



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**  
**Faculdade de Direito e Relações Internacionais Curso**  
**de Direito – FADIR**

**RAFAEL FARIAS BENITES**

**DANO EXISTENCIAL E O EXCESSO DE JORNADA COMO OFENSA AO DIREITO**  
**DE LAZER**

**Dourados – MS**

**Dezembro de**

**2017**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**  
**Faculdade de Direito e Relações Internacionais Curso**  
**de Direito – FADIR**

**RAFAEL FARIAS BENITES**

**DANO EXISTENCIAL E O EXCESSO DE JORNADA COMO OFENSA AO DIREITO**  
**DE LAZER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora da Universidade Federal da Grande Dourados, como pré-requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Arthur Ramos do Nascimento.

**Dourados – MS**  
**Dezembro de**  
**2017**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).**

**B467d** Benites, Rafael Farias  
Dano Existencial e o Excesso de Jornada como Ofensa ao Direito de Lazer /  
Rafael Farias Benites, Arthur Ramos do Nascimento -- Dourados: UFGD, 2017.  
20f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Arthur Ramos do Nascimento

TCC (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito e Relações  
Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados.  
Inclui bibliografia

1. Jornada extraordinária. 2. Direito ao Lazer. 3. Dano Existencial. I Arthur  
Ramos do Nascimento II. Título.

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.



### ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos quinze dias do mês de Dezembro de 2017, compareceu para defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito o (a) aluno (a) **RAFAEL FARIAS BENITES** tendo como título "*Dano Existencial e o Excesso de Jornada como Ofensa ao Direito de Lazer*".

Constituíram a Banca Examinadora os professores Me. Arthur Ramos do Nascimento (orientador), Esp. Bruno Alexandre Rumiatto (examinador) e a Esp. Daniela Menin (examinadora).

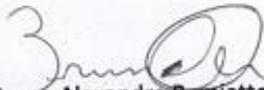
Após a apresentação e as observações dos membros da banca avaliadora, o trabalho foi considerado (a) aprovado.

Por nada mais terem a declarar, assinam a presente Ata.

Observações: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Assinaturas:

  
**Me. Arthur Ramos do Nascimento**  
Orientador

  
**Esp. Bruno Alexandre Rumiatto**  
Examinador

  
**Esp. Daniela Menin**  
Examinadora

# **DANO EXISTENCIAL E O EXCESSO DE JORNADA COMO OFENSA AO DIREITO DE LAZER**

Rafael Faria Benites<sup>1</sup>

Arthur Ramos do Nascimento<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo apresenta uma análise de como a jornada de trabalho em excesso ofende o direito fundamental de lazer, e se essa ofensa caracteriza ou não o dano existencial. O presente trabalho foi produzido utilizando-se da metodologia de pesquisa jurídica, por meio de textos e livros sobre o assunto, além de análise da jurisprudência pertinente. Primeiramente foi tratado da jornada de trabalho e sua regulamentação legal, posteriormente houve a abordagem do direito ao lazer, horas extraordinárias e dano existencial.

**Palavras-chave:** Jornada extraordinária, Direito ao lazer, Dano Existencial

**ABSTRACT:** This article presents an analysis of like a working day in excess offends the fundamental right of leisure, and whether or not this offense characterizes existential damage. The present work was produced using the methodology of legal research, through texts and books on the subject, as well as analysis of the case-law. Firstly was the working day and its legislation, followed by the right to leisure, extraordinary and existential damage.

**Keywords:** Extraordinary Journey, Right to leisure, Existential Damage

## **1. INTRODUÇÃO**

As dinâmicas sociais estão entrelaçadas por diversas relações jurídicas que devem ser analisadas e reguladas pelo Direito. O Direito enquanto ramo do conhecimento humano, demanda análises reiteradas e continuadas sobre as novas e complexas situações e seus efeitos, especialmente se delas resultam reflexos patrimoniais e extra patrimoniais.

---

<sup>1</sup> Graduando do 10º período do curso de Direito da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da UFGD. E-mail: rafael.farias.benites@gmail.com

<sup>2</sup> Docente efetivo da Faculdade de Direito e Relações Internacionais da UFGD, Mestre em Direito Agrário (UFG), orientador da pesquisa. E-mail: arthurnascimento@ufgd.edu.br

Dentro dessa mesma perspectiva, e destacadamente quando se observa uma tentativa continuada de se flexibilizar e precariza as relações laborais, o Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico especializado, experimenta a ampliação da concepção da responsabilidade civil oriunda da subordinação jurídica entre empregadores e empregados.

À luz dessas considerações, o presente artigo tem como finalidade o estudo da possibilidade do excesso de jornada laboral como ofensa ao direito ao lazer, e como esta ofensa poderia caracterizar dano existencial ao trabalhador. O Direito do Trabalho tem entendido, à luz dos Direitos Humanos, que a proteção do trabalhador não é apenas financeira, mas deve também garantir sua saúde e bem estar biopsíquico – o que necessariamente importa na tutela do seu direito ao lazer.

Nos dias atuais o mundo capitalista exige cada vez mais trabalho para que se consiga consumir tudo aquilo que é imposto pelo mercado, isso faz com que trabalhadores deixem de lado seu direito ao lazer para praticar o “ter”, ou até mesmo se submetem a jornadas de trabalho extremamente longas para poderem complementar os baixos salários. Ocorre também que o mercado de trabalho é extremamente competitivo, assim, aqueles que não se enquadram nas regras acabam por enfrentar as consequências, que muitas vezes é o desemprego.

A temática é de extrema importância dentro do Direito do Trabalho, pois cabe a este ramo proteger o trabalhador de toda e qualquer restrição aos seus direitos, no caso do presente trabalho há o enfoque no que tange a limitação do direito fundamental ao lazer por conta de uma jornada excessiva.

O dano existencial se faz presente na ocorrência de excesso de jornada que acaba por ter implicações na vida pessoal do trabalhador, fazendo com que este desista de metas de vida em razão de seu trabalho em excesso, sem direito ao lazer ou a desconexão do trabalho.

A limitação da jornada de trabalho é direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores, contudo o que acontece na realidade é muito diferente do que está previsto na legislação, e o que acaba por ocorrer é uma exploração demasiada da força laboral.

Atualmente, com o avanço tecnológico não ocorre a desconexão efetiva do trabalhador, estando este sempre disponível ao trabalho, o que acaba por prejudicar sua vida social e pessoal, gerando por consequência a frustração de seu objetivo de vida. Assim, a grande questão a ser respondida, nessas reflexões, é a possibilidade de o

excesso de jornada constituir ofensa ao direito de lazer, e se essa ofensa pode ou não caracterizar o dano existencial ao trabalhador. a partir da interpretação da legislação, conceitos jurídicos, bem como análise crítica de decisões judiciais a respeito do tema.

Para a elaboração do presente trabalho foi utilizada a técnica da pesquisa jurídica adotando a metodologia de revisão bibliográfica crítica, por meio de textos e livros sobre o assunto, bem como a legislação pertinente, conceitos jurídicos e análise de decisões judiciais a respeito do reconhecimento do dano existencial.

## **2. JORNADA DE TRABALHO**

### **2.1. Conceito de jornada de trabalho**

Para se chegar a um conceito de jornada é importante destacar as três teorias que buscam explicar o que seria a jornada de trabalho, são elas: teoria do tempo efetivamente trabalhado, teoria do tempo “in itinere”, teoria do tempo a disposição do empregador.

A primeira teoria considera a jornada de trabalho como o tempo em que o empregado está efetivamente trabalhando, ou seja, só se remunera o período que o empregado está produzindo. Há críticas a esta teoria, pois ocorre a exclusão de períodos em que o trabalhador estava à disposição do empregador, mas não estava efetivamente produzindo, ou seja, há dedução das paralisações da atividade, como por exemplo intervalos para descanso. No Brasil, tendo por base o artigo 294 da Consolidação das Leis Trabalhistas, os mineiros recebem o valor em horas trabalhadas no que tange o tempo despendido da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa, isso demonstra que a inaplicabilidade desta teoria. Para melhor explicar a teoria do tempo efetivamente trabalhado se faz jus a lição do Maurício Godinho Delgado (1994, p.112):

O primeiro critério considera como componente da jornada apenas o tempo efetivamente trabalhado pelo obreiro. Por esse critério excluem-se do cômputo da jornada eventual, ilustrativamente, os seguintes períodos: o "tempo à disposição" do empregador mas sem labor efetivo, eventuais paralisações da atividade empresarial que inviabilizem a prestação de trabalho, qualquer tipo de intervalo intrajornada, em suma, todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador.

A segunda teoria, do tempo “in itinere” considera jornada de trabalho, além das horas efetivamente trabalhadas, o tempo que o empregado gasta para se deslocar de sua

residência para o trabalho e vice-versa, sem desvio de percurso. Esta teoria é problemática, pois o empregado pode residir distante do local de trabalho e passar longo período de tempo no percurso, e seria injusto ao empregador ser responsabilizado por tais horas. Por isso a própria legislação estabelece no artigo 58, parágrafo 2º da CLT, que serão computadas as horas quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, quando o empregador fornecer a condução. Nesse sentido cabe destacar as Súmulas nº 90<sup>3</sup>, 320<sup>4</sup>, 324<sup>5</sup> e 325<sup>6</sup> do Tribunal Superior do Trabalho que exemplificam e esclarecem essa questão. Contudo, com o advento da reforma trabalhista houve alteração do art. 58, parágrafo 2º, no sentido de não computar tempo de jornada de trabalho o período despendido pelo empregado desde sua residência até o local de trabalho, mesmo quando o meio de transporte é fornecido pelo empregador.

Já a última teoria – tempo a disposição do empregador – trata a jornada de trabalho como o tempo que o empregado estiver à disposição do empregador, neste caso pode estar efetivamente trabalhando ou aguardando ordens para execução de alguma tarefa. Esta teoria foi adotada pela legislação brasileira e é o entendimento do artigo 4º da CLT que considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador trabalhando ou à disposição do mesmo, aguardando ordens.

Superadas as teorias, temos como conceito de jornada o período no qual o empregado deve prestar seus serviços ou permanecer à disposição do empregador, de forma habitual. (CARRION, 2009, p. 107).

## **2.2. Regulamentação Legal**

---

<sup>3</sup>Súmula 90 - TEMPO DE SERVIÇO – CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.” (RA 69/1978, DJ 26/09/78).

<sup>4</sup>Súmula 320 – HORAS IN ITINERE – OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO. O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas in itinere. (RES 12/1993. DJ 29/11/93).

<sup>5</sup>Súmula 324 – HORAS IN ITINERE – ENUNCIADO 90 – INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO. A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas in itinere. (RES 16/1993. DJ 21/12/93).

<sup>6</sup>Súmula 325 – HORAS IN ITINERE – ENUNCIADO 90 – REMUNERAÇÃO EM RELAÇÃO A TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO. Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas in itinere remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (RES 17/1993. DJ 21/12/93)

Com a revolução industrial houve o deslocamento de grandes massas populacionais para as cidades a fim de trabalharem nas fábricas. Como a oferta de mão de obra era farta os empregadores submetiam seus funcionários, até mesmo crianças, a jornadas absurdas, chegando até 14 horas diárias. Em decorrência disso se vê a necessidade de estabelecimento de certos limites, tendo em vista a duração do trabalho nas empresas e falta de qualidade para a realização das tarefas.

A regulamentação da jornada, contudo, só se deu em 1919 a partir do Tratado de Versalhes, que criou a Organização Internacional do Trabalho e efetivamente estabeleceu a jornada de trabalho em 8 (oito) horas diárias (NASCIMENTO, 2013, p.281).

No Brasil a limitação da jornada em oito horas diárias se deu mais tarde, mais precisamente em 1937 com Constituição que instituiu o Estado Novo. Contudo foi somente com a promulgação da Constituição de 1988 que houve a efetivação do Estado Social, e nesse sentido o direito do trabalho tornou-se garantia fundamental, principalmente no que tange a duração da jornada de trabalho realizada pelos trabalhadores, ressaltando o indivíduo e por consequência o princípio da dignidade da pessoa humana.

### **2.3. Jornada Noturna**

O trabalho noturno é aquele em que o trabalhador exerce suas atividades entre as 22h e as 5h. A jornada noturna é mais penosa para o trabalhador, tendo-se em vista que o período noturno deveria se destinar ao descanso, e por isso há uma maior remuneração e a hora trabalhada é reduzida. Nesse sentido o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. O trabalho noturno é sempre mais penoso do que o diurno, tanto que, por mandamento constitucional, implica remuneração superior. Quando prorrogado, torna-se ainda mais penoso, pois abarca, ao mesmo tempo, a prorrogação da jornada e a hora noturna, ainda que o término da prorrogação se dê em horário normalmente considerado diurno. (TRT-2 - RO: 00022821120135020087 SP 00022821120135020087 A28, Relator: ANA MARIA MORAES BARBOSA MACEDO, Data de Julgamento: 21/08/2014, 17ª TURMA, Data de Publicação: 29/08/2014).

Segundo o artigo 73 da CLT, a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos e a remuneração do trabalhador terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

Para os trabalhadores rurais a hora noturna é computada de maneira diferente, se a atividade realizada pelo trabalhador envolve a lavoura a jornada noturna compreende o período de 21:00 horas de um dia até 05:00 horas do dia seguinte, e no caso de trabalhador em atividades de pecuária o período noturno é das 20:00 horas de um dia até 04:00 horas do dia seguinte. Ambas as jornadas compreendem 8 horas de trabalho, a lei não prevê hora ficta nos casos de trabalhadores rurais.

Caso o trabalhador que realize suas atividades em período noturno passe a exercê-las diurnamente, este não possui mais direito de receber o adicional noturno bem como a consideração de horas reduzidas, conforme súmula 265 do Tribunal Superior do Trabalho.

Importante mencionar a súmula 91 do Tribunal Superior do Trabalho que veda a integração do adicional noturno ao salário fixo, devendo ser discriminado seu valor.

*Súmula nº 91 do TST*

**SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Quanto as horas extraordinárias é devido ao trabalhador o adicional noturno quando as horas laboradas se derem em razão de prorrogação da jornada noturna, conforme sumula 60 do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>7</sup>

### **3. DIREITO AO LAZER**

#### **3.1. Conceito**

De forma singela o lazer pode ser conceituado como o período de que se dispõe livremente para repouso ou distração. Dessa definição básica podemos extrair que o lazer é livre, ou seja, pode ser realizado de qualquer forma desde que tenha por finalidade o repouso ou distração. A definição clássica do sociólogo Joffre Dumazedier (2004, p. 34) se faz importante:

(...) o lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação

---

<sup>7</sup> ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974); II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Tendo por base o que já foi dito sobre o lazer, pode-se concluir que representa atividade alheia ao trabalho, no qual o indivíduo pode se dedicar a qualquer outra coisa, sendo livre para optar pelo que deseja fazer. Dos conceitos acima elencados pode-se extrair que o lazer possui como funções (DUMAZEDIER, 2004, p.34):

- a) Descanso ou repouso do trabalhador: esse ponto é extremamente importante, pois o descanso favorece a saúde do indivíduo, uma vez que, este destina suas energias para atividades alheias ao trabalho, aliviando a fadiga e o estresse decorrente do ofício.
- b) Diversão, recreação ou entretenimento: o trabalhador se utiliza o tempo livre para se divertir, se distrair e não pensar nas tarefas a serem realizadas no trabalho. Seriam atividades com intuito de relaxamento do indivíduo, como por exemplo assistir um bom filme.
- c) Desenvolvimento Social: o indivíduo se dedica ao seu plano de vida, aquele alheio ao trabalho. Pode ser representado pelo tempo com a família, atividades sociais, esportes, etc.

O lazer é direito fundamental do trabalhador, pois a sua falta pode acarretar prejuízos a qualidade de vida do indivíduo, como bem explica, Josiane Ribeiro Minardi (2010):

O lazer como direito fundamental apresenta-se como necessidade biológica, pois a pessoa que dispõe de tempo livre para dedicar-se a si mesma, sem prejudicar seu trabalho, tem menos chances de adquirir uma depressão, uma doença de pânico, estresse emocional, pois desenvolve seu tempo livre de forma tornar prazeroso seu labor, e com isso ter qualidade de vida. Tratando-se o direito ao lazer de direito fundamental, consagrado no artigo 6º da Constituição Federal e de eficácia plena e imediata, tem dimensão objetiva no sentido de irradiar seus efeitos para o Poder Público e entre os particulares, para que todos o mantenha e promova.

Essa necessidade biológica que é o lazer implica, dessa forma, em sua saúde biopsíquica. Um elemento interessante apontado por Minardi é que o lazer não precisa necessariamente ser uma prática recreativa específica (como esportes ou práticas outras modalidades ativas de atividades), mas um tempo que o indivíduo possa dedicar a si mesmo. O que o trabalhador faz nesse tempo livre pouco importa, pois pode tanto ser um tempo diante da TV, um tempo de leitura leve, ouvir música ou simplesmente usufruir do ócio.

### 3.2. Do Direito a Desconexão

A limitação da jornada de trabalho, tratada em tópico anterior, deveria englobar todos os trabalhadores brasileiros, contudo na realidade essa regra passa despercebida em alguns casos. O termo direito a desconexão ou não-trabalho foi trazido ao mundo jurídico por Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 3), sendo de grande valia sua lição no que tange o não-trabalho:

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

O direito a desconexão do trabalho deve ser tratado como etapa a ser cumprida para a efetiva realização do direito ao lazer. Ocorre que atualmente com todas as novas tecnologias os empregados estão disponíveis 24 horas por dia ao trabalho, através de *smartphones*, *tablets*, aplicativos, etc. Essas tecnologias deveriam servir para tornar o trabalho menos penoso, o que efetivamente ocorreu, contudo houve um efeito colateral que fez com que o trabalhador fique a disposição muito além do limite legal de oito horas diárias.

Essas horas extraordinárias trabalhadas além do limite legal afetam o direito ao não-trabalho e por consequência o direito ao lazer, fazendo com que o indivíduo abandone seu descanso, seu desenvolvimento pessoal para poder atender atividades relacionadas ao trabalho.

Outra questão é no que tange a capacitação dos trabalhadores, o mercado de trabalho atual exige alto nível de conhecimento, fazendo com que os trabalhadores utilizem seu tempo livre, que seria destinado ao lazer, para poderem atualizar-se das novidades e não ficar obsoleto para o mercado. Aqui há a ofensa ao direito ao lazer, pois em seu tempo de descanso o trabalhador permanece conectado ao seu ofício, com intuito de não perder seu lugar no mercado de trabalho.

Dentro do direito de desconexão há que se falar do artigo 62, II da Consolidação das Leis Trabalhistas, pois trata da exclusão de altos empregados ao direito de limitação de jornada de trabalho. Nesse ponto há uma afronta ao direito de desconexão, e por consequência lesa o direito ao lazer, esse constitucionalmente

garantido a todos os trabalhadores brasileiros, sem distinção. Nesse sentido se faz necessária a lição de Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 9):

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 direito de desconexão do trabalho está intimamente ligado ao direito ao lazer, tendo em vista a necessidade da desconexão para se ter efetivamente o tempo destinado ao lazer. Ocorre que atualmente a desconexão é algo muito difícil de realizar, seja em decorrência da tecnologia ou pelo fator de atualização do trabalhador para o mercado de trabalho, contudo deve-se prezar pela qualidade de vida do indivíduo, qualidade essa que decorre do direito ao lazer que impulsiona o efetivo desenvolvimento social do trabalhador.

### **3.3. Da garantia ao direito ao lazer**

O direito ao lazer passou a receber tutela jurídica a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que trata dos direitos humanos básicos, inerentes a todos. Neste documento há o lazer, no contexto do direito do trabalho, como sendo essencial ao trabalhador, ou seja, necessário para uma melhor qualidade de vida deste.

Importante se faz a lição de Marília Sátyro Bonavides Eloy (2010, p. 142) a respeito do lazer como direito fundamental, tomando-se por base a Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Com essa nova visão a nível internacional, o lazer, antes visto como algo contrário ao trabalho, chegando mesmo à conotação pejorativa sinônima de preguiça, passa a ser compreendido como valor essencial à dignidade humana, recebendo a tutela de direito fundamental na Constituição Brasileira/1988, em seu art. 6º, inserido no título II, que trata sobre os Direitos e Garantias Fundamentais.

Para melhor compreender o lazer como direito fundamental, se faz necessária a explanação de Flavia Martins André da Silva (2006):

Os Direitos Fundamentais, ou Liberdades Públicas ou Direitos Humanos é definido como conjunto de direitos e garantias do ser humano institucionalização, cuja finalidade principal é o respeito a sua dignidade, com proteção ao poder estatal e a garantia das condições mínimas de vida e desenvolvimento do ser humano, ou seja, visa garantir ao ser humano, o respeito à vida, à liberdade, à igualdade e a dignidade, para o pleno

desenvolvimento de sua personalidade. Esta proteção deve ser reconhecida pelos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais de maneira positiva.

O trecho acima demonstra a importância dos direitos fundamentais, e é claro que o lazer faz parte de tais direitos, pois é inerente ao ser humano e sua proteção é fundamental para se garantir o desenvolvimento pessoal do indivíduo, bem como a proteção da dignidade da pessoa humana.

Como mencionado acima, o direito ao lazer está previsto na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 6º, mostrando sua importância como direito fundamental inerente a todos. O referido artigo estabelece que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da CRFB/88.

## **4. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

### **4.1. Conceito e considerações iniciais:**

A jornada extraordinária pode ser compreendida como as horas que excedem a jornada normal de trabalho, sendo essas horas limitadas a no máximo duas horas diárias, e sua compensação se dá com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento ao valor da hora normal. A não observância do limite de horas extraordinárias estabelecido no artigo 59 da CLT representa grave violação dos direitos fundamentais elencados na Constituição. Novamente é de grande valia a lição de Maurício Godinho Delgado (1994, p. 121), no que tange o conceito de jornada extraordinária:

O conceito de jornada extraordinária não se estabelece em função da remuneração suplementar à do trabalho normal (isto é, pelo pagamento do adicional de horas extras). Define-se pela ultrapassagem da fronteira normal da jornada. A remuneração adicional é apenas um seu efeito comum, mas não um seu elemento componente necessário. Por essa razão é viável a existência de sobrejornada sem o respectivo adicional. É o que ocorre, por exemplo, no regime de compensação de jornada, em que há ultrapassagem da fronteira padrão da jornada em certos dias (com compensação em outro ou outros dias), sem pagamento de adicional de horas extras. A propósito, antes da CF/88 havia, inclusive, outras modalidades de sobrejornada que também não eram sobreremuneradas (além do regime de compensação): prorrogações por "força maior" e para "reposição de paralisações" (art. 61, CLT). Desde a Carta de 1988, porém, mesmo nessas últimas modalidades passou a incidir o adicional de horas extras (art. 7º, XVI, CF/88), tornando-se seu pagamento um efeito quase absoluto em casos de prestação de horas extraordinárias.

Importante notar que a remuneração pela jornada extraordinária, que é o acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor das horas normais, não é uma presunção absoluta, tratando-se de presunção relativa ou *juris tantum*, pois não é uma obrigatoriedade, podendo as horas extras serem compensadas sem o pagamento adicional. Tanto a Doutrina quanto a jurisprudência concordam que o adicional só não é devido no caso de compensação de horas. Sobre o adicional o TST, por meio da súmula 264, tem entendimento pacificado no sentido de que: *A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial, apontando ainda que é acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.*

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 304) pode-se classificar a jornada extraordinária em cinco tipos: resultante de acordo de prorrogação; resultante de sistema de compensação; destinada à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa causar prejuízos ao empregador; prestadas para recuperação de horas de paralisação; e cumpridas em caso de força maior.

O primeiro tipo – resultante de acordo de prorrogação – pode ser entendido como um acordo entre empregado e empregador para prorrogar a jornada de trabalho diária. Tal possibilidade encontra respaldo legal no artigo 59 da CLT.

Já as horas extraordinárias resultantes de sistema de compensação nada mais representam que a distribuição das horas excedentes nos demais dias da semana, como exemplo disso há o banco de horas, utilizado em muitas empresas. Lembrando que o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, conforme art. 59, parágrafo 5º, incluído pela lei 13.467/17.

Os serviços inadiáveis ou os que caso não forem executados acarretam prejuízos ao empregador, são aqueles que necessitam serem concluídos dentro da mesma jornada de trabalho, e não sendo concluídos acabam por gerar dano ao empregador.

Por último as horas cumpridas em caso de força maior decorrem de fato imprevisível e que nada tenha contribuído o empregador para seu acontecimento, a título de exemplo pode-se citar um incêndio, uma inundação, entre outros. Esse tipo de jornada extraordinária encontra respaldo no artigo 501 da CLT.

#### **4.2. Horas Extraordinárias como ofensa ao direito de lazer:**

A Constituição Federal trata do lazer como um direito social, ou seja, deve-se ter em mente que por pertencer a esta categoria o lazer deve abranger a toda coletividade, pois é direito humano fundamental.

Apesar do lazer – devido previsão constitucional – ser considerado um direito social não são todos os trabalhadores que podem usufruir deste instituto, há aqueles trabalhadores que utilizam-se de suas férias para complementar o orçamento familiar, ou ainda aqueles que vendem seu período de descanso para conseguirem pagar por uma existência digna.

Utilizando-se da classificação dada por Amauri Mascaro Nascimento (2014, p.304) no item anterior, há 03 hipóteses em que as horas extraordinárias caracterizam ofensa ao direito de lazer, são elas:

- A) As horas extraordinárias que não foram alvo de negociação coletiva, em que haveria a possibilidade de compensação ou as horas extras que não tiveram como fato gerador a força maior ou ainda as decorrentes de serviços inadiáveis.
- B) As horas extraordinárias laboradas além do limite de duas horas, mesmo quando estipuladas em acordo coletivo, desde que não seja caso de força maior ou serviço inadiável.
- C) Horas extras além do limite de dez horas nos casos de força maior ou serviço inadiável.

A análise realizada para traçar os itens anteriores foi com base na legislação, contudo é importante dizer que não é somente dentro dessas hipóteses que há ofensa ao direito de lazer. Nesse sentido podemos citar o trabalhador que se encontra fora do local de trabalho, mas tem um celular profissional para contato com o empregador caso este precise do seu serviço, ou seja, o empregado permanece a disposição do empregador por tempo além daquele estipulado no contrato de trabalho, excedendo em muitas vezes o limite legal de horas extraordinárias.

Interessante notar que o direito de desconexão parece que foi deixado de lado pela legislação, contudo é preciso inovar ainda mais com a presença cotidiana de tantos avanços tecnológicos, que acabam deixando o trabalhador disponível 24 horas para o trabalho.

#### **4.3. Análise do artigo 62 da CLT:**

Dentro da discussão a respeito das horas extraordinárias se faz necessária a análise do artigo 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que possui a seguinte redação:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

Ocorre que o capítulo a que se refere o artigo trata do limite de jornada de trabalho, os períodos de descanso do trabalhador, descanso semanal remunerado e o adicional de serviço noturno. Como pode-se perceber, por força do art. 62 há a exclusão de profissionais que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário, bem aqueles que exercem função de gerência e trabalhadores em regime de teletrabalho, no que tange direitos inerentes a todos os trabalhadores.

O artigo 62 da CLT, alvo da presente análise, se mostra incompatível com outros dispositivos legais, sendo eles:

a) Artigo 3º da CLT: neste artigo, mais precisamente em seu parágrafo único, há a previsão de que não se fará distinções relativas à espécie de emprego e a condição de trabalhador.

b) Artigo 7º, inciso XIII, Constituição Federal: tal artigo trata da limitação da jornada de trabalho e tem a seguinte redação:

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

... **XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; ...

Há desconformidade em relação a este artigo, pois a norma da CLT (art. 62) excluiu determinados trabalhadores em relação a duração do trabalho, ou melhor dizendo, não há para estes trabalhadores a limitação legal de duração de jornada de

trabalho. O que acaba por acarretar afronta a Constituição Federal, uma vez que a limitação legal é conferida indistintamente a todos os trabalhadores.

c) Artigo 7, inciso XV, Constituição Federal: neste artigo encontra-se o direito ao descanso semanal remunerado. Contudo o art. 62 da CLT não segue o mandamento constitucional, excluindo, mais uma vez, determinados trabalhadores ao seu direito.

Após esta análise pode-se concluir que o artigo 62, e seus incisos, se mostra inconstitucional, pois a Constituição veda qualquer distinção em relação aos trabalhadores, sendo o direito a limitação da jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado inerente a todos, não se permitindo exclusões em decorrência da espécie de emprego ou condição do trabalhador. Nesse sentido Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 9) ensina que:

“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.”

No trecho acima fica claro que a compensação financeira não serve para quitação das horas extraordinárias, o que deve-se ter em mente é a proteção ao trabalhador, à sua saúde e integridade.

## **5. DANO EXISTENCIAL**

O dano existencial se caracteriza com a violação dos direitos fundamentais do trabalho, direitos estes garantidos pela Constituição Federal e que resulte algum prejuízo no modo de ser ou nas atividades executadas pelo indivíduo. Neste sentido Murilo Rosário (2016):

Doutrinariamente, o “dano existencial” decorre da conduta patronal que viola qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa humana, causando uma alteração do empregado em executar o projeto de vida pessoal ou um impedimento do empregado em usufruir das diversas formas de relações pessoais e sociais fora do ambiente laboral.

Segundo Matheus Rozzetto (2016) para caracterizar a existência do dano existencial é necessária a presença de cinco elementos, são eles:

- a) Existência real de prejuízo;
- b) Conduta ilícita do agressor (neste caso é a conduta do empregador);
- c) Nexu causal entre o dano e a conduta ilícita realizada;

- d) Frustração do objeto de vida do trabalhador;
- e) Limitação ou inexistência de suas relações pessoais.

Os três primeiros elementos constitutivos do dano existencial pertencem aos elementos gerais do dano, enquanto dos demais são específicos para o dano existencial. Em relação a frustração dos projetos de vida explica Júlio César Bebbber (2009, p.28):

O ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades, o que o leva a permanentemente projetar o futuro e realizar escolhas visando à realização do projeto de vida. Por isso afirma que qualquer fato injusto que frustrasse esse destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial.

E no que tange a limitação ou inexistência de suas relações pessoais explica Jorge Cavalcanti e Rubia Zanotelli (2013, p. 245 a 246):

Quanto à vida de relação, o dano resta caracterizado, na sua essência, por ofensas físicas ou psíquicas que impeçam alguém de desfrutar total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas diversas formas de atividades recreativas e extra laborativas tais quais a prática de esportes, o turismo, a pesca, o mergulho, o cinema, o teatro, as agremiações recreativas, entre tantas outras. Essa vedação interfere decisivamente no estado de ânimo do trabalhador atingindo, conseqüentemente, o seu relacionamento social e profissional. Reduz com isso suas chances de adaptação ou ascensão no trabalho o que reflete negativamente no seu desenvolvimento patrimonial.

Importante notar que o dano existencial é aquele causado ao trabalhador que ao ser exposto a extensas jornadas de trabalho acaba por afastar, repelir seus objetivos de vida e sua relação com o meio familiar e social em que vive resta prejudicada.

### **5.1. Direito ao Dano Existencial por violação do Direito de Lazer**

O trabalhador uma vez privado de seu direito de lazer, seja por excesso de horas extraordinárias ou qualquer outro motivo alheio a sua vontade, acaba por não realizar atividades sociais e por consequência ocorre a inibição de seu projeto de vida, ou até mesmo o abandono de seus anseios pessoais. O direito ao dano existencial se faz presente no que tange a restrição do lazer, pois há violação de direito fundamental e constitucional garantido ao trabalhador. As horas destinadas as atividades alheias ao trabalho são de extrema importância para personalidade do individuo e de sua família, sendo inadmissível qualquer restrição ao direito ao lazer.

Uma vez presente violação ou restrição do direito ao lazer nasce a necessidade de se reparar o dano causado, e é nesse sentido que nasce o direito ao dano existencial.

No caso o dano existencial abrange um dano imaterial e se caracteriza quando há uma conduta ilícita do empregador que gera prejuízos ao trabalhador.

Não se pode negar que a ofensa ao direito de lazer por excesso de horas extraordinárias caracteriza o dano existencial, pois o trabalhador foi prejudicado em seu projeto de vida em decorrência de estar trabalhando além do limite legalmente estabelecido, gerando o dano ao qual cabe ao empregador reparar.

## **5.2. Análise jurisprudencial a respeito do reconhecimento do Dano Existencial no Brasil**

Por se tratar de um instituto relativamente novo o dano existencial vem sendo reconhecido pela jurisprudência, conforme decisões a seguir:

RECURSOS DAS RECLAMADAS. DANO EXISTENCIAL. CONFIGURAÇÃO. O dano existencial, espécie de dano imaterial, fica caracterizado quando o trabalhador é submetido habitualmente a jornadas exaustivas, de forma a comprometer seus planos pessoais e suas relações, como o convívio familiar, social, recreativo e cultural, o que viola seu direito à desconexão e sua dignidade. No caso concreto, restou patente que o reclamante laborava diariamente cerca de 11h, sem que fosse respeitado, ainda, o gozo de 1h intervalar, ultrapassando, portanto, o limite legal máximo de sobrejornada de 10h (art. 59 da CLT). O volume laboral excessivo, por óbvio, inviabilizava a fruição dos descansos, comprometendo sua vida particular, impedindo-o de se dedicar também a atividades de sua vida privada e frustrando a organização, implementação e prosseguimento de seus projetos de vida, ínsitos ao desenvolvimento de qualquer ser humano, implicando em prejuízos, inclusive no que tange à sua saúde. Assim, considerando o disposto nos arts. 186/187 e 927, caput, do CCB, concluo que deve ser mantida a indenização fixada na sentença a título de danos imateriais. Recursos improvidos, no aspecto. RECURSO DA SEGUNDA RECLAMADA. TERCEIRIZAÇÃO. TOMADOR DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONFIGURAÇÃO. Ante o fenômeno da terceirização, como é o caso dos autos, com escopo de resguardar os direitos dos trabalhadores da empresa prestadora dos serviços, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua Súmula nº 331, trouxe a previsão da responsabilidade civil, do tomador de serviços, na escolha e fiscalização do trato das relações trabalhistas da prestadora em relação aos seus empregados. A responsabilidade subsidiária abrange toda a condenação, inclusive em relação às parcelas fiscais e previdenciárias. Recurso a que se nega provimento, neste aspecto. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes FORMAS ALIANÇAS E EQUIPAMENTOS PARA CONSTRUÇÃO CIVIL LTDA, BROOKFIELD INCORPORAÇÕES S.A e MATUSALÉM DA SILVA MESSIAS como recorrentes, e OS MESMOS e CONSTRUTORA CALPER LTDA, como recorridos. (TRT-1 - RO: 00115008620145010077 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Data de Julgamento: 24/08/2015, Quinta Turma, Data de Publicação: 31/08/2015).

RECURSO ORDINÁRIO. DANO EXISTENCIAL. DANO MORAL. Dano existencial caracteriza-se quando há prova contundente de que o empregado sofreu prejuízo na sua vida fora dos limites do ambiente de trabalho, em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador. (TRT-1 - RO: 00121403320135010204 RJ, Relator: CLAUDIA DE SOUZA GOMES

FREIRE, Data de Julgamento: 09/06/2015, Nona Turma, Data de Publicação: 06/07/2015).

DANO EXISTENCIAL. ATO DO EMPREGADOR. O trabalhador tem o direito à vida privada, com lazer, descanso e convívio familiar, sendo que o fato de estar quase que permanentemente trabalhando, constitui inegável dano existencial, além de favorecer o aparecimento de efeitos danosos ao trato psicológico e à saúde. Cabível indenização. Recurso do reclamante provido no aspecto. (TRT-4 - RO: 00217314120145040029, Data de Julgamento: 09/12/2016, 5ª Turma).

A partir da análise jurisprudencial há reconhecimento de que a conduta ilícita do empregador, no que tange ao excesso de horas laboradas, gera impacto negativo na vida do trabalhador o que acarreta o dever de indenizar, nascendo assim o direito ao dano existencial.

Outro ponto importante que se pode extrair da análise jurisprudencial a respeito do dano existencial é que deve-se ter a comprovação de que houve efetivamente dano ao projeto de vida do trabalhador, sendo o ônus da prova do reclamante, conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia:

HORAS EXTRAS HABITUAIS. DANO EXISTENCIAL. ÔNUS DA PROVA. É ônus do reclamante comprovar o efetivo dano existencial sofrido, não se podendo presumir a sua ocorrência, pela mera prestação de horas extras habituais. (TRT-1 - RO: 00101937020155010010 RJ, Data de Julgamento: 08/12/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 19/01/2016)

A crítica que se faz é em relação à comprovação do efetivo dano sofrido pelo trabalhador decorrente de excesso de jornada de trabalho. Ocorre que quando previstos os casos de horas extraordinárias como ofensa ao direito ao lazer (presentes no item 4.2) já estaria presente o efetivo dano ao trabalhador, pois preencheriam os requisitos básicos do dano existencial (vide item 5), é claro que as horas extras devem ser habituais, de forma a comprometer efetivamente a vida social do trabalhador.

Com o trabalho prestado além do limite legal há por consequência ofensa ao direito de lazer, e uma vez tal direito ofendido há a necessidade de se reparar os danos causados, surgindo assim o dano existencial.

É claro que incumbe ao reclamante o ônus da prova, contudo uma vez comprovada uma das hipóteses de horas laboradas além do limite legal ofendendo o direito ao lazer, e comprovado sua habitualidade, surge indiscutivelmente o direito de indenização, pois resta comprovado o efetivo dano ao trabalhador, em decorrência de conduta ilícita do empregador, ofendendo direito garantido constitucionalmente.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O direito ao lazer precisa ser garantido universalmente aos trabalhadores, não se permitindo que uma jornada de trabalho prestada em excesso acabe por reduzir o tempo destinado a formação social e pessoal do trabalhador.

Como tal direito encontra-se positivado em nosso sistema jurídico pátrio, aquele trabalhador que por ventura venha a ser lesado deve reivindicá-lo uma vez que tem proteção constitucional.

Com a reforma na legislação trabalhista há que se proteger o direito de lazer, uma vez que houve alteração na jornada de trabalho, bem como no período de descanso do trabalhador. Essas mudanças mostram a relevância do tema, uma vez que o direito ao lazer deve ser sempre respeitado por se tratar de garantia constitucional fundamental inerente a todos os trabalhadores, não podendo-se estabelecer uma legislação que cerceie tal direito.

No que tange o dano existencial, por ser uma espécie de dano relativamente nova, é utilizado para tentar amenizar o prejuízo causado ao trabalhador em decorrência de uma conduta ilícita do empregador. Ocorre que a jurisprudência exige prova efetiva do dano ao trabalhador, o que parece desnecessário uma vez que resta comprovada a sobrejornada habitual além do limite legal há automaticamente restrição ao direito de lazer e por consequência gera a necessidade de indenização.

Portanto, aquele trabalhador que teve restrições ao seu direito de lazer em decorrência de horas trabalhadas além das hipóteses legais faz jus ao dano existencial, uma vez que teve seu convívio familiar ou em sociedade prejudicado. Críticas se fazem necessária quanto a necessidade de se comprovar prejuízo à “projetos de vida” que justifiquem um dano a existência do trabalhador, como se a existência estivesse necessariamente relacionado à projetos grandiosos (como cursos, faculdades, viagens etc.) como se o direito ao lazer e a privação desse direito já não fosse, per se, uma razão de prejuízo para o trabalhador. O excesso de jornada, se reiterada e contínua, por si só já configura em usurpação do tempo do trabalhador para que ele possa dedicar a si mesmo e ao seu lazer.

Outras análises se fazem necessárias sobre o tema, que ainda recebe pouca atenção dos pesquisadores em direito. O lazer é ainda um tema subestimado, talvez com exceção do Direito do Trabalho que hoje volta seus olhos para o direito de “desconexão” do trabalhador. Uma análise à luz da Reforma Trabalhista também se faz importante, mas ainda a repercussão dessa reforma é incipiente à nível jurisprudencial

para análises precisas. Outra possibilidade de encaminhamento de pesquisa é a análise específica para o trabalho realizado por meios digitais, à distância, que expõe o trabalhador à uma maior vinculação ao trabalho (por todo o tempo em que estiver conectado) atrapalhando e interrompendo, inclusive, momentos de lazer.

Assim, o presente artigo não se pretende conclusivo ou exaustivo sobre a temática do dano existencial, mas busca apresentar um novo olhar sobre o assunto, promovendo novos debates e análises sobre o assunto. A proposta busca, dessa forma, fomentar a análise e garantir que mais pensadores do Direito possam contribuir para amadurecer o assunto e fortalecer o reconhecimento das novas modalidades de dano na responsabilidade civil dentro do direito e das relações laborais.

## **REFERENCIAS:**

BEBBER, J. C. **Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial):** breves considerações. São Paulo: LTr. V. 73. N. 1. Jan. 2009.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis trabalhistas.** 34 Ed. Atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 111-129, jul. 1994/jun. 1995.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e Cultura Popular.** 3. Ed. São Paulo: Perspectiva, 2004.

ELOY, Marília Satyro Bonavides. O excesso de jornada de trabalho como ofensa ao direito ao lazer. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v. 17, n. 1, p. 133-145, 2010. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/37572>. Acesso em: 13/05/2017.

FILHO, J. C. B. Et. Al. O Dano Existencial e o Direito do Trabalho. 2013. **Lex.Com** Disponível em: [http://www.lex.com.br/doutrina\\_24160224\\_O\\_DANO\\_EXISTENCIAL\\_nO\\_DIR\\_EITO\\_DO\\_TRABALHO.asp](http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_nO_DIR_EITO_DO_TRABALHO.asp). Acesso em: 18/07/2017.

MINARDI, Josiane Ribeiro; O direito ao lazer e as relações de trabalho. **Âmbito Jurídico.** Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8081](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8081). Acesso em : 03/05/2017.

MURILO, R. Dano existencial no direito do trabalho. 2016. **JusBrasil**. Disponível em: <http://murilorosario.jusbrasil.com.br/artigos/113028683/do-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 24/06/2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38 ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROZZETTO, Matheus. Dano Existencial: o que é? 2016. **JusBrasil**. Disponível em <https://surirozzetto.jusbrasil.com.br/artigos/357011846/dano-existencial-o-que-e> Acesso em: 16/07/2017.

SILVA, Flavia Martins André da. Os direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos. Esses direitos advêm da própria natureza humana, daí seu caráter inviolável, intemporal e universal (dimensão jusnaturalista-universalista). **Direitonet**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2627/Direitos-Fundamentais>. Acesso em: 20/05/2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região**, Campinas, nº 23, 2003. Disponível em: [http://www.jorgesoutomaiorm.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](http://www.jorgesoutomaiorm.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf). Acesso em: 10/06/2017.