

## O TELETRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE VIOLAÇÃO DO DIREITO AO LAZER

Pedro Henrique Miranda<sup>1</sup>  
Lara Caxico Martins Miranda<sup>2</sup>  
Giuliano Gomes de Assis Pimentel<sup>3</sup>

Maringá, PR, Brasil

**RESUMO:** Um pressuposto básico do direito do lazer é a garantia da sua separação com o tempo e espaço do trabalho. É necessário que o trabalhador se desconecte do ambiente laboral para que efetivamente usufrua do direito ao lazer. Todavia, as inovações tecnológicas e as novas modalidades de trabalho representam um risco maior de violação dessa desconexão. Frente essa problemática, analisamos o caso do teletrabalho, regulamentado pela Lei n. 13.467/2017. A partir do método crítico dedutivo, destacamos a importância de que o teletrabalho seja submetido ao controle de jornada. Concluímos pela inconstitucionalidade do artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho e pela necessidade de limitação da jornada de trabalho.

**Palavras-chave:** Legislação e jurisprudência. Vigilância em Saúde do Trabalhador. Atividades de lazer.

## TELEWORK AND THE POSSIBILITIES OF VIOLATION OF THE RIGHT TO LEISURE

**ABSTRACT:** A basic assumption of the right of leisure is the guarantee of its separation with time and space of work. It is necessary that the worker disconnects from the work environment so that he effectively enjoys the right to leisure. However, technological innovations and new forms of work represent a greater risk of violation of this disconnect. Facing this problem, we analyze the case of teleworking, regulated by Law n. 13,467 / 2017. Based on the critical deductive method, we emphasize the importance of telework being submitted to day-to-day control. We conclude by the unconstitutionality of Article 62, item III, of the Consolidation of Labor Laws and the need to limit the working day.

**Keywords:** Legislation & jurisprudence. Surveillance of the Workers Health. Leisure Activities.

---

<sup>1</sup> UEM – Universidade Estadual de Maringá. Email: pedroh\_m\_lazer@outlook.com

<sup>2</sup> UEM – Universidade Estadual de Maringá. Email: laracaxico@hotmail.com

<sup>3</sup> UEM – Universidade Estadual de Maringá. Email: ggapimentel@uem.br

## EL TELETRABAJO Y LAS POSIBILIDADES DE VIOLACIÓN DEL DERECHO AL OCIO

**RESUMEN:** Un presupuesto básico del derecho del ocio es la garantía de su separación con el tiempo y el espacio del trabajo. Es necesario que el trabajador se desconecte del ambiente laboral para que efectivamente disfrute del derecho al ocio. Sin embargo, las innovaciones tecnológicas y las nuevas modalidades de trabajo representan un riesgo mayor de violación de esta desconexión. Frente a esta problemática, analizamos el caso del teletrabajo, regulado por la Ley n. 13.467 / 2017. A partir del método crítico deductivo, destacamos la importancia de que el teletrabajo sea sometido al control de jornada. Concluimos por la inconstitucionalidad del artículo 62, inciso III, de la Consolidación de las Leyes del Trabajo y por la necesidad de limitación de la jornada de trabajo.

**Palabras-clave:** Legislación y jurisprudencia. Vigilancia en Salud del Trabajador. Actividades de ocio.

### Introdução

A aproximação e oposição do lazer e o trabalho remetem a pesquisa às discussões iniciadas no período da Revolução Industrial (Europa, século XIX). Em meio aos trabalhos nas fábricas e as consequentes violações de direitos do homem, surgem as primeiras discussões acerca da necessidade de se conceder tutela ao trabalhador. Conjuntamente aos apontamentos de imprescindibilidade de limitação de jornada e aumento de salários, fala-se sobre a importância de se conceder períodos de descanso e consequentemente de lazer ao trabalhador.

Nesse contexto, a pesquisa em apreço inicia a discussão sobre o direito ao lazer e as possíveis violações frente à modalidade de teletrabalho. Apesar dessa tipologia de labor ter surgido séculos depois, o debate encontra respaldo nas primeiras positavações do lazer como direito. Em virtude disso, o primeiro tópico do estudo se preocupa em apresentar a positavação jurídica do instituto, demonstrando a iniciativa em âmbito internacional até as primeiras menções no ordenamento jurídico brasileiro como direito social. Por fim, conclui a primeira discussão indicando aqueles que são responsáveis pela promoção e garantia do direito ao lazer.

A análise prossegue, no segundo tópico, com as indicações sobre a convivência e a dicotomia entre o lazer e o trabalho, justamente por esses serem separados por uma tênue linha na modalidade de teletrabalho. O estudo apresenta a evolução dessa relação, evidenciando os momentos em que um é mais valorizado que o outro e vice-versa. Conclui com a constatação da atual posição do lazer e do trabalho na vida do homem e das novas discussões sobre a necessidade de um tempo de não trabalho.

Diante de uma modernidade em que o labor ganha posição de destaque e que as novas tecnologias possibilitam que esse seja realizado em qualquer lugar, a pesquisa, a

partir do método crítico dedutivo, culmina com o debate sobre o teletrabalho e as possibilidades de violação do direito ao lazer. A modalidade, recentemente regulamentada pela Lei n. 13.467/2017, representa, a princípio, uma forma de se concretizar o direito ao lazer. Apesar disso, a pesquisa pretende demonstrar que, dialeticamente, pode se concretizar em supressão ainda maior dos momentos de prazer e descanso de trabalhadores.

## 1 A CONSTRUÇÃO DO LAZER COMO DIREITO

O trabalho é o par dialético do lazer, sendo tanto dimensões antagônicas quanto complementares. Ao observarmos a história dessa relação, se abre uma lacuna no conhecimento sobre como se processa e quais são os motivos de tamanha mudança de suas características ao longo dos anos. O caso do teletrabalho, ao olhar do Direito do Lazer, é emblemático nesse sentido, pois levanta suspeitas de uma forma de violação do Direito ao Lazer.

Embora exista divergência sobre qual é o marco histórico para o início do fenômeno lazer (REIS; CAVICHOLLI; STAREPRAVO, 2009, p. 70), o tomamos como fruto de intrínseca relação com o trabalho, a partir da Revolução Industrial, ocorrida na Europa no século XIX. Durante esse período, os proprietários dos meios de produção exploravam a mão-de-obra em jornadas de doze a quatorze horas/dia. As fábricas eram organizadas para obtenção do lucro, havendo pouca qualidade de vida ao trabalhador nesse ambiente de trabalho (HUBERMAN, 1981).

Para tentar mudar essas condições, os operários começam a se organizar, a formar sindicatos e associações que visavam o aumento de salário, melhores condições de serviço e também a diminuição da carga horária de trabalho. Em 1880, Paul Lafargue denunciou a alienação da classe proletária dado seu apego ao trabalho e conclamou para reivindicarem “O Direito à Preguiça”. No decorrer desses debates, os trabalhadores passaram a considerar necessário um tempo único e exclusivo para o descanso e o lazer (FERREIRA, 2010, p.19-31).

Outro momento importante foi a luta pelos direitos sociais, iniciada no século XX após a Grande Depressão de 1930 e a crise do Estado Liberal. Em virtude da ampliação das desigualdades sociais e dos resquícios da Segunda Guerra, o Estado passa a verificar a necessidade de implementar políticas públicas que garantam bem-estar à sociedade e mínimo acesso a direitos.

Nesse período surgem os primeiros documentos jurídicos que trazem o termo lazer. Destaque para a complementação da Declaração dos Direitos do Homem, originalmente publicada em 1789 pela Assembleia Nacional Constituinte da França. Em 1936, a Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão, movida pelo ambiente político de tomada de direitos sociais, publicou um acréscimo ao documento original, positivando em seu artigo 4º que os trabalhadores teriam direito a um trabalho em tempo adequado que permitisse usufruir de momentos de lazer (BRANDÃO, 2001, p. 54).

Posteriormente, em 1944, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou, por meio da Declaração da Filadélfia, os seus fins e objetivos, dentre os quais está o auxílio de programas para que seja garantido o direito à recreação dos indivíduos (OIT, 1944, p. 21). Em 1948, de forma a consolidar o direito ao lazer, a Declaração Universal dos Direitos Humanos estabeleceu em seu artigo XXIV que "todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas" (ONU, 1948, p. 12).

Duas décadas depois, em 1966, a Organização das Nações Unidas publicou o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que abordou novamente o tema lazer. Conforme norma do artigo 7º, alínea "d", todos os estados participantes do pacto comprometiam-se em garantir a todas as pessoas condições de trabalho justas e que assegurassem em especial "repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos" (ONU, 1966, p.1).

A análise dos documentos revela que a positivação do direito ao lazer teve, desde o seu princípio, íntima relação com as normas protetivas ao labor, especificamente com a redução da jornada de trabalho. No momento de ampliação dos direitos sociais e de inserção desses nos ordenamentos jurídicos internos, as normas de maior predominância foram aquelas cujos temas relacionavam-se com a tutela trabalhista. Em consequência, o direito ao lazer caminhou por longo tempo acostado ao direito do trabalho, sem qualquer autonomia.

Segundo Silva (1999, p. 317), tanto o lazer quanto a recreação se "destinam a refazer as forças depois da labuta diária e semanal". Em razão da importância do instituto para a recomposição das energias do homem e para o próprio aumento de produtividade é que classes trabalhadoras passaram a lutar por um tempo disponível maior (MELO; ALVES JUNIOR, 2003, p. 13). Verifica-se que o lazer inicialmente não era visto como direito personalíssimo e independente, mas sim pertencente apenas aos indivíduos que trabalhavam.

No que se refere ao ordenamento jurídico brasileiro, o direito ao lazer foi primeiramente mencionado apenas em 1988, quando positivado pelo constituinte originário como direito fundamental social, conforme norma constante no *caput* do artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A natureza social decorre do fato da sua concretização ter dependido de disputas e conflitos de interesse para que o Estado o reconhecesse (SANTOS, 2011, p. 27). Ainda, como uma problemática que merece a atenção governamental, trata-se de um dever Estatal de agir em prol da concessão de mecanismos que garantam o lazer (SILVA, 1999, p. 317).

A garantia dos direitos sociais, todavia, não está apenas no âmbito de atuação governamental, já que, como sabido, essa ordem de valores também sofre ameaças dentro das relações privadas. Não sendo o objetivo do trabalho engrenar profundamente no tema da eficácia dos direitos fundamentais, cumpre destacar o entendimento

atualmente pacífico de que os ditames constitucionais servem de orientação para toda e qualquer relação jurídica, o que indica "a extensão dos direitos fundamentais às relações entre particulares" (SARMENTO, 2004, p.107)

Sendo o direito ao lazer um direito fundamental social, toda a sociedade deve atuar na sua promoção e realização, ou seja, não criar embaraços para que ele se concretize. Dentre os atores sociais está a empresa, que materializa, por meio do contrato de trabalho, uma relação jurídica privada com o empregado. Nessa relação, cabe ao tomador de serviços respeitar os direitos fundamentais em todas as suas dimensões, inclusive os direitos sociais (CALVET, 2005, p. 44-45). A isso a doutrina<sup>4</sup> intitula eficácia horizontal dos direitos sociais.

Tendo em vista que os direitos sociais, dentre eles o lazer, se aplicam horizontalmente, ou seja, nas relações privadas, é plausível se admitir que esse deve ser garantido não apenas pelo Estado, mas também e principalmente dentro do contrato de trabalho, já que a relação de emprego se configura como um negócio jurídico privado. Isso se mostra evidente principalmente em razão da relação intrínseca entre lazer e trabalho. Após a realização de um ofício é imprescindível, a fim de evitar a fadiga dos trabalhadores, proporcionar um tempo de não-trabalho, um descanso e conseqüentemente um período para as demais atividades do indivíduo (TRETIN; TRETIN, 2013, p. 17).

Nessa perspectiva a pesquisa adentra na dicotomia entre o lazer e o trabalho e na necessidade da convivência harmoniosa entre os institutos. Em uma sociedade em que a prática laboral tem relevante espaço no cotidiano do indivíduo, cabe analisar se o direito ao lazer tem sido efetivamente usufruído. Ainda, diante do avanço tecnológico e das novas modalidades de labor, o estudo passa a verificar se tais fenômenos têm contribuído ou não para a promoção de tempos de descanso e divertimento.

## 2 A CONVIVÊNCIA E A DICOTOMIA ENTRE LAZER E TRABALHO

Na sociedade atual o trabalho é o elemento fundamental da vida. Através do trabalho as relações sociais se constroem, as sociedades se constituem e é dele que o homem se sustenta e sobrevive. O homem é dependente do trabalho em virtude da necessidade de garantir sua sobrevivência. Além do trabalhador, as sociedades e suas relações sociais se moldam conforme o trabalho. É perceptível que o trabalho assume o maior tempo da vida do trabalhador, pois por meio dele os outros tempos se sustentam.

Como mencionado no capítulo anterior, essa valorização do trabalho ocorre após a chamada Revolução Industrial. Antes disso, o trabalho e o sustento se mantinham atrelados não ao tempo, mas sim à natureza. As estações, as chuvas, a terra, esses eram os moderadores do trabalhar ou não trabalhar. Ainda assim, o trabalho era também a forma de sustento da vida. O que muda drasticamente daquela época para a atual é a

<sup>4</sup> Para maiores elucidações sobre o tema destaca-se os estudiosos Daniel Sarmento e Ingo Wolfgang Sarlet.

exponenciação do valor do trabalho, visto que agora não se trabalha para viver, mas vive-se para trabalhar e acumular capital.

Os estudos apontam que foi a Grécia antiga o expoente da reflexão sobre o ócio e, por consequência, uma referência para pensar relação lazer e trabalho. Naquele período, o termo *skholé* era usado como um modo de vida livre do qual o indivíduo dispunha de todo o tempo que quisesse para atividades prazerosas ao próprio sujeito (GOMES, 2004). Isso era possível por não terem a necessidade de executar trabalho braçal, tendo em vista que os escravos o faziam. O ócio era privilégio da classe dominante e o trabalho repetitivo era visto como algo pejorativo. Assim, o ócio aparece como oposição à mera subsistência, com um status positivo ao desenvolvimento pessoal/social (MARCASSA, 2004).

Ainda de acordo com a autora, o ócio sofre transformação com a aparição do império romano, por causa da valorização dos negócios (*negotium*). O *otium*, termo utilizado em Roma, torna o homem um ser equilibrado, que trabalha, mas que também tem tempo de desfrutar de prazer e descanso (GOMES, 2004, p.134). Na Idade Média, vê-se uma aproximação da relação lazer e trabalho que se tem nos dias de hoje. Nessa época, a igreja passa a ter mais influência sobre a sociedade, sujeitando e instituindo ritos sociais voltados às satisfações religiosas (WERNECK, 2000). Com muitos dos conceitos religiosos enaltecendo o valor moral do trabalho, este começa a ter destaque na sociedade. O trabalho assume o seu valor atual de condição da existência humana. O homem vive porque trabalha e o ócio passa a ser válido apenas se cumpre sua única função de descanso para se trabalhar mais.

Essa hipervalorização do trabalho perdura até os dias atuais, fazendo do lazer um mero acessório. Com o advento do capitalismo, o direito social ao tempo livre para a execução de uma atividade de livre escolha, de lazer, passou a se vincular ao necessário desenvolvimento do trabalho. Apenas aqueles que efetivamente realizavam o trabalho poderiam desfrutar deste momento, fomentando a produção do capitalismo (PEIXOTO, 2007).

Nesse sentido, vemos uma relação entre o trabalho e lazer de complemento um do outro. Porém, este último é posicionado em um nível inferior ao primeiro. Segundo Elias e Dunning (1992)

O trabalho, de acordo com a tradição, classifica-se a um nível superior, como um dever moral e um fim em si mesmo; o lazer classifica-se a um nível inferior, como uma forma de preguiça e indulgência (ELIAS e DUNNING, 1992, p.106).

A tendência de se considerar o lazer como acessório ao trabalho está intimamente ligada a valores morais e não a uma análise sistemática dos seus conceitos e estruturas (ELIAS e DUNNING, 1992). Lazer e trabalho são tidos como conceitos polarizados: não seria possível considerar ambos em uma mesma esfera. Entretanto a valorização de um para o outro pode sofrer influências das sociedades em que estão inseridos. Em alguns casos o lazer ainda é dotado de grande importância e considerado

fonte da qualidade de vida. Essa ideia, porém, não questiona a importância da vida laboral, mas pretende dar maior relevância para a saúde do indivíduo através do lazer. Dessa forma pensam Corbin e Tait (1973):

For centuries our ancestors have believed that man's salvation lies in his work. Sayings such as "Play is the work of children" and "Idle hands are the devil's workshop" constantly reinforced work as the most important value. Today, with technology furnishing the necessities of life in greater abundance, we place the quality of life ahead of industrial production. We have more time for the pursuit of happiness (CORBIN e TAIT, 1973, p.4).<sup>5</sup>

No continente europeu, é notória a importância que se é dada ao lazer. Os indivíduos, ao se apresentarem, se qualificam não com a profissão que desenvolvem, mas sim com aquilo que gostam de fazer em seu tempo livre. É evidente que uma sociedade assim de melhor modo desenvolve o seu dia a dia. Vale a pena observar esse estilo de vida:

Leisure is an attitude toward life; it reflects our value system as we select activities for our pattern of living. If you ask an American what he does, he immediately tells you his vocation: I am an engineer, an accountant, a salesman. Ask a European the same question and he replies, I am a hiker, a violinist, a painter, a collector of butterflies. The answers reflect the different value systems of the two cultures. (CORBIN e TAIT, 1973, p.5).<sup>6</sup>

A convivência harmoniosa entre lazer e trabalho depende da garantia de um tempo destinado ao não-trabalho, ou seja, do direito do indivíduo desconectar-se do seu ofício. Trata-se de uma tutela dificultosa em vistas da concepção moderna de que o trabalho é o identificador do indivíduo, mas afastar-se do trabalho é imprescindível para a garantia de outros direitos fundamentais, como o próprio lazer.

O direito à desconexão significa a prerrogativa do trabalhador de não ser contatado por pessoas do seu ambiente de trabalho durante o seu período de descanso, seja ele o repouso diário, semanal ou anual. A intervenção se torna proibida por quaisquer meios: mensagens, e-mails, pager, fax e quaisquer outros que possam romper com o momento de ócio do empregado (OLIVEIRA, 2010, p. 1180-1181).

Nota-se que esse direito está intimamente relacionado com as novas tecnologias, vez que essas permitem que o empregador permaneça a todo o momento conectado aos seus empregados. Desconectar-se indica desligar-se das tarefas relacionadas ao ofício,

---

<sup>5</sup> Tradução: "Durante séculos, os nossos antepassados acreditavam que a salvação do homem encontrava-se em seu trabalho. Provérbios tais como "Brincar é o trabalho de crianças" e "Mãos desocupadas são a oficina do diabo" constantemente reforçavam o trabalho como o valor mais importante. Hoje, com a tecnologia fornecendo as necessidades da vida em maior abundância, colocamos a qualidade de vida à frente da produção industrial. Nós temos mais tempo para a busca da felicidade".

<sup>6</sup> Tradução "Lazer é uma atitude perante a vida; ele reflete nosso sistema de valores como nós selecionamos as atividades para o nosso padrão de vida. Se você perguntar a um americano o que ele faz, ele imediatamente diz-lhe a sua vocação: Eu sou um engenheiro, um contador, um vendedor. Faça a um europeu a mesma pergunta e ele responde: Eu sou um caminhante, um violinista, um pintor, um colecionador de borboletas. As respostas refletem os diferentes sistemas de valores das duas culturas."

dos colegas, superiores e clientes. Se há possibilidade de ser convocado ou acionado a qualquer momento, o trabalhador não está efetivamente desconectado e consequentemente não tem a possibilidade de viver momentos reais de lazer (TIBALDI; PESSOA, 2017, p. 145).

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 a pausa do serviço e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha telefônica 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 (SOUTO MAIOR, 2003, p. 17).

Apenas a partir da desconexão é possível se falar na garantia do direito ao lazer. Se o empregado está envolvido nas atividades do trabalho ou esperando ser convocado a qualquer momento não pode se desprender verdadeiramente das suas atividades para usufruir do lazer sozinho ou com outros. Infere-se que o trabalho não pode ser ferramenta que suprime a fruição do divertimento do indivíduo.

Cumpra consignar que o direito à desconexão supera a percepção de individualidade. Ele é, antes de tudo, um direito da sociedade, vez que quando se exige trabalhos em menor escala amplia-se a quantidade de postos de emprego e preserva-se a saúde do indivíduo. Além disso, trata-se de um direito da família, que tem preservada a convivência entre os seus membros, além de mais e melhores tempos de lazer (SOUTO MAIOR, 2003, p. 19).

Assim, a ideia de desconexão indica o trabalhar menos, equilibrando o ofício com a saúde do trabalhador e sua vida privada. Não significa, da mesma forma, abandonar as novas tecnologias que facilitam e flexibilizam as relações de trabalho, mas sim utilizá-las em benefício da sociedade.

A inserção da tecnologia no mercado de trabalho se deu com o intuito de que o indivíduo tivesse mais tempo para desfrutar de momentos de não-trabalho, mas como afirma Souto Maior (2003, p. 1) "a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho", vez que essa "avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada".

O que a modernidade aponta é que a automação em vistas de possibilitar mais tempo de lazer promoveu, em verdade, mais tempo de trabalho. A tecnologia tem sido utilizada para aumentar o controle das atividades realizadas, ampliar metas e produções sob a máscara de um trabalho mais flexível. Nesse prisma, a pesquisa passa a inquirir sobre o teletrabalho, nova modalidade de labor recém positivada pela Lei n. 13.467/2017. Quer-se apurar se a variante de ofício promove ou suprime o direito fundamental ao lazer.

### **3 O TELETRABALHO, REGULAMENTADO PELA LEI 13.467/2017, COMO IMPEDIMENTO À EFETIVIDADE DO DIREITO AO LAZER**

A dicotomia entre o lazer e o trabalho é acompanhada pela necessidade de mecanismos que permitam a convivência harmoniosa entre ambos. Isso porque, ao mesmo tempo em que a sociedade capitalista moderna permanece embasada no trabalho, tem enaltecido debates sobre a dignidade da pessoa humana, bem-estar, saúde e disponibilidade para convivência familiar e comunitária. Para unir perspectivas a princípio antagônicas é que os avanços tecnológicos e as novas formas de trabalho têm substituído o modelo tradicional de produção.

Nesse viés e como tema central da pesquisa, encontra-se o teletrabalho, modelo de realização de atividades laborais que foi recentemente regulamentado pela Lei n. 13.467/2017. Apesar da normatividade recente do tema, sua difusão pode ser verificada já na década de 80, quando os meios telemáticos de controle de jornada de trabalho se tornaram mais comuns no dia a dia das empresas (BARROS, 2016, p. 214).

Essa modalidade de labor é aquela que se dá com a utilização de tecnologias de comunicação que permitem o controle à distância da jornada de trabalho e das atividades realizadas pelo empregado. Não há a necessidade de que os serviços sejam prestados especificamente na residência do trabalhador, já que a dinâmica em questão se sustenta no controle distanciado. Assim, é possível que o teletrabalho seja desenvolvido em diversas funções, como vendas e publicidade, e ainda em inúmeros locais, como em escritórios comunitários e qualquer espaço exterior à sede empresarial (ARAÚJO; BENTO, 2002, p. 17).

Não há uma localidade definida, porque "o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade" (LEITE, 2017, p. 211). É possível se pensar em serviços realizados de forma transregional, transnacional e até mesmo transcontinental, justamente porque o local da prestação de serviços não é requisito para a caracterização da relação de emprego (BARROS, 2016, p. 213).

Para que o empregador tenha controle sobre a produtividade do empregado, a modalidade de trabalho mencionada efetiva a subordinação por meio de sistemas eletrônicos que exigem *logon* e *logoff*, relatórios gerados por computadores, ligações por celulares, rádios e técnica de conferência de localização por meio do Global Positioning System (GPS) (LEITE, 2017, p. 211).

Inúmeros são os benefícios da variante para a empresa, dentre os quais a redução de custos com imobiliário, manutenção de aparelhos e energia. Para o trabalhador a flexibilização de horários amplia a possibilidade de conciliar as ocupações profissionais com afazeres domésticos (BARROS, 2016, p. 214-215).

Os benefícios caminham lado a lado com as desvantagens, como a deterioração das condições de trabalho, já que o ambiente onde esse é realizado não sofre fiscalização do empregador ou dos órgãos de controle, como Ministério do Trabalho e Emprego. É possível que o empregado esteja realizando suas tarefas com postura inadequada e sem as pausas exigidas, o que contribui para o aumento de doenças

profissionais. Ademais, o ofício realizado com distanciamento do ambiente de trabalho promove o isolamento social, em razão da ausência de convívio com outros trabalhadores (BARROS, 2016, p. 215).

Diante das diversas discussões a respeito do teletrabalho e suas implicações sociais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio da Lei n. 13.467/2017, regulamentou essa a modalidade de emprego e dispôs, a partir do artigo 75-A, as normas gerais aplicáveis. Inicialmente, definiu juridicamente o teletrabalho como a "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (BRASIL, 2017).

De acordo com os novos dispositivos legais, todas as definições acerca do ofício deverão estar expressamente dispostas no contrato de trabalho. Dentre elas, a possibilidade de que o empregado compareça na empresa sem que isso descaracterize o teletrabalho, os materiais que utilizará e a responsabilidade por eles, as precauções que o empregado deverá tomar para evitar doenças profissionais e ainda a possibilidade de alteração de regime de trabalho.

A mudança de maior significância para o debate em questão encontra-se, por sua vez, na inclusão do inciso III no artigo 62 na Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme a nova norma do dispositivo, o teletrabalhadores passaram a fazer parte do rol de trabalhadores que não possuem controle de jornada de trabalho. Dessa maneira, é possível que o empregado trabalhe cotidianamente além do limite de oito horas diárias, não faça intervalos para descanso e alimentação, produza aos domingos e feriados, engrene nos serviços no horário noturno e não tenha qualquer contraprestação por isso.

A ausência do controle de jornada e a realização de atividades em qualquer quantidade e horário promove a supressão do direito fundamental ao lazer, tema em debate na pesquisa. Em tempos em que as exigências de produtividade só aumentam, a realização do teletrabalho sem limitação de jornada representa supressão de necessidades básicas do trabalhador, como a já tratada desconexão ao trabalho para garantir o seu tempo de ócio.

As justificativas para afastar dos teletrabalhadores o controle de jornada, e consequentemente o pagamento de horas extras, se baseia no fato de que esses podem escolher o horário e o tempo que permanecerão trabalhando, o que supostamente dificultaria a gestão da realização de horas extraordinárias. Para Barros (2016, p. 217), por sua vez, a motivação não encontra amparo na realidade, já que é possível

[...] aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária [...].

As transformações tecnológicas recentemente reconhecidas pelo mercado de trabalho não tiveram o condão de desvirtuar a relação de emprego, caracterizada pela subordinação jurídica, mas apenas de adequar o labor às novas necessidades sociais (BARROS, 2016, p. 215). Destarte, não há razão em afastar dessa modalidade de trabalho o controle de jornada e conseqüentemente o cômputo das horas extras realizadas. Se existem meios que garantem o controle da atividade, como sistemas de videofiscalização, é plenamente possível o manejo da própria jornada de trabalho. Sendo assim, não há razão para permitir que esses indivíduos realizem atividades em tempo indiscriminado.

Como já abordado, o direito ao lazer perpassa a prestação unicamente por parte do Estado. Como direito fundamental social aplica-se às relações privadas e por isso deve ser garantido em meio ao contrato de trabalho. Sua eficácia assegura o desenvolvimento do trabalhador nos âmbitos sociais, culturais, pessoais e até mesmo educacionais. Promove a garantia da qualidade de vida, saúde e bem-estar à medida em que, quando presente no dia a dia do trabalhador, o lazer resguarda sua incolumidade física (TRENTIN e TRENTIN, 2013, p. 18).

A garantia de lazer ao trabalhador permite que esse produza mais e melhor, vez que após usufruir de momentos livres estará mais descansado e disposto para realizar seu ofício. Assim é imprescindível que tenha momentos de intervalos, férias, repousos semanais, feriados e execute um tempo sadio de jornada diária de trabalho para que desfrute de tempos de distração. Além disso, a falta de momentos de desconexão tende a gerar doenças ao indivíduo o que culminam na própria improdutividade (TIBALDI e PESSOA, 2017, p. 148).

O direito ao lazer deve transcender o não cerceamento pelo empregador; deve ser garantido por esse. Trata-se da necessidade de que a empresa aja, positivamente, a fim de permitir momentos de pausa e entretenimento do empregado. Para tanto, deve garantir o seu direito à desconexão, inclusive no que diz respeito ao teletrabalho.

Para Leite (2017, p. 211), no caso de "ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso" se faz imprescindível. Isso se dá em razão do fato de que ainda que o trabalhador atue em regime de teletrabalho, é preciso garantir que o tempo fora da jornada de trabalho efetivamente seja usufruído para suas outras necessidades, dentre elas o lazer. Se o empregado permanece a todo momento sendo convocado pelo empregador ou podendo o ser, não há garantia do direito à desconexão e conseqüentemente do direito ao lazer.

Em síntese, o tempo presente nos desafia – em relação ao teletrabalho e o direito ao lazer – ao seguinte problema: "equilibrar a necessidade de controle da atividade, com a preservação da vida íntima do empregado, considerando-se a particularidade do trabalho realizado em seu domicílio" (MOURA, 2014, p. 167). Não é mais plausível se discutir a retomada dos modos antigos de produção, com desenvolvimento de atividades apenas no estabelecimento empresarial. O trabalho realizado à distância é um fato que

não admite regresso e que tende a ocupar mais espaços no mercado de trabalho. Apesar disso, faz-se imprescindível discutir as características dessa modalidade de emprego, vez que, assim como as demais, está sujeita aos ditames constitucionais. Dentre eles, com destaque nessa pesquisa, o direito à desconexão para garantia do direito ao lazer, assegurados também aos trabalhadores à distância em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Não é razoável encarar como fato normal as alterações legislativas que positavam a retirada do direito ao lazer do trabalhador. É possível que a modernidade e suas transformações tecnológicas estejam produzindo indivíduos mais adaptados às alterações de mercado e que melhor possam servir à sociedade, mas certamente esses estão sendo consumidos por metas, expectativas empresariais e pelo ritmo desenfreado do trabalho moderno (SOUTO MAIOR, 2003, p. 8).

A contenção desse quadro está diretamente relacionada com limitação da jornada de trabalho, direito que foi conquistado, como já abordado, no período pós revolução industrial, a partir da luta em prol de direitos sociais. Não é plausível que essa garantia, que foi por diversas vezes reafirmada (desde o Tratado de Versalhes em 1919 até as modernas Constituições, como a brasileira de 1988) possa ser suprimida em vistas da 'flexibilização' das relações de trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil garantiu a todos os trabalhadores, por meio do artigo 7º, inciso XV, direito ao repouso semanal remunerado. Na mesma toada, garantiu, de acordo com o mesmo artigo, inciso XIII, duração do trabalho diário não superior a oito horas e do trabalho semanal não excedente a quarenta e quatro horas semanais. Os direitos mencionados foram destinados pelo legislador constituinte a todos os trabalhadores, sem qualquer exceção. Não havendo distinção constitucional, não caberia ao legislador infraconstitucional fazê-lo, o que sugere a inconstitucionalidade do artigo 62, inciso III da CLT.

Almeida e Severo (2016, p. 30), inclusive, são taxativos com relação à necessidade de garantir os parâmetros dispostos na Constituição com relação ao tempo máximo de jornada de trabalho para qualquer trabalhador. Para os autores “[...] a partir de 1988 não é mais razoável pensar em algum trabalho subordinado sem limitação legal ou permitir jornadas superiores a oito horas, sob pena de reconhecer que a Constituição não é aplicável a determinados trabalhadores [...]”.

Cumprе ressaltar mais uma vez que a pesquisa não pretende apregoar o fim do teletrabalho, pois reconhece a sua importância e o espaço social já alcançado. Apenas preconiza a necessidade de que para esse seja garantida a limitação da jornada de trabalho para que o trabalhador possa usufruir do direito fundamental ao lazer. O tão perseguido objetivo de realizar atividades em seu próprio domicílio sujeita o trabalhador a despende maior dedicação e tempo ao seu trabalho e não menor. É ilusória a concepção de que trabalhar em casa faz trabalhar menos, em verdade estimula o trabalhar mais, já que a linha que separa o trabalho e o lazer se torna tênue.

Barros (2016, p. 215) é enfática: "o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre". Como as exigências laborais tendem a aumentar, cabe ao legislador impedir que o empregador abuse da sua autoridade limitando a jornada de trabalho do trabalhador à distância.

O grande desafio está em permitir que a tecnologia seja utilizada em favor e não contra o homem. Por essa razão o estudo conclui pela inconstitucionalidade da norma que suprime o controle da jornada de trabalho dos teletrabalhadores (artigo 62, inciso III, incluído pela Lei n. 13.467/2017). Para que seja garantido o direito ao lazer há a necessidade de que esse indivíduo desconecte do seu trabalho o que só é possível se esse trabalhar com uma limitação máxima diária, ainda que em horário flexível.

## ARGUMENTOS FINAIS

Conforme analisado no artigo, apesar das discussões acerca do lazer e da sua importância datarem de épocas remotas, esse passou a ser considerado como direito apenas em 1789, quando a Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão publicou um acréscimo na Declaração dos Direitos do Homem, positivando que os trabalhadores teriam direito a usufruir de momentos de lazer. O documento, entretanto, não teve efetividade na garantia do direito logo após a sua entrada em vigor, justamente porque havia a necessidade de que cada Estado introduzisse no seu ordenamento jurídico mecanismos de real proteção do direito ao lazer.

Após a menção na Declaração dos Direitos do Homem, outros documentos internacionais deram destaque ao tema, como a Declaração da Filadélfia (1944) e Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966). No ordenamento jurídico brasileiro, entretanto, o lazer foi introduzido como direito apenas em 1988, com a publicação da Constituição da República Federativa do Brasil. Nesse momento, o lazer ganhou a característica de direito social, ou seja, instituto que merecia a atenção e ação governamental bem como promoção por parte de toda a sociedade.

Apesar da independência do instituto, a pesquisa demonstrou que o lazer caminhou por longo período como acessório do trabalho. Não obstante na antiguidade o lazer ser associado ao ócio e representar um estilo de vida, momentos depois, a partir da Idade Média, o trabalho ganha elevado valor moral, passando a representar condição básica da existência humana. A supervalorização do trabalho na atualidade abriu espaços para novas discussões sobre a importância do tempo de ócio. Dentre elas a pesquisa destacou o direito à desconexão, ou seja, a prerrogativa do trabalhador de não ser contatado por pessoas do seu ambiente de trabalho durante o seu período de descanso, seja ele o repouso diário, semanal ou anual.

Diante do ingresso das novas tecnologias no ambiente de trabalho, o direito à desconexão é frontalmente violado quando o trabalhador passa a ser contatado por seus superiores, por quaisquer meios eletrônicos, durante seus períodos de lazer e descanso.

A pesquisa salientou e reforça que não se defende o afastamento das novas tecnologias que facilitam e flexibilizam as relações de trabalho, mas sim a importância de não as utilizar para suprimir o direito ao lazer.

A partir do uso dessas se difundiu o teletrabalho, modelo de realização de atividades laborais que foi recentemente regulamentado pela Lei n. 13.467/2017. Como visto, o teletrabalho se dá com a utilização de tecnologias de comunicação que permitem o controle à distância da jornada de trabalho e das atividades realizadas pelo empregado. A pesquisa demonstrou que o fato de ocorrer o controle distanciado das atividades laborais possibilita que também se realize o controle da jornada de trabalho. Por essa razão, concluiu pela inconstitucionalidade do inciso III no artigo 62 da CLT, que inclui os teletrabalhadores no rol de trabalhadores que não possuem controle de jornada de trabalho.

Essa previsão legal abre espaços para que o direito ao lazer seja violado, já que, não havendo controle de jornada não há necessidade de que a empresa remunere as horas trabalhadas em excesso de jornada (oito horas diárias e quarenta e quatro semanais), bem como períodos de descanso eventualmente trabalhados (intervalos, férias, feriados, descansos semanais). Assim, concluiu a pesquisa pela necessidade de retirada do ordenamento jurídico do dispositivo em questão. Para que seja garantido o direito ao lazer ao teletrabalhador, faz-se imprescindível permitir que esse efetivamente se desconecte do seu trabalho, o que só é possível com uma jornada de trabalho limitada.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Lisboa: Dinalivro, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRANDÃO, Adelino. **Os direitos humanos**: antologia de textos históricos. São Paulo: Landy, 2001.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso

em: 01 Jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 01 Jan. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 01 Jan. 2018.

CALVET, Otávio Amaral. **A eficácia horizontal imediata do direito social ao lazer nas relações privadas de trabalho**. 2005. 175 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

CORBIN, H. Dan; TAIT, William J. **Education for leisure**. Englewood Cliffs: Prentice-hall, 1973.

DE GRAZIA, Sebastian. **Tiempo, trabajo y ocio**. Madrid: Editorial Tecnos, 1966.

ELIAS, Norbert; DUNNING, Eric. **A Busca da Excitação**. Lisboa: Memória e Sociedade, 1992.

FERREIRA, Camila Lopes. **Trabalho, tempo livre e lazer: uma reflexão sobre o uso do tempo da população brasileira**. 2010. 80 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2010.

GOMES, Christianne L. Verbete Lazer – Ocorrência histórica. In: GOMES, Christianne L. (Org.). **Dicionário Crítico do Lazer**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2004. p.133-141.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 1981. Disponível em: <<http://files.gbaruck.webnode.com.br/2000000110085d017f9/Leo%20Huberman%20%20Historia%20da%20Riqueza%20Do%20Homem.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2018.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. São Paulo: Hucitec; Unesp, 1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARCASSA, Luciana. Verbete Ócio. In: GOMES, Christianne L. (Org.). **Dicionário Crítico do Lazer**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2004. p.165-172.

MELO, Victor A; ALVES JUNIOR, Edmundo D. **Introdução ao lazer**. Barueri: Manole, 2003.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração da Filadélfia**. Filadélfia – Estados Unidos: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 26, 1944. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 19 jan. 2018.

OLIVEIRA, Christina Darc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris – França: Sessão da Comissão de Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Organização das Nações Unidas. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. SESSÃO DA ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 21, 1966. Disponível em: <[http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto\\_internacional.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf)>. Acesso em: 19 jan. 2018.

PEIXOTO, Elza Margarida de Mendonça. **Estudos do lazer no Brasil**: apropriação da obra de Marx e Engels. 2007. 338 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

REIS, Leôncio J. A.; CAVICHIOILLI, Fernando R.; STAREPRAVO, Fernando A. A ocorrência histórica do lazer: reflexões a partir da perspectiva configuracional. **Rev. Bras. Cienc. Esporte**. Campinas, v. 30, n. 3, p. 63-78, maio 2009.

SANTOS, Flávia da Cruz. **Procurando o lazer no Constituinte**: sua inclusão como direito social na Constituição de 1988. 2011. 161 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

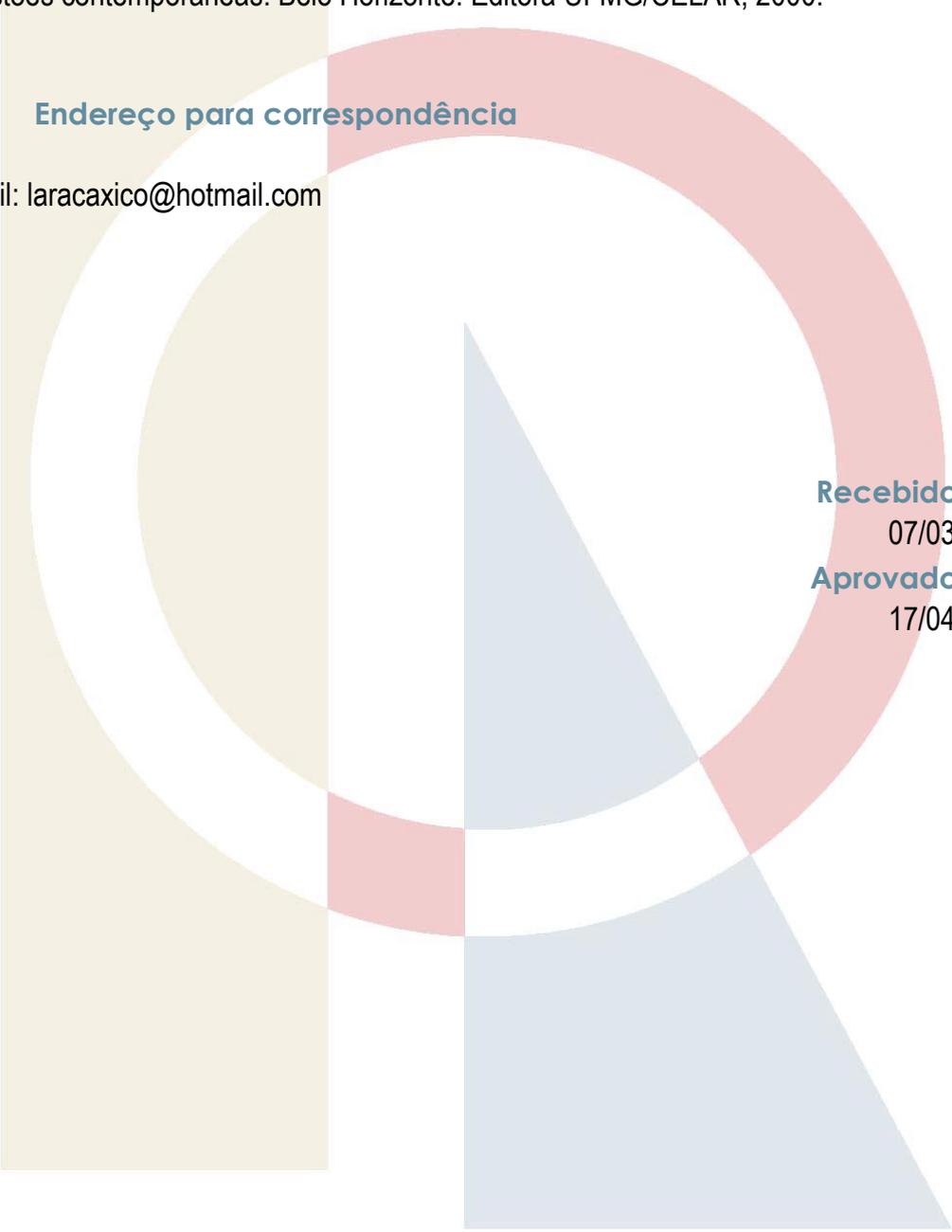
SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003. Disponível em: <[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 22 jan. 2018.

TIBALDI, Saul Duarte; PESSOA, Conrado Falcon. Direito fundamental ao lazer: personalidade e desconexão do cidadão-trabalhador. **Paradigma**. Ribeirão Preto, v. 26, n.

2, p. 137-152, jul./dez. 2017.

TRETIN, Taise Rabelo Dutra; TRETIN, Sandro Seixas. Direito ao lazer e a desconexão do trabalho como meio de garantir os direitos fundamentais do trabalhador. **(Re)pensando Direito**, Santo Ângelo, v. 3, n. 5, jan./jul. 2013.

WERNECK, Christianne Luce Gomes. **Lazer, trabalho e educação: relações históricas, questões contemporâneas**. Belo Horizonte: Editora UFMG/CELAR, 2000.



**Endereço para correspondência**

Email: [laracaxico@hotmail.com](mailto:laracaxico@hotmail.com)

**Recebido em:**  
07/03/2018

**Aprovado em:**  
17/04/2018