

DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

JORGE LUIZ SOUTO MAIOR^(*)

Na verdade, este tema, aparentemente surrealista, apresenta grande pertinência com o nosso tempo e também é revelador de várias contradições que circundam o chamado “mundo do trabalho”.

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito, as contradições que marcam o nosso “mundo do trabalho”.

A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego.

A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho.

Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão

^(*) Juiz do Trabalho, titular da 3ª Vara de Jundiaí/SP. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe *Domenico de Masi*. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho...

Não é simples essa tarefa, na medida que remexe com conceitos jurídicos e culturais que estão há muito arraigados à nossa tradição. Fruto de uma concepção formada na sociedade dita industrial, embora, filosoficamente já se diga que estamos na era pós-industrial, o trabalho aparece como identificador da própria condição humana. Como diria o cantor Fagner: “... e sem o seu trabalho, o homem não tem honra ...” Durante muito tempo, portar a Carteira de Trabalho era a demonstração cívica de não ser um “vagabundo”, o que embora não fosse um crime, já era suficiente para marginalizar a pessoa. Mesmo nos dias atuais, que se notabiliza pelo desmantelamento da ordem produtiva capitalista, ou pela desordem provocada pela nova ideologia econômica mundial, que se convencionou chamar de neoliberalismo, que se funda na idéia do desmanche do *Welfare State* e no abandono da rede de segurança proporcionada pelo mundo do trabalho, gerando, como resultado, o desemprego em massa (ou estrutural, como preferem alguns), situação esta que se potencializa pela reforma da concepção produtiva, isto é, abandono do modelo fordista de produção, que tinha como linha de conduta a noção da inclusão social, passando-se ao modelo que se baseia na pulverização das fábricas, gerando, por conseqüência, o quase abandono do contrato de trabalho com plenos direitos e do contrato à vida, forçando o advento de contratos de trabalho precários e o aumento da prestação de serviços por trabalhadores “autônomos” ou “independentes”, mesmo nesses dias, em que o fato de não possuir uma Carteira de Trabalho assinada passa a ser até normal, não ter uma ocupação, um trabalho, seja lá qual for, ainda agride os membros da sociedade, sociedade esta que, queira-se ou não, tem como fundamento o contrato social, que, por sua vez, apóia-se na idéia da divisão do trabalho.

O trabalho, mesmo com todo o quadro que se desenha no mundo do trabalho e que nega por si só o seu valor (e a prova disso é a constante diminuição dos níveis salariais), ainda é extremamente significativo para as pessoas, a ponto de se manter uma postura social discriminatória com relação a quem não trabalha, mesmo sabendo-se, como se sabe,

das extremas dificuldades para encontrar uma ocupação. Por isto, nos vemos forçados ao trabalho até mesmo para não sermos discriminados pela sociedade. Uma sociedade que ao mesmo tempo, sob este aspecto, é extremamente hipócrita, pois que no fundo o que todo mundo quer mesmo é ficar rico sem trabalhar ou mesmo ficar rico trabalhando, mas almejando parar de trabalhar o quanto antes. Como diria o *Barão de Itararé*⁽¹⁾, “O trabalho enobrece o homem, mas depois que o homem se sente nobre não quer mais trabalhar”.

De todo modo, impera, culturalmente, a idéia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho, ainda mais sob o prisma da efetiva proteção jurídica deste bem.

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 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 tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos). O desafio, sob este prisma, é buscar com que a tecnologia esteja a serviço do homem e não contra o homem. Neste sentido, vale reproduzir o relato de um especialista em automação, a respeito de uma experiência que teve com a implantação de robôs em uma fábrica de queijos na França: “Um cliente, fabricante de queijos, pediu-me um robô que virasse os queijos, na fase de maturação do produto. Em princípio, nenhum problema: sabemos conceber um dispositivo capaz de virar todos os queijos com precisão e delicadeza. Então, instalei um ‘robô queijeiro’. Mas, três meses depois, a empresa chamou-me novamente: sua clientela tradicional queixava-se da degradação na qualidade e a empresa começava a perder mercado. No entanto, o dispositivo funcionava muito bem. Fui visitar uma outra fábrica de queijos e constatei que as operárias tocavam nos queijos e até os cheiravam, mas não os viravam sistematicamente. Agora estou entendendo a complexidade real do trabalho delas. Confesso que, na ocasião, não me ocorreu que a relação entre o modo de fazer e a qualidade do produto fosse suficientemente importante para explicar efeitos dos quais se

(1) *Aparício Torelly*, jornalista; cf. *José Roberto Torero*, Folha de São Paulo, ed. de 15.9.98.

queixava meu cliente. Meu robô, assim que vê um queijo não resiste e *'plaf'* vira-o”⁽²⁾.

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. Claro que a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipos de serviços manuais, mas isto não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia, possa refletir também no acréscimo da rede de proteção social (seguro-desemprego e benefícios previdenciários). Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de “inovação”, “deslocamento”, “reabsorção”, e de “requalificação profissional”.

Sem os limites de uma verdadeira responsabilidade, cujos limites devem ser determinados pelo Estado e não pelo livre-mercado, evidentemente, a evolução tecnológica a despeito de gerar conforto estará produzindo o caos.

Mas, voltemos ao desafio proposto inicialmente, no sentido da fixação de alguns parâmetros para a proteção jurídica do não-trabalho.

Vejam os casos em que a presente abordagem tem pertinência:

1. Altos empregados: diretores e gerentes (cargos de confiança)

Altos empregados, conforme ensina *Cláudio Armando Couce de Menezes*, “são aqueles situados em patamares superiores da escala hierárquica patronal, independentemente da natureza do trabalho ou função”. Segundo adverte *Couce de Menezes*, “os altos empregados ocupantes de atribuições técnicas não representam, necessariamente, sinônimo de cargo de confiança”⁽³⁾.

O parágrafo único do art. 3º, da CLT, prevê que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual, o que implica dizer, que sob o ponto de vista da legislação, os ocupantes de altos cargos, estando subordinados e prestando serviços de forma não eventual e remunerada, são igualmente empregados. O serão, também, os diretores de sociedade anônima

(2) *Apud Jacques Duraffourg*, “Um robô, o trabalho e os queijos: algumas reflexões sobre o ponto de vista do trabalho”, in “Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Brasil e Contexto Internacional”, organização DIEESE, São Paulo, 1998, págs. 127-128.

(3) “Altos empregados — cargos e funções de confiança”, Revista LTr, 59-02/175.

quando integrantes de uma grande estrutura empresarial e estejam sob a subordinação de um Conselho de Administração, que, como explica *Octavio Bueno Magano*, “é um órgão, composto, obrigatoriamente, pelos acionistas controladores, que, em *petit comité*, deliberam, em nome dos demais acionistas, controlando, pois a atuação dos diretores que não precisam ser acionistas e sua investidura no cargo tem em conta a sua aptidão para administrar a empresa⁽⁴⁾. Caso contrário, os diretores não serão tidos como empregados, prevalecendo o entendimento contido no Enunciado n. 269, do TST, que, aliás, não faz a diferenciação proposta por *Magano*.

O que nos interessa mais de perto nesta abordagem, no entanto, é a exclusão dos altos empregados dos direitos ao limite da jornada de trabalho, aos períodos de descanso (inter e entrejornadas), ao descanso semanal remunerado e ao adicional noturno, por previsão do art. 62, II, da CLT.

O problema é que este tipo de empregado (pressupondo, então, para fins de nossa investigação as situações fáticas e jurídicas em que o alto empregado se apresente como um autêntico empregado, isto é, um trabalhador subordinado) tem sido vítima, pelo mundo afora, de jornadas de trabalho excessivas. Eles estão, freqüentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 7 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; *pager*; *notebook*; fax etc. ...

A sua condição de vida, aliás, é tão notória que já está destacada em verbete de enciclopédia. Veja, a propósito, na Enciclopédia Universalis:

“On distingue parallèlement une évolution sensible de la fonction d’encadrement, qui tend à rendre plus précaire la position des agents de maîtrise et, finalement, à réduire la différence entre **cadres** et non-**cadres**.” (“Professionnelle qualification”, 2000 Encyclopædia Universalis France S.A.)

“C’est ce qu’on constate chez les **cadres** depuis longtemps, et c’est ce qui a été exprimé en 1970 par une majorité substantielle de salariés dans une grande usine française. Le temps libre devient alors un “bien” qui entre en concurrence avec les biens de consommation eux-mêmes.

La réalité de l’évolution des horaires de travail, tant hebdomadaires qu’annuels, n’a pas toujours confirmé les pronostics de réduction du temps de travail. Il est signifi-

(4) “Manual de Direito do Trabalho”, vol. II, São Paulo, LTr, pág. 140.

catif qu'une appréciation plus modérée des progrès accomplis vienne d'un sociologue américain (H. Wilensky), alors que l'exemple même des États-Unis a souvent servi de justification aux hypothèses qui envisageaient la semaine de trente heures dans un avenir très proche. *Les cadres français ont souvent des semaines plus chargées que leurs subordonnés*: leurs responsabilités mêmes, leurs salaires, parfois *les risques de licenciement*, les incitent à une activité non limitée dans le temps, que semble justifier l'intérêt de leur travail, comparé à celui des catégories plus défavorisées sur ce point.

(...)

Bien des solutions proposées s'inspirent encore d'un humanisme qui date d'hier. Un humanisme réellement moderne devrait concilier les contraintes d'une organisation globale complexe et les désirs d'autonomie individuelle qui ne peuvent aboutir sans elle." ("Travail e non-travail", 2000 Encyclopædia Universalis France S.A.)

"Les **cadres**, eux, s'efforcent de lutter contre la déprofessionnalisation et la désocialisation spécifiques du chômage total. Ils adoptent des activités de substitution en recherchant, de manière systématique et professionnelle, un nouvel emploi, en "profitant" de la période de chômage pour acquérir une formation complémentaire et augmenter leurs chances de se retrouver sur le marché du travail. Cherchant à se différencier des chômeurs modestes, ils consacrent leur énergie et leur compétence à cette recherche dont ils affirment qu'elle exige plus de temps, de capacités et d'efforts que l'exercice même d'un métier. Ces activités, conseillées et légitimées par la littérature professionnelle, outre leur justification pratique, ont pour effet de permettre aux **cadres** chômeurs de se maintenir à l'intérieur des normes et des valeurs de l'univers professionnel auquel ils aspirent. Ils restent en activité sur le monde du "comme si" et s'efforcent ainsi de garder leur distance à l'égard du rôle de chômeur, inoccupé et humilié, de retourner, au moins symboliquement, le sens de leur épreuve. Grâce à cette expérience, qu'on peut qualifier de *chômage différé*, ils ne connaissent pas le vide et l'ennui propres au chômage total. Mais leur sentiment d'humiliation n'est pas moins grand. Pour la majorité des **cadres**, la carrière constitue une préoccupation constante, "faire carrière" reste la forme privilégiée de l'expression de soi. Or le **cadre** ne perçoit pas seulement son emploi en terme de rémunération immédiate, mais dans le cadre d'une carrière, comportant des étapes prévues destinées à prendre place à l'intérieur d'un avenir organisé. Avec le chômage, ce n'est pas seulement l'organisation spatiale

et temporelle quotidienne qui est remise en question, mais tout le système d'aspirations et de projections dans l'avenir, lié à l'image d'une trajectoire professionnelle. C'est cette trajectoire, qui est aussi un plan de vie, que le chômage vient interrompre, risquant de conduire, s'il dure, à une véritable crise d'identité, que traduit le sentiment d'humiliation et de culpabilité. L'altération de la sociabilité vient aggraver l'épreuve: bien que les **cadres** ne connaissent pas la même désocialisation que les chômeurs plus modestes, le réseau des relations s'amointrit progressivement et cela d'autant plus qu'il était plus étroitement issu de l'activité professionnelle. La diminution des ressources financières, le sentiment d'humiliation et de marginalisation contribuent à limiter, parfois à interdire, les formes habituelles de la vie sociale. Au fur et à mesure que se prolonge l'épreuve, la crise de statut et d'identité s'accroît et les avantages que donne aux **cadres** la possibilité d'adopter les comportements actifs et volontaires s'affaiblissent. Le chômage *différé* n'a qu'un temps." ("Chomage", Universalis)

Traduzindo, os altos empregados estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo, negativamente em sua vida privada. Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego.

Como destaca *Márcia Novaes Guedes*, em sua recente obra, “Terror Psicológico”, “A ‘cultura gerencial’, agregada à qualidade total, exige também entrega total; a regra é romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa. Aos poucos, o trabalho vai ocupando e minando todas as reservas pessoais e tornando-se sub-repticiamente por meio da mídia, mas sobretudo pela avalanche de livros que inundam o mercado editorial sob o inocente título de literatura de auto-ajuda”.⁽⁵⁾

(5) “Terror Psicológico”, São Paulo, LTr, 2003, pág. 80.

Parece-me que um primeiro e importante passo a ser dado na direção da humanização das relações de trabalho dos altos empregados é reconhecer que, mesmo tendo alto padrão de conhecimento técnico e sendo portadores de uma cultura mais elevada que o padrão médio dos demais empregados, não deixam de depender economicamente do emprego (aliás, há uma dependência até moral ao emprego, dada a necessidade natural de manutenção do seu *status* social) e que, por conta disso, submetem-se às regras do jogo capitalista para não perderem sua inserção no mercado. Sua sujeição às condições de trabalho que lhe são impostas pela lógica da produção é inevitável.

O direito do trabalho, sendo um centro de positivação da garantia dos direitos humanos, evidentemente, não deve encarar este fato como normal e estar alheio a ele, ou, pior, fixar normas que o legitime, pois o resultado é que uma geração inteira de pessoas qualificadas e que muito bem poderiam servir à sociedade de outro modo, está sendo consumida no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna.

Juridicamente falando, a forma essencial de se reverter este quadro é integrar estes trabalhadores à proteção do limite da jornada de trabalho, consagrada, vale lembrar, desde o Tratado de Versalhes, 1919, com reforço que lhe fora dado pela Declaração dos Direitos do Homem, em 1948.

Mas, se dirá, e o empecilho do artigo 62, II, da CLT? Ele de fato não existe. Para verificar isto, responda-se, sem maiores reflexões, à seguinte pergunta: os altos empregados têm direito a repouso semanal remunerado? Ninguém, por mais liberal que seja, responderá em sentido negativo. A resposta que, inevitavelmente, virá às nossas mentes é: sim, ele tem direito, afinal não se pode conceber que uma pessoa se obrigue a trabalhar para outro em todos os dias da semana, sem sequer uma folga. No entanto, o art. 62, II, da CLT, se aplicado friamente constituiria um obstáculo a esta conclusão, na medida em que exclui dos exercentes de cargo de confiança a aplicação de todo o Capítulo II, da CLT, no qual se inclui o direito ao repouso semanal remunerado (art. 67, regulado, mais tarde, pela Lei n. 605/49). Ocorre que o inciso XV do art. 7º, da CF/88, conferiu a todos os trabalhadores, indistintamente, o direito ao repouso semanal remunerado e, portanto, a pretendida exclusão contida no art. 62, II, neste aspecto mostra-se inconstitucional. Note-se, a propósito, que a própria Lei n. 605/49, que tratou do direito ao descanso semanal remunerado não excluiu de tal direito os altos empregados.

Ora, se têm direito ao descanso semanal remunerado, é porque o próprio ordenamento

reconhece que o trabalho dos altos empregados deve ter limites. Além disso, utilizando-se a mesma linha de raciocínio, chegar-se-á, inevitavelmente, à conclusão de que o art. 62, II, da CLT, é inconstitucional, na medida em que o inciso XIII, do artigo 7º, conferiu a todos os trabalhadores, indistintamente, o direito à limitação da jornada de trabalho.

O artigo em questão, portanto, é inconstitucional, ainda mais quando iguala aos gerentes os “chefes de departamento ou filial”.

O empregador quando contrata um alto empregado, diretor ou exercente de cargo de confiança e, principalmente, chefes de departamento ou filial, não pode utilizar as forças deste trabalhador perante 24 horas por dia, e os avanços tecnológicos têm permitido que isto ocorra.

Ainda que se diga que há certas atividades em que o empregador não controla, concretamente, o trabalho executado, pois é o próprio empregado que exerce a função que seria, tipicamente, a função do empregador. Há circunstâncias até em que o empregado tem total controle sobre sua atividade e sequer exerce trabalho constante e incessante, como o ora posto em discussão, mas aí o problema já é de prova da quantidade de trabalho exercido e mesmo da ausência de sobrejornada de trabalho e não da inexistência do direito ao limite. De todo modo, cabe ao empregador impedir que esta circunstância implique na utilização indiscriminada do trabalho do empregado, tendo este pressuposto repercussão em eventual discussão processual acerca do volume de horas de trabalho realizado.

Pode-se pensar que o pagamento de um salário diferenciado, maior que o dos demais trabalhadores, já embutiria a quitação das horas a mais. No entanto, a limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador. O que se almeja com o direito do trabalho, intervindo nesta questão, não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam. Claro que, sendo impossível a fiscalização concreta de todas as situações, o efeito real acaba sendo a penalização econômica do empregador em favor do empregado, mas como caráter pedagógico para que os empregadores, em geral, não se vejam incentivados a agir da mesma forma.

Merece destaque, a este respeito, a recente experiência francesa sobre a regulação da jornada de trabalho. A lei Arby II, que reduziu a jornada para 35 horas, não incluiu os “cadres” (altos empregados) nesta limitação, deixando para a negociação coletiva a

definição de quais os trabalhadores, em cada empresa, deveriam ser considerados como tais. Mas, em concreto, percebeu-se que mesmo a regulação pelos próprios “parceiros sociais” não resolveu satisfatoriamente a questão. Por isto, tem se notado uma tendência de se acatar um controle judicial sobre as definições estabelecidas nas normas coletivas a respeito dos trabalhos inseridos no conceito de “cadres”: Como explica, *Jean-Emmanuel Ray*: “Le fait qu’un accord collectif soit un passage obligé pour effectuer cette répartition de l’encadrement avait fait oublier que cette légitimité (parfois majoritaire) des partenaires sociaux est insuffisante pour pouvoir se soustraire à la légalité républicaine. Même si les conseils de prud’hommes paritaires risquent de connaître de discussions enflammées, il ne semble pas que dans as configuration presente la Cour de cassation soit très favorable à la théorie des partenaires sociaux seuls juges, et qu’elle renonce à contrôler un accord collectif (qui peut être signé par un simple salarié mandaté) excessivement créatif en un domaine qui touche de près à la santé de ces salariés, il est vrai très particuliers”.⁽⁶⁾

Além disso, a lei Arby, II, dividiu os “cadres” em dois tipos: aqueles que são integrados à unidade produtiva, aos quais se deve aplicar o regime próprio da equipe à qual eles se integram; e os que possuem grande dose de autonomia e não exercem integralmente seu trabalho sob os olhos do empregador, denominados por isto de “autônomos”, para os quais a jornada de trabalho não pode ser predeterminada, em razão da natureza de suas funções, das responsabilidades que exercem, e do grau de autonomia de que se beneficiam na organização de seu emprego e de seu tempo.

No entanto, mesmo para estes “autônomos”, o Tribunal de Grande Instância de Paris, em 19 de dezembro de 2000, examinando o acordo coletivo realizado entre CFDT e a Diac-Renault, fixou os princípios de que:

a) não basta proclamar que o trabalhador possui autonomia na organização de seu trabalho, ativando-se em horário variável, para excluí-lo da limitação de jornada;

b) é preciso que se fixem, de todo modo: o cômputo da jornada por ele trabalhada, integral ou parcial, os dias de repouso, as condições de aplicação do “*fortait*” (o valor pago como uma espécie de pacote pelas horas à disposição), a carga de trabalho que resulta etc.

E, sob o prisma da prova da jornada trabalhada, tem-se entendido que a carga da prova das horas trabalhadas não é do empregado, podendo-se valer o juiz de todo o meio

(6) “Temps de travail des Cadres: acte IV, scène 2”, *Droit Social*, n. 3, mars 2001, pág. 247.

de prova necessário para esclarecer a questão, levando em consideração, especialmente, a obrigação do empregador de apresentar em juízo a norma coletiva de fixação da jornada de trabalho e o contrato individual do trabalho com fixação da carga de trabalho (art. 620-2, *Code du Travail*), aplicando-se, na ausência, a regra do art. Lei n. 212-2-1 do *Code du Travail*, que atribui ao empregador o ônus de provar o horário efetivamente cumprido pelo empregado.

Em suma, atendendo aos pressupostos do direito ao não-trabalho, para preservação da intimidade da vida privada e da saúde social, há de se considerar que os altos empregados — exercentes de cargos de confiança — estão inseridos no direito à limitação da sua jornada de trabalho, em conformidade com o tipo de trabalho executado: para os que trabalham, a maior parte do tempo, no estabelecimento do empregador, inserindo-se no contexto da unidade produtiva, sua jornada normal deve ser a mesma de seus subordinados; para os que executam seus serviços, com grande autonomia no que se refere ao contexto produtivo, o limite de sua jornada deve ser, obrigatoriamente, fixado em contrato individual, de forma a respeitar os períodos legais de descanso (RSR, férias, feriados...) e a vida privada do empregado, com previsão da carga de trabalho a ser exigida, sob pena de recair sobre o empregador o ônus da prova das horas trabalhadas.

2. *Caminhoneiro (motorista de caminhão)*

Diz-se, comumente, que estes trabalhadores não estão sujeitos a limite de jornada de trabalho porque exercem trabalho externo. Sobre o prisma do direito ao não-trabalho, no entanto, sobressai o direito da sociedade de que esses trabalhadores tenham sua jornada de trabalho limitada, sendo esta uma obrigação primária que se impõe ao empregador, por ser este quem exige ou permite a execução de serviços por parte de seu empregado.

Baseado na idéia equivocada de que estes trabalhadores não estão sujeitos a limite de jornada, tem-se estabelecido a sua remuneração em conformidade com os quilômetros rodados, e os motoristas, para receberem uma remuneração maior, acabam trabalhando dias e noites inteiros, sob o efeito de drogas para não dormir. Com isso, no entanto, põem em risco não só a sua vida como a de todos que trafegam nas rodovias⁽⁷⁾.

Para correção dessa situação, de interesse público, há de se pensar no direito que todos nós temos de que esses empregados trabalhem menos. Neste sentido, o passo jurídico a ser dado é o de excluí-los da excepcionalidade prevista no inciso I, do art. 62, atribuindo

(7) *Vide*, a propósito, reportagem de Glenda Mezarobba, Revista Veja, ed. de 26.3.97, pág. 9.

ao empregador a obrigação de possuir controles efetivos das suas jornadas de trabalho, atribuindo-lhe, ainda, o encargo de juntar tais controles em juízo, quando a questão for debatida judicialmente, sob pena de se considerar verdadeira a versão declinada pelo reclamante.

Recentemente, em uma reclamação trabalhista⁽⁸⁾, um trabalhador, motorista de ônibus intermunicipal, pleiteou o recebimento de horas extras, declinando uma jornada de trabalho de cerca de 12 horas. A reclamada, em defesa, simplesmente disse que o reclamante exercia trabalho externo e que, portanto, sequer sabia apontar a quantidade de horas que o reclamante trabalhava, diariamente. Pense-se a questão, no entanto, sob o prisma da responsabilidade social: aquele trabalhador transportava vidas humanas a mando do empregador e segundo a versão do trabalhador seu trabalho era exercido além do limite que razoavelmente se poderia entender como necessário para a segurança de todos e o empregador sequer tinha o cuidado de se dar conta da quantidade de horas trabalhadas, apenas para demonstrar a existência de controle e, portanto, valer-se da previsão do inciso I, do artigo 62, da CLT, com o fito de evitar o pagamento de horas extras. No entanto, o fato concreto é que aquele empregador não só poderia controlar a jornada trabalhada por seu motorista como tinha o dever social de fazê-lo.

Este controle, aliás, é sempre possível (basta lembrar dos caminhões que trazem a inscrição, “veículo rastreado por radar”) e sob o prisma do direito ao não-trabalho é até mesmo uma obrigação do empregador, o que implica que recai sobre si o encargo da prova das horas de trabalho, em eventual discussão em juízo a seu respeito.

3. Teletrabalho, ou Trabalho à Distância

O teletrabalho, ou trabalho à distância, tem sido apontado como uma forma nova de prestação de serviços em que não se configura a relação de emprego. Este tipo de trabalho, no entanto, agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar.

A respeito deste tipo de trabalho, o primeiro passo a ser dado, para se efetivar o direito ao não-trabalho, é quebrar o obstáculo mental que se interpõe à identificação da relação de emprego nos trabalhos deste tipo, quando se executam de forma não-eventual, pois o descuido jurídico de não se reconhecer a existência de relações de emprego nestes

(8) Movida perante a 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP.

serviços tem possibilitado mais uma exploração velada e irresponsável do capital sobre o trabalho humano. Não há, entretanto, verdadeira barreira a esta configuração. Lembre-se, a propósito, o teor do artigo 6º, da CLT, que inibe qualquer diferença entre trabalho dentro ou fora do âmbito do estabelecimento do empregador.

É equivocado imaginar que o direito do trabalho, transcrito na CLT, não se amoldando às novas formas de organização do trabalho, porque criado com base no modelo “fordista” de produção, não forneça base jurídica para a inserção de tal hipótese. Os fundamentos e as funções do direito do trabalho (especialmente: o de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital; o de manter a ética e a dignidade nas relações de trabalho; o de melhorar as condições de vida do trabalhador; e o de distribuir riqueza) têm razão de ser em qualquer modo de produção (“fordista”, “taylorista”, “toyotista” etc.). Assim, o obstáculo para a aplicação do direito do trabalho nestas novas formas de exploração do trabalho humano somente subsiste quando abandonam-se os postulados essenciais do direito do trabalho. As novas formas de produção talvez não tenham sido pensadas para evitar a aplicação do direito do trabalho, mas, querendo, ou não, o fato é que este efeito não pode ser produzido, sob pena de se negar toda a evolução da história social da sociedade moderna, jogando-se no lixo as garantias internacionais de preservação da dignidade humana.

Uma vez configurada a relação de emprego, o efeito concreto a se produzir, sob o prisma do direito ao não-trabalho, é o da declaração do direito à limitação da jornada de trabalho também nestes serviços, tornando efetivo tal direito com a fixação do pressuposto de que cabe ao empregador estabelecer o limite da jornada a ser cumprida.

Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, *o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.*

Em outros termos, basta que o empregador queira controlar, à distância, o trabalho do empregado, que terá como fazê-lo. E, para que, concretamente, queira, devem ser estabelecidos os seguintes parâmetros jurídicos: o empregado tem direito ao limite da jornada; o encargo de tal prova compete ao empregador.

O importante é não evitar a discussão sob o prisma jurídico, partindo-se da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite.

4. Horas extras

As horas extraordinárias, prestadas de forma ordinária, é outra preocupação do direito ao não-trabalho. Trata-se de uma esdrúxula prática que interfere, obviamente, na saúde dos trabalhadores⁽⁹⁾ e mesmo na ampliação do mercado de trabalho. Aliás, trata-se de uma grande contradição: no país do desemprego as empresas utilizarem-se, de forma habitual, da prática do trabalho em horas extras e pior, na maioria da vezes, sem o pagamento do adicional respectivo⁽¹⁰⁾.

O ato de uma empresa que exige horas extras, sem o respectivo pagamento, aos seus empregados, em princípio é apenas uma agressão aos direitos individuais desses empregados, cuja satisfação, portanto, deve ser buscada pelas vias normais da ação individual, ainda que em litisconsórcio ativo (dissídio plúrimo). Mas, se vista por outro lado, considerando a repercussão do custo da produção e a concorrência desleal que essa atitude provoca com relação a outras empresas do mesmo setor, que não se utilizam de tal prática, a prática em questão revela-se uma autêntica agressão consciente da ordem jurídica, surgindo o interesse social em inibi-la.

A inibição de tal prática tanto pode se dar por intervenção do Ministério Público do Trabalho, que pleitearia a sua paralisação por meio de ação civil pública, quanto pode ser imaginada pela interposição de ações com caráter indenizatório, movidas pelos empregados, para fins de desestimulá-la.

Importante explicar que a limitação ao adicional de 50%, para o pagamento das horas extras, somente tem sentido quando as horas extras são, efetivamente, horas extras, isto é, horas além da jornada normal, prestadas de forma extraordinária. Quando as horas extras se tornam ordinárias, deixa-se o campo da normalidade normativa para se adentrar o campo da ilegalidade e, neste sentido, apenas o pagamento do adicional não é suficiente para corrigir o desrespeito à ordem jurídica.

Vale lembrar que o novo Código, reformulando o teor do famoso artigo 159, redefiniu

(9) Estudos revelam que o maior número de acidentes do trabalho se dá no momento em que o trabalhador está cumprindo horas extras.

(10) Repare-se, a propósito, que a maioria das reclamações trabalhistas versa sobre trabalho em hora extra não remunerado.

o alcance das ações indenizatórias, qualificando como ato ilícito, todo o ato de uma pessoa que viole direito e cause dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, não se exigindo para a configuração do ilícito a figura do dolo. Neste sentido, dispõe o artigo 186, do NCC: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, **comete ato ilícito**”. (grifou-se)

O artigo 187, do mesmo dispositivo, acrescenta que será considerado ilícito o ato, *independentemente de culpa*, quando o titular de um direito, “ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos *bons costumes*”. (grifou-se)

Repare-se a importante mudança: o interesse social, o fim econômico, os bons costumes e a boa-fé invadem a esfera do interesse individual, devendo este ser exercido sem contrapor-se àqueles.

A eficácia destes dispositivos (artigos 186 e 187) é determinada pelos artigos 927 e seguintes, que cuidam da responsabilidade civil, ou até melhor, da obrigação de indenizar que tomba sobre aqueles que cometem o ato ilícito. Destaque-se que como o ato ilícito pode ser identificado, potencialmente, mesmo com relação àqueles que agem no exercício de um direito, é possível dizer que o ato ilícito atingiu o campo dos negócios jurídicos. Assim, a responsabilidade civil, tipicamente não contratual, pode ser, validamente, identificada no âmbito das obrigações contratuais, mesmo sem uma estipulação expressa das partes neste sentido.

A responsabilidade civil em questão, nos termos do parágrafo único do mesmo artigo 927, é objetiva, isto é, não depende de culpa nos casos especificados em lei ou “*quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem*”. (grifou-se)

Vale verificar que o texto de lei não faz menção a risco físico, mental etc., mas a risco para “os direitos”, o que parece bem mais amplo, na medida em que atinge, igualmente, um direito patrimonial, por exemplo.

Esses dispositivos, interpretados conjuntamente e transportados ao direito do trabalho, podem provocar uma evolução importante para as relações jurídicas trabalhistas.

O direito do trabalho sempre se caracterizou por dispor em lei os efeitos econômicos das condutas indesejáveis. Assim, o empregador que exige trabalho além do limite diário deve pagar ao empregado um adicional de 50% sobre o valor da hora normal, referente ao

tempo do trabalho em sobrejornada e assim se dá em outras situações, tais como: trabalho em condições insalubres ou perigosas; prazo para pagamento das verbas rescisórias; trabalho em horário noturno etc.

Em conformidade com os artigos acima citados, independentemente de se considerar estar o empregador no exercício de um direito ao exigir serviço em certas condições de trabalho, obrigando-se apenas a uma contraprestação determinada por lei, seu ato pode se configurar como ato ilícito quando exercer seu direito abusivamente, isto é, fora dos limites impostos pelo fim econômico ou interesse social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, dando origem à obrigação de pagar uma indenização, que não se limitará, evidentemente, ao valor fixado na legislação trabalhista, vez que a expressão pecuniária que esta contém não é o valor prefixado de eventual lesão que venha a sofrer a pessoa humana no exercício de trabalho por conta alheia.

Assim, o empregador, que exige de seu empregado a prestação de serviços em regime de horas extras de forma ordinária abusa de seu direito, agredindo o interesse social e mesmo econômico, comete, portanto, ato ilícito, cuja correção, evidentemente, não se dará pelo mero pagamento do adicional de horas extras. O dano do trabalhador, aliás, não depende de prova, pois que se configura pelo próprio fato em si do trabalho em horas extras de forma ordinária (ainda mais quando não remuneradas devidamente), na medida em que a própria lei estabeleceu o limite das horas de trabalho para proteção da saúde do trabalhador (questão de ordem pública) e também para ampliar o acesso ao mercado de trabalho (também questão de ordem pública).

O valor da indenização mede-se pela extensão do dano (art. 944), mas isto não inibe o caráter punitivo da indenização, como forma de desestimular a continuação da prática do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação dos limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo.

A reparação do dano, nestes casos, tem natureza social e não meramente individual. Não é, portanto, simplesmente, do interesse de ressarcir o dano individual que se cuida. É neste sentido, aliás, que o artigo 944, estabelece que a indenização mede-se pela extensão do dano, pressupondo, assim, o exame de ser o dano meramente individual ou possuir importante repercussão social.

5. *Redução da jornada de trabalho*

Sob o prisma do direito ao não-trabalho, há de se pensar, evidentemente, na redução da jornada normal de trabalho. Entretanto, qualquer proposta de redução de jornada de trabalho, para fins de ampliação do mercado de trabalho, deve ser acompanhada de um razoável controle da carga de trabalho, com previsão em norma coletiva, para que a redução de jornada gere, efetiva e obrigatoriamente, a contratação de outros trabalhadores e não para que se constitua apenas como técnica de redução de custos do trabalho com aumento da tensão no trabalho⁽¹¹⁾.

6. *Períodos de descanso: durante a jornada; entre jornadas; férias; DSR*

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.

7. *A vida privada do empregado no local de trabalho*

A idéia do não-trabalho, ou da desconexão ao trabalho, pode ser vislumbrada, igualmente, no próprio ambiente do trabalho, no sentido de que o empregado mantém o direito à intimidade de sua vida privada mesmo no local de trabalho. Neste sentido, a despeito de influir no direito do controle do empregador sobre a atividade do empregado, as Cortes européias vêm dando preferência à preservação da intimidade do empregado, negando a possibilidade do empregador ter acesso às correspondências eletrônicas emitidas e recebidas pelo empregado no local de trabalho, a ponto de negar a possibilidade de dispensa do empregado por tal motivo (*vide*, neste sentido, decisão proferida pela Corte de Cassação francesa, em 2.10.01, n. W 99-42.942, que se baseou no artigo 8º da Convenção Européia de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais).

Sob o prisma do direito nacional, encontra-se fundamento para a proteção do sigilo da comunicação realizada por *e-mail* no artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal.

Essa questão, no entanto, não me parece possa ser resolvida de modo assim tão sim-

(11) Exemplo desta regulação é a lei francesa que, recentemente, reduziu a jornada semanal para 35 horas.

ples. Baseado na idéia de que o trabalho não pode interferir na vida privada do trabalhador, idéia básica do direito à desconexão, parece-me que, por lógica inversa, a vida privada do trabalhador não pode intervir no processo produtivo. Quando o empregado executa seus serviços em estabelecimento do empregador, que, obviamente, tem a sua organização, e utiliza os instrumentos de trabalho fornecidos pelo empregador, não é razoável que possa este empregado exercer a sua vida privada até o ponto de negar a existência de seu próprio estado de subordinação à ordem produtiva e mesmo a propriedade do empregador com relação aos meios de produção que lhe são postos à disposição. Neste sentido, o bom senso e a razoabilidade devem imperar, para verificar, caso a caso, em que medida a estrutura hierárquica inibe que o empregado, a fim de garantir-lhe o direito à sua dignidade e à sua privacidade, e, inversamente, para verificar se a despeito de defender sua intimidade o empregado extrapola este limite, ferindo a lógica organizacional e descumprindo a obrigação de prestar seus serviços na qualidade e quantidade a que se comprometeu por contrato.

Ainda sob o aspecto da proteção da intimidade, sobreleva a questão pertinente à vigilância por vídeos no local de trabalho. Essas câmeras que começam a se espalhar por todos os lugares da nossa sociedade, com o sarcástico anúncio: “sorria, você está sendo filmado”, tem transformado a própria vida social em um enorme “*Big Brother*”. No ambiente do trabalho, evidentemente, esta situação só se justifica nos restritos limites da manutenção da segurança. Fora deste limite, as câmeras servem apenas para manter sob extremo controle o empregado, o que, evidentemente, não se insere dentro do poder de direção do empregador, ferindo, por conseqüência, o direito à intimidade do empregado.

CONCLUSÃO

O que se pretendeu demonstrar com esta abordagem, do direito à desconexão do trabalho, é que a tecnologia tem trazido novos modos de trabalho, mas esta situação está longe de produzir uma ruptura dos padrões jurídicos de proteção do trabalho humano. Aliás, se bem examinada, como se tentou demonstrar acima, a tecnologia revela várias contradições, que, uma vez identificadas, permitem que se aflore a preocupação com a adoção de padrões jurídicos que busquem a humanização do avanço tecnológico.

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.

Para levar esta discussão a um nível inimaginável, pense-se o presente tema sob a perspectiva de um filho que não vê seu pai por dias inteiros, porque este diuturnamente está voltado ao trabalho. A sua preocupação, a do pai, pode ser a mais nobre possível (oferecer meios de subsistência e conforto ao filho), mas pode ser também que a sua vinculação ao trabalho, de forma incessante, não passe de um vício, o vício provocado pela tela do computador ou pela vaidade de galgar posições cada vez mais altas e vencer na concorrência do mundo do trabalho. Pois bem, será que este filho não tem um bem jurídico a ser preservado judicialmente? Será que não tem ele o interesse jurídico para pleitear em juízo que seu pai cumpra o dever de lhe oferecer a sua presença? Será que não se pode pensar no direito a uma indenização para o trabalhador que, por estar subordinado de forma ilimitada ao trabalho, como consequência da rede de produção que lhe impõe seu empregador, acaba negando este direito a seu filho e aos seus demais familiares?

Lembre-se: “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. (art. 227, da Constituição Federal)

E, recorde-se, também: “Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.” (art. 229, da Constituição Federal)

Mas, o problema da desconexão do trabalho não se limita a estes aspectos. Visto de outro modo, é possível considerar que o não-trabalho nos dias presentes é até mesmo fator de resgate da natureza humana. Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar ... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar

ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação.

Aproveitando, então, o ensejo, façamos uma reflexão sobre nossa postura diante do trabalho. Temos sido escravos do trabalho? Quase não respiramos sem nosso computador? Ele — o computador — está para nós como aquela bombinha está para o asmático? Trabalhamos dia e noite, inclusive finais de semana, e não são poucas as vezes que tiramos férias para colocar o trabalho em dia? Estamos pressionados pelos “impessoais” relatórios de atividade, que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sob o prisma estatístico? E, finalmente, estamos viciados em debater questões nas famosas listas de discussão via internet?

Se a sua resposta foi positiva a três destas perguntas, é sinal de que o sinal de alerta deve ser ligado. Se a resposta positiva atingiu o nível de cinco perguntas, então é hora de exercer, concretamente, o direito a se desconectar do trabalho.

É preciso que reflitamos sobre isto, sob o prisma daquilo que nos interessa particularmente, mas também, como profissionais ligados ao direito do trabalho, que levemos a efeito estas preocupações sob a perspectiva da proteção da vida privada e a saúde do trabalhador, que é tão cidadão quanto nós, e também sob o ponto de vista do interesse social, no que se refere à humanização e à ampliação do mercado de trabalho, pois que vislumbrar um direito ao não-trabalho não representa uma apologia ao ócio, pois que não deve representar o desapego da luta por ideais ou mesmo da responsabilidade social que todos temos para a construção de uma sociedade mais justa. Desconectar-se do trabalho, nesta perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para se ativar na luta pela alteração dessa realidade.

Neste sentido, aliás, o tema pertinente ao não-trabalho pode ser visto como uma ação concreta, ainda que tímida, de inclusão social. Afinal, como dito acima, limitar a quantidade de trabalho é um direito, igualmente, de todos aqueles que não conseguem atingir, em uma parcela ínfima, o mercado de trabalho.

É por isto que a desconexão do trabalho, uma vez exercida em sua plenitude, permite que retornemos ao trabalho com maior sensibilidade, valendo destacar que mesmo ao di-

reito uma certa dose de sentimento, de amor, que no caso do direito do trabalho pode ser qualificado como amor ao próximo, é sempre muito bem-vinda.

Em suma, o tema aqui sugerido pretende pôr em discussão — para buscar uma resposta jurídica que lhe seja adequada — o grande paradoxo do mundo do trabalho moderno, que nos desafia, diariamente, e que assim se enuncia: enquanto uma grande parcela da população não tem acesso ao trabalho e isto põe em risco a sua sobrevivência, uma outra parcela, não menos considerável, está se matando de tanto trabalhar ou alienando-se no trabalho!