educação, ao convívio familiar, sofrendo, assim, dano passível de reparação. (TRT 17ª R., RO 0001744-14.2017.5.17.0009, Divisão da 3ª Turma, Rel. Desembargadora Daniele Corrêa Santa Catarina, DEJT 29/10/2018).

Aqui fica que não basta somente a comprovação da jornada exaustiva, sendo necessário também que fiquem comprometidos os direitos fundamentais básicos alusivos à sua qualidade de vida, direito à cultura, lazer, educação, fazendo com que esse trabalhador tenha um dano passível de reparação e criando para o empregador o dever de indenizar esse trabalhador pelo dano causado.

Dessa forma, é interessante ressaltar a partir de uma jurisprudência contrária a não configuração da indenização por dano existencial, visto que não ficou evidenciado o labor extenuante capaz de causar danos a projetos de vida ou prejuízos a relacionamentos pessoais. Sendo assim, não haveria como se falar em violação direta aos direitos fundamentais do trabalhador. Segue a ementa da decisão:

INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRAORDINÁRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. O dano existencial decorre da violação do direito do trabalhador ao lazer, previsto no art. 6º da Constituição Federal,

ocorrendo normalmente quando o empregado é submetido a jornada extrema de trabalho, sendo tolhido do gozo de suas folgas, o que atinge intimamente os direitos fundamentais e personalíssimos do trabalhador. Não ficando evidenciado o labor extenuante capaz de causar danos a projetos de vida ou prejuízos a relacionamentos pessoais, descabido o pedido de indenização por dano existencial. (TRT 17ª R., RO 0001815-87.2015.5.17.0008, Divisão da 2ª Turma, Rel. Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, DEJT 03/04/2019).

Todas as jurisprudências utilizadas como forma de elucidar o tema de dano existencial foram retiradas do TRT 17ª Região, o TRT-ES, como forma de observar como o tribunal local vem decidindo a respeito do tema, dando o devido destaque e reconhecimento aos desembargadores locais.

Por fim, é necessário destacar as brilhantes ideias trazidas por Jorge Luiz Souto Maior⁶⁰ com a seguinte assertiva:

Este novo mundo do trabalho contraditório traz para o jurista o desafio de encontrar estas respostas, que se destinam, também, à preservação da saúde da sociedade. Nesta medida é que o direito a se desconectar do trabalho, como dito inicialmente, não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família.

Dessa forma, é papel do jurista encontrar respostas a respeito desse tema tão importante nos dias atuais, buscando sempre atender melhor a sociedade e por consequência preservar a saúde da mesma, fazendo com que o direito de um indivíduo tem de ser desconectar do trabalho seja também da sociedade e da família do mesmo.

⁶⁰ MAIOR, Jorge Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. 23 jun. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 14 maio. de 2019, p. 19.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscando formular normas que regulam o Direito do trabalho, sempre deve-se visar ao elaborar suas diretrizes, equilibrar uma relação que por sua natureza é desigual. Como uma tentativa de equilibrar essa natureza, utilizam-se justificativas para limitar a duração do trabalho, baseando-se em três fundamentos para a preservação do trabalhador, quais sejam: a ordem biológica, a ordem social e a ordem econômica. Essas justificativas estabelecem limites do que pode ser feito em uma jornada de trabalho ou entre elas, de forma a estabelecer, por exemplo, um período de descanso justo para o trabalhador.

Após a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, diversas normas foram alteradas ou incluídas no texto legal, como por exemplo, a respeito do parcelamento das férias em até três períodos, não podendo um ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Na alteração do artigo 134, §1º, ainda é possível observar que deve haver concordância entre o empregado e o empregador. Por mais que isso seja um requisito, não é possível afirmar que no Direito do Trabalho haveria essa concordância de forma justa, dado a desigualdade nesse meio, onde muitas vezes o empregador requisita algo e o empregado, por estar em posição inferior e se sentir em posição de disparidade, não podendo medir forças, apenas aceita o que lhe foi imposto.

Dessa forma, é possível afirmar que a Reforma Trabalhista, veio com uma justificativa de modernização trabalhista, porém não foi exatamente o que ocorreu. Por vezes, tal reforma precarizou ainda mais essas relações, que como supracitado tem tamanha desigualdade entre empregado e empregador.

É possível observar com clareza que jornadas ininterruptas de trabalho são prejudiciais tanto para a saúde do empregado, como para a empresa, que só funciona em função do trabalho prestado por aqueles que empregou. Dessa forma, é

possível afirmar que trabalhadores que tem respeitado seu tempo de descanso, e por consequência são mais saudáveis tendem a produzir mais a longo prazo.

Partiu-se então para a reflexão a respeito do fracionamento de férias e se isso esvaziaria o direito à desconexão no Direito do Trabalho. Foi possível chegar à conclusão de que o fracionamento das férias trazido pela Lei 13.467/2017 comprometeria a saúde física e psíquica do trabalhador, sendo contrário a um dos principais objetivos das férias, o descanso.

Com as altas taxas de desemprego e desigualdades que assolam um país como o Brasil, cada vez mais o empregado tende a se sujeitar e ficar vulnerável em relação a seu empregador.

Isto posto, é necessário afirmar que o direito-dever do empregado se desconectar do trabalho deve ser respeitado a todo custo, visto que o trabalhador é um ser humano e não uma máquina e merece uma vida digna, podendo a atividade laborativa exercida em excesso e sem o respeito aos devidos descansos trazer impactos à vida do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AMIN, Catarina Epichin e MARTINS, F. Jeane P.S. **Constituição de 1988**: 25 anos de valores e transições/ coordenação Bruna Lyra Duque... [et al.]. Vitória: Cognograma, 2013, p. 127

ANDRADE, Renata Teixeira; GOÉS, Yasmin de Brito; GOMES, Gabriela de Almeida; QUINT, Pryscilla Beust; RABELO, Juliana Gomes. O direito às férias à luz da reforma trabalhista. In:_____. **A reforma trabalhista no Brasil**: reflexões de estudantes da graduação do curso de direito da UNB/ Gabriela Neves Delgado, [organizadora]. – Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018, p. 92-99.

BARROSO, Luíz Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 15 mar. 2019.

_____. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 mar. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE FÉRIAS. DEVER DE INDENIZAR**. A atitude da ré, ao obstar o gozo de férias, por três períodos consecutivos, acarreta ao trabalhador a privação de seu direito ao lazer e da convivência familiar e social, causando-lhe prejuízo pessoal ou ao desenvolvimento profissional, caracterizando ato ilícito passível de indenização, porquanto o prejuízo causado, diante da reiteração da conduta, atinge o patrimônio moral do empregado. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/580354961/>>. Acesso em 05 maio 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA COMPATÍVEL COM O CONTROLE DE JORNADA**. A prestação de trabalho externo, por si só, não é suficiente para atrair a aplicação indistinta da exceção prevista no artigo 62, inciso I, da CLT, sendo necessário que o empregador comprove a real impossibilidade de controle da jornada de trabalho do empregado. **DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA**. Comprovada a jornada exaustiva, tem-se que o cidadão-trabalhador, além de ver comprometidos os direitos fundamentais básicos alusivos à sua sadia qualidade de vida, deixa de ser destinatário de outros direitos fundamentais sociais, como o direito à cultura, ao lazer, à educação, ao convívio familiar, sofrendo, assim, dano passível de reparação. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/440276187/>>. Acesso em 05 maio 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRAORDINÁRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO.** O dano existencial decorre da violação do direito do trabalhador ao lazer, previsto no art. 6º da Constituição Federal, ocorrendo normalmente quando o empregado é submetido a jornada extrema de trabalho, sendo tolhido do gozo de suas folgas, o que atinge intimamente os direitos fundamentais e personalíssimos do trabalhador. Não ficando evidenciado o labor extenuante capaz de causar danos a projetos de vida ou prejuízos a relacionamentos pessoais, descabido o pedido de indenização por dano existencial. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/861951896/>>. Acesso em 05 maio 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 6500-92.2008.5.04.381**, SBDI-I, Rel. Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 31.05.2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 49700-52.2008.5.04.0381**, 8ª Turma, Rel. Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 1.7.2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 110.** No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110>. Acesso em: 05 abr. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 171.** Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51). Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-171>. Acesso em: 05 abr. 2019.

BEBBER, Júlio Cesar. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial) – breves considerações. **Revista LTr**, vol. 73, n. 01, p. 23-28, jan. 2009.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 450-458, abr. 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14ª ed. Rev. Atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CORRÊA, Antonio de Pádua Muniz. Reforma trabalhista: primeiras impressões. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, Ano 82, n. 04, p. 432-443, abr. 2018

DAL ROSSO, Sadi. **Jornada de trabalho: duração e intensidade**. Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, out./dec. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php/pid=S0009-67252006000400016&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 abr. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. - São Paulo: LTr, 2018.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. A convenção n.132 da OIT e seus reflexos nas férias. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 179, n. 5, p. 561-564, maio 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAFFRA, Vieira Márcia. Direito à desconexão no universo do trabalho. In:_____. **Direito do trabalho**/ Giovanni Antônio Diniz Guerra; Ricardo Guerra Vasconcelos; Ricardo Chadi (Org.). Belo Horizonte: FUMARC, 2015.

MAIOR, Jorge Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. 23 jun. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 23 mar. de 2019.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito a desconexão. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 9, p. 1094-1099, set. 2017

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação **dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador**. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 4, p. 465-477, abr. 2017.

TAVARES, Igor Antônio da Silva. Jornada de trabalho, direito à desconexão e dano existencial. **Revista LTR: Legislação do Trabalho**, São Paulo, n. 6, p. 714-725, jun. 2016.