



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

THIAGO FARIA NASCIMENTO

**O DANO EXISTENCIAL COMO CONSEQUÊNCIA DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À
DESCONEXÃO LABORAL NO TELETRABALHO**

**JOÃO PESSOA
2024**

THIAGO FARIAS NASCIMENTO

**O DANO EXISTENCIAL COMO CONSEQUÊNCIA DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À
DESCONEXÃO LABORAL NO TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Dr. Julian Nogueira de Queiroz

**JOÃO PESSOA
2024**

**Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação**

N244d Nascimento, Thiago Farias.

O dano existencial como consequência da violação ao direito à desconexão laboral no teletrabalho / Thiago Farias Nascimento. - João Pessoa, 2024.
68 f.

Orientação: Julian Nogueira de Queiroz.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Dano existencial. 2. Direito à desconexão. 3. Hiperconexão laboral. 4. Responsabilidade civil. 5. Teletrabalho. I. Queiroz, Julian Nogueira de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

THIAGO FARIAS NASCIMENTO

**O DANO EXISTENCIAL COMO CONSEQUÊNCIA DA VIOLAÇÃO AO DIREITO À
DESCONEXÃO LABORAL NO TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Julian Nogueira de Queiroz

DATA DA APROVAÇÃO: 30 DE ABRIL DE 2024

BANCA EXAMINADORA:

**Prof. Dr. JULIAN NOGUEIRA DE QUEIROZ
(ORIENTADOR)**

**Prof. Ms. GIORGGIA PETRUCCE LACERDA E SILVA ABRANTES
(AVALIADOR)**

**Prof. Dr^a. MARINA JOSINO DA SILVA SOUZA
(AVALIADORA)**

Emitido em 08/05/2024

DOCUMENTO N° 1/2024 - CCJ - CM (11.01.46.01.03)
(Nº do Documento: 1)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 08/05/2024 08:48)
GIORGIA PETRUCCE LACERDA E SILVA
ABRANTES
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
3217064

(Assinado digitalmente em 08/05/2024 11:08)
MARINA JOSINO DA SILVA SOUZA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1550057

(Assinado digitalmente em 08/05/2024 08:43)
JULIAN NOGUEIRA DE QUEIROZ
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
3581441

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: **1**,
ano: **2024**, documento (espécie): **DOCUMENTO**, data de emissão: **08/05/2024** e o código de verificação:
74b45e9c7f

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por ter me sustentado até aqui. Também a Nossa Senhora Aparecida, por sua intercessão, sempre olhando e cuidando de mim.

Agradeço também a todos os meus familiares. Em especial, aos meus pais, José e Ilza, por todos os sacrifícios que fizeram, apesar de todas as adversidades da vida, para proporcionar o melhor que podiam (e que não podiam) para todos os filhos. Estendo também o agradecimento especial aos meus irmãos Allan, Mariana e Francisco o “bibi”, por todo o apoio não só durante a caminhada do curso, mas pelo apoio na caminhada da vida.

Agradeço imensamente ao professor Julian, por ter aceitado de prontidão me orientar na produção desta monografia. Sempre muito solícito e compreensivo, tornou esta tarefa muito mais fácil.

Aproveito o ensejo para agradecer aos professores e servidores do Centro de Ciências Jurídicas, pelo acolhedor apoio que sempre demonstraram aos alunos.

Agradeço aos meus amigos de curso, em especial a Niedja e ao Bruno. Sempre terão um espaço especial na minha vida.

Enfim, agradeço a todos que de alguma maneira acabaram contribuindo nesta caminhada! Serei eternamente grato.

RESUMO

O presente trabalho terá como escopo principal, a análise da hipótese da possibilidade de aplicação do dano existencial, pela macula ao direito à desconexão por consequência da hiperconexão laboral do teletrabalhador no ordenamento jurídico pátrio. Acerca do método de abordagem, será utilizado o método hipotético-dedutivo. No que diz respeito ao procedimento, a pesquisa será realizada através de pesquisa bibliográfica, a partir de levantamento de informações disponibilizadas em livros, artigos científicos e teses de mestrado e doutorado. Também se utilizará, em caráter complementar, a pesquisa documental, no caso das jurisprudências dos tribunais brasileiros e legislações brasileiras e estrangeiras. A partir da utilização de tais métodos, o primeiro capítulo buscará, por meio do levantamento dos períodos de transformações significativas no mundo do trabalho impulsionados pelo avanço da tecnologia, bases para o surgimento do teletrabalho. Em seguida, trará um panorama do teletrabalho e suas especificidades, além de analisar como o ordenamento jurídico brasileiro vem discutindo o teletrabalho a partir da introdução da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e suas atualizações subsequentes. O segundo capítulo buscará analisar o direito do indivíduo em laborar em um meio ambiente de trabalho digno, para que seja possível demonstrar a necessidade de imposição de limites para a manutenção de seus direitos fundamentais. Em seguida, abordará o impacto da hiperconexão laboral os direitos da personalidade do teletrabalhador. Logo depois, se buscará a análise da desconexão laboral como direito e garantia fundamental do obreiro. Por fim, se trará uma visão sobre a importância do direito à desconexão laboral a partir da análise de ordenamentos jurídicos diversos, demonstrando assim, uma preocupação global com o cenário atual da hiperconexão laboral. Finalmente, o último capítulo buscará identificar a incidência de danos aos direitos da personalidade do empregado por parte do empregador abordando o instituto da responsabilidade civil aplicada ao Direito do Trabalho. Em seguida, identificará as espécies dos danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho. Assim feito, analisará a possibilidade de distinção e cumulação entre o dano moral e dano existencial, assim como a possibilidade de cumulação entre as espécies extrapatrimoniais de dano. Por fim, se verá como a Justiça do Trabalho do Brasil, vem aplicando o dano existencial nos casos de violação ao direito ao não-trabalho, para que se consiga analisar o possível impacto de tais entendimentos na vida do teletrabalhador. A partir de tais levantamentos, reconhece o avanço devido ao fato de a aplicação do direito à desconexão laboral já ser possível no ordenamento jurídico brasileiro. Ao mesmo tempo em que também afirma que uma melhor definição normativa, através de legislação específica para tal direito, viria a beneficiar o trabalhador numa busca mais objetiva pela guarda ao reconhecimento do dano existencial no panorama de teletrabalho no Brasil.

Palavras-chave: Dano existencial; Direito à desconexão; Hiperconexão laboral; Responsabilidade civil; Teletrabalho.

ABSTRACT

This study primarily aims to analyze the potential application of existential damage due to the violation of the right to disconnect resulting from the work hyperconnectivity of teleworkers in the Brazilian legal framework. The hypothetical-deductive method will be employed for the approach. Regarding the procedure, the research will be conducted through bibliographic research, gathering information from books, scientific articles, and master's and doctoral theses. Additionally, documentary research will be used complementarily, in the case of Brazilian court jurisprudence and Brazilian and foreign legislation. Utilizing such methods, the first chapter will explore, through the review of periods of significant transformations in the world of work driven by technological advancements, the foundations for the emergence of telework. It will then provide an overview of telework and its specificities, and analyze how the Brazilian legal system has been addressing telework since the introduction of Law No. 13.467/2017 (Labor Reform) and its subsequent updates. The second chapter will analyze the individual's right to work in a dignified work environment, to demonstrate the need for imposing limits to maintain their fundamental rights. It will then address the impact of work hyperconnectivity on the personality rights of teleworkers. Subsequently, the analysis will focus on labor disconnection as a fundamental right and guarantee for the worker. Finally, it will offer a view on the importance of the right to labor disconnection through the analysis of various legal systems, thus demonstrating a global concern with the current scenario of work hyperconnectivity. The final chapter will seek to identify the incidence of damages to the personality rights of employees by the employer, discussing the institute of civil liability applied to Labor Law. It will then identify the types of extrapatrimonial damages in labor relations. Thereafter, it will examine the possibility of distinguishing and cumulating between moral and existential damage, as well as the cumulation between different types of extrapatrimonial damage. Ultimately, it will explore how the Brazilian Labor Justice has been applying existential damage in cases of violation of the right to non-work, to analyze the potential impact of such understandings on the life of teleworkers. From such surveys, it recognizes the progress due to the fact that the application of the right to labor disconnection is already possible in the Brazilian legal order. At the same time, it also asserts that a better normative definition, through specific legislation for such a right, would benefit the worker in a more objective pursuit to safeguard the recognition of existential damage in the context of telework in Brazil.

Key-words: Civil liability; Existential damage; Right to disconnect; Labor Hyperconnectivity; Telework.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 TELETRABALHO: REFLEXO DA EVOLUÇÃO TECNOLOGICA DO MEIO AMBIENTE LABORAL	10
2.1 BREVE EXEMPLOS SOBRE A INFLUENCIA DA TECNOLOGIA PARA O OBREIRO NO MUNDO DO TRABALHO	10
2.1.1 Surgimento do Teletrabalho como evolução das formas de trabalho.....	13
2.2 TELETRABALHO E SUAS ESPECIFICIDADES.....	15
2.3 TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO	20
3 DIREITO À DESCONEXÃO APLICADO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	25
3.1 O TELETRABALHADOR E O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGNO	25
3.1.1 Hiperconexão laboral como violadora dos direitos fundamentais à saúde, ao descanso e ao lazer	32
3.2 DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL NO DIREITO COMPARADO	39
4 INCIDENCIA DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS PELO NÃO CUMPRIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO	42
4.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	42
4.2 DANO EXISTENCIAL: DIFERENCIACÃO DO DANO MORAL E POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO COM OS DEMAIS DANOS.....	46
4.3 APLICAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL PELA VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO ATUAL PANORAMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS.....	57

1 INTRODUÇÃO

A evolução relacionada aos aparelhos de informação e comunicação ajudou sobremaneira a modificar o ambiente clássico do trabalho. Agora, a distância geográfica já não traz tantos empecilhos. Diversos aplicativos de troca de mensagens instantâneas, como o *WhatsApp* e *Telegram*, as salas de reuniões online, como o Zoom, permitem que o empregado possa trabalhar num local diferente das instalações físicas da empresa, o que por muito tempo, foi algo impensável, mas que atualmente é totalmente plausível. Estes progressos tecnológicos foram decisivos no desenvolvimento de novas formas de labor como o teletrabalho.

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), sendo realizado fora das instalações do empregador. Em outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso dos aparelhos telemáticos exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora a qual o empregado possui o vínculo.

À primeira vista, este parece o “trabalho dos sonhos” de qualquer pessoa. Trabalhar de “onde quiser” e evitar o estresse proveniente de horas e horas de engarrafamento pra chegar ao local de labor é o que muitos desejam. De fato, esta modalidade de emprego pode trazer vários benefícios, não só para o empregado, mas para o próprio empregador que, por exemplo, reduzirá custos operacionais, como a diminuição de gastos provenientes do uso do espaço físico da empresa pelos funcionários.

Pode se dizer que até mesmo a sociedade como um todo recebe benefícios por meio do teletrabalho. Ao se ter menos pessoas em veículos se deslocando para irem trabalhar, menos gases poluentes são lançados na atmosfera. Outro exemplo é a possibilidade de maior inserção de idosos e PCD no mercado de trabalho que essa espécie laboral pode proporcionar.

No entanto, ao mesmo tempo em que o teletrabalho propicia tamanhos benefícios, quando mal gerido, pode transformar este cenário positivo em significativos prejuízos, principalmente para o obreiro que é a parte hipossuficiente da relação empregatícia.

Devido ao fato desta atividade laboral ter por consequência, o uso dos aparelhos de tecnologia e informação, como *smartphones* e *notebooks*, acaba por proporcionar maior dinamismo e flexibilidade no manejo das atividades de labor.

Considerando este e vários outros fatores sociais e econômicos, os empregados muitas vezes, permanecem conectados de forma constante e intensa fora da jornada normal de trabalho (incluindo folgas e férias) sujeitando-se a uma hiperconexão laboral.

Esta conectividade exacerbada ao labor, além de prejudicar a saúde do indivíduo (quanto maior o tempo de exposição ao trabalho maior a probabilidade de adquirir uma doença ocupacional como depressão ou Síndrome de *Burnout*), prejudica também suas relações sociais e familiares, além da possibilidade de frustrar seus planejamentos pessoais. Ao ter seu tempo que deveria ser livre, tomado pelo trabalho, automaticamente não tem tempo para o restante de seus afazeres.

Deste modo, o presente trabalho terá como escopo principal, a análise da hipótese de aplicação do dano existencial (ou seja, a vida de relações e/ou ao seu projeto de vida), pela macula ao direito à desconexão por consequência da hiperconexão laboral do teletrabalhador no ordenamento jurídico brasileiro.

A primeira parte do trabalho iniciará abordando a influência significativa da tecnologia no mundo do trabalho, que possibilitaram o desenvolvimento como as Revoluções Industriais, estabelecendo assim, as bases para o surgimento do teletrabalho.

Em seguida, trará um panorama do teletrabalho e suas especificidades, enfatizando sua definição, características e algumas distinções pertinentes. Por fim, analisará como o ordenamento jurídico brasileiro vem discutindo o teletrabalho, detalhando as mudanças legislativas relevantes introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e suas atualizações subsequentes, assim como as discussões doutrinárias provenientes a ela.

A segunda parte do trabalho abordará em um primeiro momento, o direito do indivíduo em laborar em um meio ambiente de trabalho digno, reconhecendo a relação do homem para com o trabalho, mas ao mesmo em que se demonstra que é necessário a imposição de limites, para que haja a manutenção de seus direitos fundamentais.

Em seguida, abordará o impacto da hiperconexão laboral nos direitos da personalidade do teletrabalhador. Logo depois, se buscará a análise da desconexão laboral como direito e garantia fundamental do obreiro. O direito à desconexão ou o direito ao não-trabalho, consiste em tutelar o limite da jornada de trabalho, para que o trabalhador tenha o direito de não ser perturbado pela invasão da vida laboral aos

seus direitos fundamentais, como por exemplo, à saúde, ao descanso e ao lazer. Por fim, se trará uma visão sobre a importância do direito à desconexão do trabalho a partir da análise de ordenamentos jurídicos diversos, demonstrando assim, uma preocupação global com o cenário atual da hiperconexão laboral.

A última parte do trabalho será iniciada abordando o instituto da responsabilidade civil aplicada ao Direito do Trabalho. A partir disto, pretende-se identificar a incidência de danos aos direitos da personalidade do empregado por parte do empregador.

Em seguida, identificará as espécies dos danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho. Assim feito, será analisada a possibilidade de distinção e cumulação entre o dano moral e dano existencial, assim como a possibilidade de cumulação entre as espécies extrapatrimoniais de dano. Por fim, se verá como a Justiça do Trabalho do Brasil, vem aplicando o dano existencial como consequência da violação ao direito à desconexão laboral, para que se consiga analisar o possível impacto de tais entendimentos na vida do teletrabalhador.

Acerca do método de abordagem, será utilizado o método hipotético-dedutivo. No que diz respeito ao procedimento, a pesquisa será realizada através de pesquisa bibliográfica, a partir de levantamento de informações disponibilizadas em livros, artigos científicos e teses de mestrado e doutorado. Também se utilizará, em caráter complementar, a pesquisa documental, no caso das jurisprudências dos tribunais brasileiros e legislações brasileiras e estrangeiras.

2 TELETRABALHO: REFLEXO DA EVOLUÇÃO TECNOLOGICA DO MEIO AMBIENTE LABORAL

A tecnologia sempre atuou como agente transformador da sociedade, seja em menor ou maior escala. No mundo do trabalho não seria diferente, sendo ela, responsável por moldar os novos modos de produção, a relação entre empregadores e empregados, e até mesmo o que se entendia por trabalho.

Este capítulo abordará em um primeiro momento períodos de transformações significativas que foram impulsionados por avanços tecnológicos, como as Revoluções Industriais, estabelecendo assim, as bases para o surgimento do teletrabalho.

Em seguida, explorará de forma mais específica o teletrabalho e suas singularidades, enfatizando sua definição, algumas distinções pertinentes, assim como seus potenciais benefícios e desvantagens para empregados, empregadores e para a sociedade como um todo.

Por fim, analisará como o ordenamento jurídico brasileiro vem discutindo o teletrabalho ao longo do tempo, detalhando as mudanças legislativas relevantes introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e suas atualizações subsequentes, assim como as discussões doutrinárias provenientes a ela.

2.1 BREVE EXEMPLOS SOBRE A INFLUENCIA DA TECNOLOGIA PARA O OBREIRO NO MUNDO DO TRABALHO

Indubitavelmente, a tecnologia andou sempre em consonância com o mundo do trabalho, acompanhando-o e sendo responsável por várias mudanças ao longo do tempo. Ambos estão interligados, não sendo mais possível imaginar o panorama atual sem estas transformações.

Desde a Idade Média, pôde-se identificar a influência da tecnologia, mesmo em estágios primários, ao menos como mola propulsora do modo em que se operava determinado tipo de labor. Instrumentos como a roca (uma máquina movida a pedais que fazem girar uma roda para converter fibras vegetais ou lã naturais em fio), permitindo assim que se produzisse tecido em maior escala; ou a chaminé, que permitiu que se levasse o fogo para instalações industriais, foram cruciais para o início da idealização de uma revolução industrial. (MARTON, 2020)

De qualquer forma, a estrutura de trabalho ainda não configurava modelo parecido com o que se começará a ver a partir das Revoluções Industriais. Antes, por exemplo, o artesão se preocupava com todo o processo de fabricação de um produto, com a utilização das melhores matérias-primas e consequentemente, com o resultado final de seu trabalho. Também se baseavam nos ciclos naturais para exercer sua jornada. Ainda não vendiam sua força de trabalho baseada em unidade de tempo, assim como não existia o conceito estrito de subordinação laboral. (LOZANO, 1997)

Também neste período da História, havia a figura da servidão imposta através do sistema de feudos. Os servos camponeses serviam a um senhor, dono da terra, e em troca da proteção e do direito de cultivar parcelas de terra para subsistência própria, trabalhavam na produção das terras do senhor feudal. (HUBERMAN, 1981, p.25)

Cerca de três séculos depois, as Revoluções Industriais, para além de determinarem um marco, quebraram paradigmas, numa sociedade que até então, tinha sua produção baseada na manufatura, e era substancialmente rural. Elas mudaram o modo de agir e de se enxergar o trabalho, podendo ser considerada a tecnologia como uma das principais desencadeadoras de uma nova era econômica. “Sob qualquer aspecto, este foi provavelmente o mais importante acontecimento da história do mundo, pelo menos desde a invenção da agricultura e das cidades” (HOBSBAWN, 2010, p.60)

A Primeira Revolução, iniciada na Inglaterra, no séc. XVIII, teve seu vetor transformador com o aperfeiçoamento das máquinas a vapor, através do carvão mineral, propiciando a expansão da indústria têxtil, por exemplo. Tudo isto acabou acarretando com que as fábricas economizassem tempo e mão-de-obra. A partir destes movimentos os empregadores expandiram sua capacidade de produção, reduzindo seus custos e em contrapartida, aumentando seus lucros. Agora a capacidade e fadiga humanas dos trabalhadores começaram a ser substituídas pelas maquinas nos locais de trabalho. (MIRANDA, 2012, p.11-14)

Como exemplo, Robert C. Allen (2017, p.87), diz que neste período, com o aprimoramento do tear mecânico (aparelho usado para tecelagem), cerca de 250.000 tecelões manuais acabaram sendo forçados a buscar outros trabalhos. Eram necessárias menos horas de trabalho para tecer um metro de tecido pela máquina do que à mão. Ademais, quando não perderam lugar para o maquinário, acabaram sendo

substituídos por mulheres, uma vez que elas eram uma força de trabalho ainda menos custosa e já não se precisava das habilidades únicas dos tecelões.

Portanto, a Primeira Revolução Industrial não apenas inaugurou uma nova era de produção, mas também definiu um precedente para o seguimento das dinâmicas de trabalho, provocando alterações profundas na estrutura da sociedade como um todo.

Já a Segunda Revolução, ocorrida entre meados do século XIX e início do século XX consolida de vez o Capitalismo Industrial como sistema econômico até aquele momento. Seus princípios, como a busca pelo lucro incessante, a propriedade privada dos meios de produção e a competição de mercado, foram fortalecidos nesse período. Impulsionadas pela eletricidade e pelo petróleo, em muitos casos, substituindo as máquinas a vapor, as fábricas agora têm seus processos muito mais flexíveis, eficientes e descentralizados, podendo chegar a lugares anteriormente inacessíveis. (CAVALCANTE; SILVA 2011, p. 01-03)

Modelos aplicados à produção como o Taylorismo e o Fordismo, possibilitaram que a uniformidade e a previsibilidade de seus processos evitassem desperdícios. A divisão das tarefas em parte menores e mais simples, somada as clássicas linhas de montagens, fizeram com que os trabalhadores ficassem especializados em apenas uma etapa específica do produto final. (ANTUNES, 1999, p.56)

Enquanto isso impulsionou os ganhos dos donos da fábrica, também levou os trabalhadores a perderem a identificação com o fruto de seu trabalho, já que estavam privados da propriedade dos meios de produção. Os operários são vistos apenas como mais uma engrenagem, perdendo sua própria essência. O que importa agora, é apenas a sua capacidade de produzir no menor tempo possível. Esta é uma das vertentes que Marx entende por “alienação do trabalho” (GRESPLAN, 2021; MESZAROS, 2006)

Há de se observar, portanto, que a tecnologia aplicada ao meio laboral já impactava, a partir de então, a vida do ser enquanto vendedor da sua força de trabalho. Jornadas prolongadas, condições precarizadas, baixos salários, vieram em contraposição ao progresso industrial. Somado a verificada hipossuficiência do obreiro, as leis em sua proteção ainda eram escassas, e começaram a surgir por meio de muita luta da classe operária. (DELGADO, 2019, p.100-107; MARTINS, 2023, p.23-24)

Após estas duas primeiras fases, surge, a partir de meados do século XX, a Terceira Revolução Industrial. Seus avanços principalmente no tocante aos sistemas de transportes (como a aviação comercial e a modernização da malha ferroviária), assim como nas telecomunicações (como os telefones e a internet), permitiram que processos produtivos fossem amplamente descentralizados. Empresas agora, podem coordenar operações em diferentes partes do mundo, tirando vantagem de mão-de-obra, recursos e conhecimento especializados em diferentes locais. (BRASILEIRO, 2022, p.27)

Há ainda em curso, uma Quarta Revolução Industrial, baseada numa inteligência artificial cada vez mais imersiva, ensejando na Internet das Coisas. Além disto, esta nova era abrange ondas de novas descobertas em diversos campos como genética, nanotecnologia, energias renováveis e computação quântica. Isso diferencia fundamentalmente a quarta revolução das anteriores, pois envolve uma fusão entre os domínios físicos, digitais e biológicos, criando interações inéditas entre essas áreas. (SCHWAB, 2016, p.21-22)

Assim, os dispositivos tecnológicos de informação e comunicação que se modernizam cada vez mais, aliados a necessidade de interação subordinativa entre empregador e empregado, foram decisivos para permitir que novas formas de labor como o teletrabalho fossem criadas

2.1.1 Surgimento do Teletrabalho como evolução das formas de trabalho

Quando se observa os modelos históricos de produção em seus formatos clássicos, antes da Terceira Revolução Industrial, nota-se que todos dependiam massivamente da presença física dos trabalhadores para exercerem suas funções. Eles foram desenvolvidos em contextos nos quais o trabalho industrial era predominantemente manual ou semiautomatizado, e a produção ocorria dentro das fábricas.

O Taylorismo, baseado na ideia de otimizar cada tarefa que a desmembrava em partes mais simples, necessitava da presença física dos obreiros para que o trabalho fosse distribuído, cronometrado e otimizado. Já a eficiência do sistema fordista dependia da continuidade do fluxo de trabalho, que era alcançada por meio da presença constante dos trabalhadores ao longo da linha de montagem. Com relação ao Toyotismo, embora tenha introduzido conceitos mais flexíveis e envolvido

maior participação dos trabalhadores no processo produtivo, incluindo a melhoria contínua e a tomada de decisões em equipe, ainda se baseava na presencialidade física na fábrica.

Portanto, antes da era da informação, o método de produção das indústrias era totalmente centralizador. Deste modo, se tornava naturalmente mais fácil a questão do poder de comando diretivo do trabalhador. Assim as ordens eram repassadas de forma direta e presencial. (TOLEDO FILHO, 2019, p.16)

É neste panorama de subordinação jurídica da relação de emprego que para Maurício Godinho Delgado (2019, p.349) é a condição na qual se “encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre (sua) atividade [..]”, que se moldam as primeiras leis trabalhistas, fazendo surgir, consequentemente, o Direito do Trabalho. Além disto, é a subordinação jurídica uma das características cruciais que fazem com que esta relação empregatícia se desvincilhe das demais formas de organização do trabalho. (DELGADO, 2019, p.101;348)

No entanto, aproximadamente a partir da década de 50, com o avanço da tecnologia e com a transição da mecânica e da eletrônica analógica para a eletrônica digital, surge a Terceira Revolução Industrial. Este novo período é profundamente marcado pela integração de diferentes mídias através de sistemas informáticos de alta capacidade, que simbolizam a passagem da sociedade industrial para a informacional. (SAKO 2014, p. 21)

É a partir justamente desse progresso tecnológico, que se tem o aprimoramento científico, a expansão dos modos de transporte e se consegue transmitir informações numa velocidade exponencial através dos meios de comunicação de massa, principalmente da internet e o afloramento das TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação).Com isso, as barreiras entre os países ficam cada vez mais suprimidas, o que acaba favorecendo o processo de globalização, que para Gorender (1997, p.310), nada mais é que o “nome novo para o antigo processo de internacionalização ou de criação do mercado mundial nascido com o próprio capitalismo”.

A partir desta globalização cada vez mais aguda, as empresas aproveitaram para expandir seus negócios e passaram a realocar a produção para diferentes partes do mundo, descentralizando os processos e tarefas, buscando vantagens competitivas como países com custos menores de mão de obra, acesso a

novos mercados ou proximidade com fornecedores estratégicos. Aliado a isto, os computadores já alcançavam uma alta capacidade de processamento de dados, o que permitia substituir várias etapas de produção. Ou seja, a dinâmica era outra e os modelos vigentes já não se encaixavam tão bem neste novo mundo. (ANTUNES 2016, p. 193-197; GORENDER 1997, p.311)

Em contrapartida, o Direito do Trabalho, de início, não acompanhou esta mudança, tendo em vista que era objetivada neste modelo hierárquico centralizado. Sob a égide de uma necessidade de adaptação sustentada por um ideário neoliberal, apontou-se essa rigidez das leis trabalhistas como empecilho, sendo sua flexibilização, uma prerrogativa para que se conseguisse maior desenvolvimento econômico. (MARTINS, 2023, p.355)

Se por um lado essa menor intervenção do Estado revigora um formato já decaído de modo de produção, por outro, traz preocupações sobre a erosão de direitos laborais, a precarização do trabalho e o aumento das desigualdades sociais. A ausência de uma legislação adequada e de redes de segurança social pode resultar em condições de trabalho insuficientes e na falta de proteção para os trabalhadores, parte vulnerável nesta relação.

De todo modo, é neste cenário de incertezas que surge o teletrabalho, já que um dos frutos destas adaptações normativas é justamente uma alteração no formato clássico da relação contratual trabalhista entre tempo e espaço. Agora, a subordinação pode se dar de maneira subjetiva, sem a necessidade de atrela-la exclusivamente ao local físico da empresa e muito menos a uma jornada de trabalho vinculada. (DELGADO 2019, p.1070)

Como será visto a seguir, este renovado molde pode trazer características vantajosas ou não, tanto para o empregador, quanto para o empregado, assim como para a sociedade como um todo de forma indireta, já que seu reflexo atinge camadas como o meio-ambiente, não se restringindo ao do trabalho.

2.2 TELETRABALHO E SUAS ESPECIFICIDADES

Quando se remete a ideia de teletrabalho, tem-se uma maneira de que o labor chegue ao obreiro, a partir de uma tecnologia que torne as barreiras geográficas não mais um impedimento. Ou seja, não se faz necessário que o empregado esteja no mesmo local do empregador, para que este consiga transmitir uma informação que

se ache necessária para o desenvolvimento do exercício laboral, tornando esta subordinação indireta.

Denise Fincato (2019, p.59), traz, portanto, que ao se pensar nestes elementos como configuradores para uma ideia ao menos pré-moderna de teletrabalho, tem-se como precursor, Claude Chappe e seu telegrafo ótico.

O sistema de telegrafia ótica, surgido na França de 1791, possibilitava a comunicação à distância através de símbolos codificados, com sua visualização sendo possível através do uso de lunetas, uma vez que ficavam longe cerca de 5 a 15km uma das outras, e era constituído por uma “linha de semáforos que tinha duas réguas articuladas de madeira e uma terceira conectando as duas instaladas no topo de torres.” (YUDENITSCH, 2019).

Portanto, esse distanciamento entre o gestor e seus subordinados, elencaria o elemento geográfico, com esta organização hierárquica, balizando o elemento organizacional. O elemento tecnológico se dá justamente no modo de envio das mensagens, pois através das linhas de semáforos, os símbolos codificados eram transmitidos. (FINCATO, 2019, p.60).

De toda forma, é Nilles (1997) que abarca a ideia de substituição do deslocamento físico dos trabalhadores ao local de trabalho por interações mediadas por tecnologias de telecomunicações e informática, configurando assim, no teletrabalho como se entende atualmente.

Para um melhor destaque, faz-se necessário ainda, distinguir o teletrabalho e de trabalho a domicílio. Por mais que comumente refiram-se a estes como sinônimos, e de fato, assemelhem-se em várias camadas não necessariamente têm o mesmo conceito.

Evaristo de Moraes Filho (1994, p.71) descreve o trabalho a domicílio como sendo “o trabalho executado pelo operário, longe das vistas do empregador, em local escolhido por aquele, desde que não seja a fábrica, nem qualquer dependência a quem encomende o serviço.”

Adriana Calvo, (2020, p.41-42), esclarece que o teletrabalho, assim como o trabalho em domicílio são modalidades distintas, onde o trabalho a distância é espécie, diferenciando-os, todavia. Nesta linha de pensamento, Domenico de Masi (2020, p.212), converge da seguinte forma:

Teletrabalho não significa trabalho a domicilio. Pode ser executado na casa do trabalhador ou nos escritórios satélites mais próximos da sua casa do que a empresa-mãe. Portanto, o trabalho à distância não significa trabalho clandestino, mas trabalho espacialmente descentralizado sob todos os aspectos legais.

Ainda nesta seara, Alice Monteiro de Barros (2016, p.215), corrobora:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicilio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário

Ou seja, percebe-se que é o uso das TICs, o grande diferencial. A Organização Mundial do Trabalho (OIT) (2020, p.01), conceitua o teletrabalho de maneira mais especifica, evidenciando mais claramente esta diferença:

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretaria, no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora.

Já a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (2020), em sua cartilha “Orientação para Implantação e Pratica do Teletrabalho e Home Office”, define o teletrabalho como “toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora da local sede da empresa, através de tecnologias da informação e comunicação, mediante controle, supervisão e subordinação”.

O teletrabalho pode ainda ser identificado de acordo com seu lugar de execução como, em **domicilio (home office)**: quando a produção das atividades laborais se desenvolve na residência do colaborador; em **centros satélites ou em telecentros**: quando o local no qual se dará o exercício é de propriedade do empregador, todavia, servindo apenas de apoio, não se confundindo como uma filial para efeitos legais; e **móvel**: quando o trabalho pode ser realizado em qualquer local, com a prerrogativa de que nele, haja o maquinário necessário para seu desdobramento. (FINCATO, 2019, p.64-65; MARTINS, 2023, p.103). Conforme

complementa Barros (2016, p.212): “Ela poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Até mesmo em movimento”.

No que se refere ao modo pelo qual empresa e seus empregados se conectam para o desenvolvimento das tarefas, este pode ser, ***oneway line***: quando não há simultaneidade na interação, e a tecnologia serve apenas para o envio e o recebimento das demandas; ou ***online***: quando há simultaneidade na interação, e as TICs são responsáveis por isto. Há ainda o modo ***offline***, no entanto, pelo fato de o uso da tecnologia se restringir apenas ao registro e retenção de informações, desconfiguraria o que se entende atualmente por teletrabalho (FINCATO, 2019, p.66)

Barros (2016, p.214-216) também revela que o fato de o funcionário não precisar se locomover até a empresa para exercer seu trabalho, e ter a liberdade de exerce-lo em variados espaços, pode trazer, a depender da forma de como for aplicado, uma série de benefícios ou malefícios. Estes se estendem tanto para ele próprio, quanto para seu empregador, assim como também para a população como um todo, de forma indireta.

Como benefícios para o empregado, pode-se citar o aumento na produtividade, já que em casa, em tese, teriam menos interrupções com reuniões ou conversas desnecessárias e afins, podendo utilizar o tempo realmente trabalhando, para produzir de forma efetiva; também para pessoas com mobilidade reduzida, pelo fato de não precisar se deslocar para trabalhar, caso consiga fazê-lo de casa. (ESTRADA, 2010, p.107; PINEL, 2012)

Ainda seriam observados benefícios como a diminuição do estresse, proveniente de ações como transporte lotado ou engarrafamento; não precisar necessariamente residir próximo a empresa, podendo optar por locais com um custo de vida menor ou um que se adeque mais as suas necessidades pessoais ou familiares. Consequentemente, estas ações resultariam em um maior tempo livre, para que o indivíduo pudesse desfrutar como melhor lhe proviesse. (BARROS, 2016, p.215)

De malefícios, o isolamento social, já que suas interações com outras pessoas, por suposto, diminuiriam; dificuldade de manter a disciplina com relação aos horários de realização das funções, podendo resultar até mesmo numa hiperconexão laboral; e uma maior dificuldade de manter um ambiente necessariamente sadio, observando as regras de saúde e segurança (ESTRADA, 2010 p.108; PINEL, 2012)

Já com relação as empresas, podem ser apontados benefícios como diminuição de custos gerais provenientes do uso espaço físico pelos funcionários, com um trabalhador em regime de teletrabalho podendo gastar até 29 vezes menos do que se estivesse desenvolvendo o mesmo serviço diretamente na firma; ou diante de circunstâncias inesperadas, tais como condições meteorológicas adversas ou surtos pandêmicos, que obstruem a capacidade dos indivíduos de desempenharem suas funções nos espaços de trabalho tradicionais, assegurando, assim, a continuidade operacional das organizações.(BARROS, 2016, p.214; DE MASI, 2019 p.212)

Por circunstâncias negativas, pode-se citar o fato de uma possível dificuldade de comando por conta do distanciamento físico entre empregador e empregado; maior dificuldade na guarda de dados sigilosos, podendo-os deixar mais vulneráveis. (ESTRADA 2010, p.13; PINEL, 2012)

Além disso, existem pontos positivos pela adoção do teletrabalho também para a sociedade em geral, como a possibilidade de inclusão de idosos e pessoas com deficiência no mercado de trabalho; e diminuição da poluição do meio ambiente, chegando à redução em até 54% de lançamento de gases de efeito estufa na atmosfera, principalmente por conta na redução do uso de veículos para o deslocamento dos funcionários à empresa. (DE MASI, p.212; TAO *et al.*, 2023)

Observa-se como manifestação prática de alguns destes exemplos citados, a quando o mundo assistiu à deflagração da pandemia de COVID-19, no ano de 2020. Na maioria dos países, por conta da adoção do regime de *lockdown* não era mais possível que os funcionários se dirigissem a empresa para desenvolver suas funções.

Especificamente no Brasil, segundo a PNAD Contínua 2021 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em 2021, no ápice da crise, mais da metade (57,5%) das empresas afirmam ter adotado o modelo *home office*/teletrabalho no Brasil, de forma parcial ou total, incluindo os que já adotavam essa modalidade antes da pandemia.

A produtividade dos funcionários também foi alvo da pesquisa realizada pelo IBGE. Em 2021, cerca de 21,6% das empresas que adotaram *home office*/teletrabalho observaram aumento no rendimento de seus empregados enquanto 19,4% apontavam redução. No ano seguinte, o número de empresas que aferiram aumento na capacidade de produção de seus colaboradores aumentou para 30%, enquanto as que notaram diminuição caiu para 10,2%.

Em 2022, na Sondagem do Mercado de Trabalho, realizada pelo IBRE (Instituto Brasileiro de Economia), questionou-se sobre as características positivas em se adotar o teletrabalho para indivíduos que laboravam ao menos uma vez na semana desta maneira. Os dois maiores aspectos elencados foram o ganho de tempo em não ter a necessidade de se deslocar para trabalhar (61%) e a flexibilidade na jornada (58,9%).

Percebe-se, portanto, a partir dos dados e da doutrina, que o teletrabalho, por si só, não é herói e nem vilão. As mudanças não serão repentinhas. O que vai determinar o sucesso na consolidação desta modalidade é a convergência de força dos empregados, empregadores e até mesmo do Estado, como por exemplo, com a edição de normas que venham cada vez mais a proteger esta relação.

2.3 TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Por motivos óbvios, não foi desde sempre que no ordenamento jurídico brasileiro existiu proteção expressa ao teletrabalho. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) promulgada na década de 40, se deparava com formas de labor que eram substancialmente diferentes das mais atuais. (DELGADO, 2019, p.1060)

É só a partir do advento da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, com a alteração do artigo 6º da CLT, que se passa a equiparar os efeitos jurídicos do trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado ou à distância, desde que estivessem caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Além disso, a norma trouxe, em seu parágrafo único, o reconhecimento dos meios telemáticos e informatizados de trabalho, tais como e-mails corporativos e aplicativos de comunicação, como ferramentas legítimas para o exercício da supervisão do empregador, equiparando-os aos métodos tradicionais de controle laboral. (DANTAS 2021; FINCATO 2019, p.59)

Não obstante, nota-se também que tal dispositivo agiu como um precursor da flexibilização da noção de "local de trabalho", um conceito que se tornaria cada vez mais relevante com o advento das novas tecnologias. Assim como a introdução da ideia de subordinação subjetiva e estrutural. (DELGADO 2019, p.1070; COSENTINO FILHO; ESTEVES, 2019, p. 33)

Deste modo, admite-se que o controle não se dê por meio de presença física ou supervisão direta, mas sim através da integração funcional e da dependência sistêmica do trabalhador às estruturas e necessidades organizacionais. Portanto, mesmo trabalhadores que realizam suas funções fora das dependências físicas do empregador são considerados subordinados quando suas atividades estão atreladas ao ambiente estratégico do empregador. (DELGADO 2019, p. 353-354)

Embora essa legislação não tratasse de forma direta sobre o teletrabalho, abriu caminhos para que o reconhecimento desta modalidade viesse a ocorrer, sendo usada como analogia, pois por um período considerável, o país enfrentou a ausência de um marco legal específico que regulamentasse essa nova forma de trabalho.

Ainda assim, a necessidade de regulamentação específica para o teletrabalho se tornou cada vez mais evidente, já que o regramento até então vigente, deixava muitas lacunas. Este movimento acabou resultando na incorporação de um capítulo dedicado a essa modalidade de trabalho através da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Em linhas gerais, a Reforma Trabalhista tem viés neoliberal, e trouxe consigo a justificativa, pelo governo, da necessidade de modernização das relações laborais, o aumento da competitividade das empresas brasileiras e a geração de empregos. Contudo, por conta de muitas de suas flexibilizações, impôs desafios significativos à proteção dos direitos trabalhistas. (MARTINEZ, 2018, p.87).

No que diz respeito ao teletrabalho especificamente, o legislador introduziu o capítulo II-A (do Teletrabalho) à CLT para tratar do tema, que trouxe seu conceito pela primeira vez, através do artigo 75-B. Sua redação se deu da seguinte forma:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho

Além de sua conceituação, foram definidas diretrizes formais para que os teletrabalhadores pudesse usufruir dos direitos já disponíveis aos funcionários que laboram de forma presencial.

No entanto, apesar de regulamentá-lo de maneira inédita, a referida inovação ainda recebeu muitas críticas por se mostrar incompleta e insuficiente em

vários artigos, incluindo a terminologia dada a configuração do teletrabalho, pois apresentou limitações em termos de abrangência e detalhamento normativo, ao passo que se entende que mesmo com a dinamicidade do tema, poderiam ser previstas. (MIZIARA 2019, p.86)

Outra das várias ponderações tecidas ao dispositivo, deram-se em respeito ao modo no qual o artigo 75-D foi redigido, pois poderia abrir margem para interpretação de que o empregado poderia ter transferido para si, o custo da manutenção do seu local de trabalho. (COSENTINO FILHO; ESTEVES, 2019, p. 54).

Eis como foi elaborado:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, **serão** previstas em contrato escrito. (grifos nossos)

A confusão se dá, justamente pela ambiguidade permitir que se aduza que tal dispositivo fosse de encontro a própria CLT, que em seu artigo 2º, norteia que é responsabilidade do empregador assumir os riscos da atividade econômica.

Entretanto, Raphael Miziara (2019, p.84), esclarece que na verdade o reembolso está imposto ao empregador, pelo uso da palavra “serão”. Caso este fosse de cunho facultativo, deveria constar o termo “poderão”, o que não ocorre.

Inclusive, corroborando sua afirmação, Miziara (2019, p.84) traz à baila, o Enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (Enunciado nº 70. Aglutinado nº 1 da Comissão 6)

Outra norma acrescida que suscitou muita discussão foi a relativa ao inciso III do art. 62 da CLT que inseriu os teletrabalhadores no rol das exceções relativas à aferição da jornada de trabalho, os deixando, por exemplo, sem a possibilidade de receber horas extras e do direito a intrajornada. A motivação para tal, é a de que o empregador estaria impossibilitado de uma fiscalização mais precisa pelo fato de não se encontrar presencialmente junto ao empregado”. (MARTINEZ 2020, p.83)

Em contrapartida, Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite (2021, p.68-69), além de reiterarem de que com a tecnologia disponível atualmente, não existem trabalhos impossíveis de terem sua jornada controlada, defendem ainda, a constitucionalidade do inciso, uma vez que ferem “os direitos fundamentais a saúde, ao lazer (art.6º) e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (inc. VII, art. 200)”. (LEITE; MELO, 2021, p.68)

Outrossim, omissões relevantes na lei foram apontadas como por exemplo, quanto ao modo pelo qual deverá ocorrer a fiscalização do meio ambiente do trabalho, garantia de sua tutela ou representação sindical, ou ainda sobre o direito à desconexão. (TOLEDO FILHO, 2019, p. 25)

Em 5 de setembro de 2022, foi promulgada a Lei 11.442/22, que entre outros assuntos, tratou de atualizar o disposto no Capítulo II-A da CLT, aproveitando para esclarecer pontos anteriores que causavam instabilidade normativa, e também para acrescer novas definições.

Um dos ajustes realizados redefine o que se tinha até então por teletrabalho. Agora, com a nova redação do 75-B, não se exige mais que o trabalho seja preponderantemente fora das dependências do empregador para que tal forma de labor seja válida.

O polêmico inciso III do artigo 62 da CLT também sofreu alteração e agora somente os teletrabalhadores que prestarem serviços por produção ou tarefa estarão alheios ao controle de jornada. Isto tornou possível que a jornada de trabalho do teletrabalhador possa ser controlada pelo empregador, e caso realizem horas de trabalho além da jornada normal, por exemplo, tenham o direito de receber pelas horas adicionais, garantindo ainda mais equidade entre esses trabalhadores e aqueles que realizam suas atividades presencialmente nas dependências da empresa.

De todo modo, caso seja constatada a viabilidade de aferição de jornada de trabalho por qualquer meio, o teletrabalhador, mesmo que preste serviço por produção ou tarefa, não estará excluído do regime elencado no Capítulo II da CLT. A presunção constituída no artigo 62, inciso III, não é absoluta, “cabendo o ônus probatório ao empregador, nos moldes do art. 373 do CPC e art. 818, II, da CLT” (PAMPLONA; SANTOS 2020, p.146-147)

A lei 11.442/22 também trouxe novidades referentes ao teletrabalho como a extensão do regime para os aprendizes e estagiários, a priorização dos empregos nesta forma de labor para empregados com deficiência e com filho ou criança de até

quatro anos de idade sob guarda judicial e o esclarecimento sobre a utilização de infraestrutura e ferramentas digitais pelo empregado fora da jornada de trabalho.

Mesmo com estas atualizações e a oportunidade de preencher lacunas anteriormente abertas, pouco se viu. Muitas das omissões continuam e se percebe que muito falta para que o ordenamento jurídico brasileiro esteja plenamente estável na regulação deste modo de trabalho que se mostra cada vez mais consolidado no país.

Atualmente, tramitam nos Poderes Legislativos, alguns projetos de lei tal qual o de nº5090/23 que trazem novidades como, a conceituação do regime híbrido de teletrabalho, que traria a possibilidade pré-definida em contrato de que se possa ocorrer a prestação de serviços, com subordinação, com a alternância de períodos de prestação de serviços nas dependências do empregador e fora delas.

Também ampliam o rol de prioridades na realização do regime de teletrabalho para pessoas com mais de 50 anos e vítimas de violência doméstica ou familiar. Por mais que sejam validas as intenções de melhoria, o regramento continua muito aquém.

O resultado disto, é a insegurança jurídica que continua permeando diversos cenários relacionados aos empregados em regime de teletrabalho, principalmente no tocante a busca por um meio ambiente de trabalho digno, como será tratado a partir do próximo capítulo.

3 DIREITO À DESCONEXÃO APLICADO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Não se pode negar a relação do ser humano para e o com trabalho. É através dele que o indivíduo obtém não somente sua subsistência, mas também rege interações, demonstrando autonomia perante a sociedade. No entanto, esta dependência não pode justificar a inobservância dos preceitos constitucionais em ambiente laboral. Tal fato coloca em risco seus direitos da personalidade.

Este capítulo abordará em um primeiro momento, a necessidade e o direito do teletrabalhador em desempenhar suas atividades em um meio ambiente de trabalho digno, reconhecendo o valor social do trabalho para o indivíduo, mas ao mesmo em que se demonstra que é necessário a imposição de limites, para que não haja a supressão de seus direitos fundamentais.

Em seguida, abordará o impacto que a hiperconexão ao trabalho causa na vida do obreiro, no que se refere aos seus direitos fundamentais, ao lazer e ao descanso. Tal impacto pode ser mais percebido nos que laboram em regime de teletrabalho, devido às especificidades desta modalidade laboral.

Por fim, se trará uma visão sobre o cenário da positivação do direito à desconexão do trabalho em ordenamentos jurídicos diversos, demonstrando assim, que o direito ao não-trabalho alcança uma perspectiva de interesse global.

3.1 O TELETRABALHADOR E O DIREITO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGNO

Como visto anteriormente, a conquista de melhores condições laborais se deu ao longo do tempo, através de muita luta da classe operária. Desde então, o que se persegue é que o indivíduo enquanto ser trabalhador possa ter os danos provenientes da exploração de sua força de trabalho mitigados, para a obtenção de um meio ambiente do trabalho cada vez mais digno.

Conforme leciona Sarlet (2006, p.39-45), por mais que não se consiga uma definição plena para o que se entende por dignidade, é certo que ao menos hodiernamente, perceba-se que é uma maneira de autoafirmação do ser, além de se conceber a ideia de que é “qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana”. Portanto, pertencente a toda e qualquer pessoa, em toda e qualquer situação.

Através de similar linha de pensamento, Daniel Sarmento (2016, p.28), complementa que a dignidade da pessoa humana “envolve a concepção de que todas as pessoas, pela sua simples humanidade, têm intrínseca dignidade, devendo ser tratadas com o mesmo respeito e consideração”.

Dessa forma, a partir de tais definições, é nítido concluir que tal princípio desagua no pensamento de que a pessoa humana assume papel basilar, na contemporaneidade, sob todos os aspectos da “sociedade, do Direito e do Estado”. (DELGADO; GODINHO DELGADO, 2013, p.89-90) Assim sendo, ocupa espaço proeminente nos sistemas jurídicos do mundo globalizado como mecanismo de proteção frente a supressão de direitos. (SARMENTO, 2016, p.15)

No Brasil, a dignidade é assegurada através de sua Carta Magna de 1988 em seu artigo 1º, inciso III, que a define como um dos princípios fundamentais da República. Ao estabelece-la deste modo, o constituinte assegurou-a, um significado mais abrangente, coletivo, que transcende a seara individual. (DELGADO; GODINHO DELGADO, 2013, p.88)

É a partir deste entendimento que se procura garantir que o ser através de instrumentos mínimos e necessários de existência, possa desfrutar não tão somente do direito à vida, mas sim, que através e a partir dela, consiga desenvolver seu papel como cidadão tanto em âmbito particular, quanto em sociedade, como expressão concreta de sua identidade. (COUTINHO, 2013, p.32-34)

Uma das facetas dessa demonstração de identidade se dá justamente através do trabalho. A referência ao trabalho aqui, também pode ser entendido como emprego. O trabalho para além servir como fonte de subsistência, gera interações sociais e demonstra relações de bem-estar, reputação e autoridade. (ALBORNOZ, 2004, p. 08-09)

As pessoas desde cedo são voltadas ao pensamento de estudar, e de se capacitar cada vez mais através de inesgotáveis cursos de especialização, não só para adquirir “conhecimento empírico”, mas para que consigam “arranjar um bom emprego”, e serem “bem vistos” perante aos seus, ou melhorar cada vez mais as condições de seu atual labor. Não há como pensar na sociedade atual sem trabalho.

Sem trabalho, o indivíduo não consegue garantir para si e seus familiares acesso minimamente razoável à moradia, educação, cultura, lazer, vestimentas, etc. “De modo que o trabalho não é um fim em si mesmo, mas um meio através do qual

os sujeitos obtêm o sustento [...], alcançam autonomia como sujeitos integrantes das relações sociais." (GOLDSCHIMIDT; GRAMINHO, 2020, p.23)

Tamanha a importância normativa dada ao trabalho é vista através de sua inserção também no rol de princípios fundamentais. A Constituição Federal de 1988, tutela-o através dos "valores sociais do trabalho", em seu artigo 1º, inciso IV. Portanto, deixando intrinsecamente vinculados entre si, tanto a dignidade quanto o direito ao trabalho. (DELGADO; GODINHO DELGADO, 2013, p.88;90)

A Lei Maior estabelece ainda, compreensões avançadas ao proteger os obreiros e suas relações de trabalho, através de seus direitos específicos laborais (artigo 7º). Elenca também o trabalho como direito social, e o garante através de medidas voltadas à saúde, higiene, segurança, representatividade sindical e garantias pecuniárias, por exemplo (artigos 6º ao 11). (GOLDSCHIMIDT; GRAMINHO, 2020, p.07; PADILHA, 2013, p.217;221)

Também é a partir da valorização do trabalho que as diretrizes de ordem econômica deverão ser estabelecidas (artigo 170), assim como a ordem social terá como base o primado do trabalho (artigo 193). Ainda, a educação deverá visar o desenvolvimento da pessoa incluindo sua qualificação para o trabalho (artigo 205). Assim, é notório que os trabalhadores ainda gozam dos "direitos inespecíficos", outorgados a todos indivíduos, tais quais os direitos da personalidade. (GOLDSCHIMIDT; GRAMINHO, 2020, p.08)

No entanto, por óbvio, para que se tenha uma vida plena com todos os preceitos acima destacados, faz-se necessário que exista qualidade no exercício do trabalho. E não há como se obter qualidade no exercício do trabalho, sem que haja um meio ambiente do trabalho propício, capaz de atender a estas necessidades.

O meio ambiente do trabalho encontra guarida no artigo 225, caput, da Constituição Federal, ao estabelecer que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]", pois se é o direito é de todos, também é dada tutela ao trabalhador. Tanto que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS), é conforme artigo 200, inciso VII: "colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho."

E por meio ambiente de trabalho, Karen Rosendo de Almeida Leite e Sandro Nahmias Melo (2021, p.23) entendem que se dá por meio da "composição dos

elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa, relacionadas à sua sadia qualidade de vida".

Sob as lições de Vólia Bonfim Cassar (2017, p.963) comprehende-se que,

Portanto, o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)

Em outras palavras, da mesma maneira em que o meio ambiente de trabalho, se deu através dos já tratados modelos tradicionais, agora, de maneira poliforme, se adequa sobremaneira, para as cada vez mais rápidas novas formas de trabalho, como o caso do teletrabalho. (LEITE; MELO, 2021, p.22)

No Brasil, a maioria de trabalhadores em regime de teletrabalho atua na modalidade de *home office*. Atualmente, segundo dados da PNAD 2023 realizado pelo IBGE, o Brasil possui cerca de 7 milhões de trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalhando na modalidade de *home office* (portanto, diretamente de suas casas), representando cerca de 95% da totalidade de teletrabalhadores no país.

Assim, aquela máxima de "deixar os problemas para fora da catraca" não existe mais para estes. Seu lugar de moradia se entrelaça ao seu lugar de trabalho e, impreterivelmente, acaba por influenciar no contexto geral do exercício das funções.

Problemas como a falta de infraestrutura externa adequada, como de não possuir acesso à banda larga na localidade onde residem, (dos quase 26% dos brasileiros que possuem funções que podem ser realizadas em *home office*, apenas 17,8% declaram ter internet ou eletricidade em casa, segundo pesquisa do IBRE), afetam esta modalidade de trabalho que necessita do acesso à rede para que possa ser desempenhada.

Além disso, nem sempre a própria residência deste trabalhador terá um local disponível exclusivamente para o exercício laboral, ou estará apta para atender integralmente ao cumprimento das normas de segurança do trabalho (NR17 e correlatas), como mesas, cadeiras, iluminação, hardwares ergonomicamente adequados.

Isto posto, alguns questionamentos práticos começaram a surgir sob o que diz respeito a manutenção da dignidade no ambiente laboral, por exemplo, através das questões de enquadramento de acidente típico de trabalho em regime de

teletrabalho na modalidade *home office*. Tais levantamentos são de suma importância, até mesmo para que se compute a possibilidade da obtenção de benefícios trabalhistas, previdenciários, ou a depender da extensão, indenizações por dano moral, estético e até mesmo existencial.

Diferente de quando o funcionário trabalhava presencialmente no espaço físico da empresa, onde poderia ser fiscalizado de forma mais direta, em seu lar tal tarefa se torna extremamente desafiadora. Há limites para esta fiscalização. A disponibilidade de câmeras, por exemplo, com tal finalidade é inconcebível e até inconstitucional com base no entendimento do artigo V, inciso XI da Constituição Federal.

Portanto, nas situações em que um empregado trabalhando em *home office*, se lesiona, por exemplo, mesmo que em horário de pausa dentro de sua jornada de trabalho, teria responsabilidade a empresa quanto à organização e ao controle do ambiente de trabalho, que neste caso vem ao mesmo tempo ser residência do empregado?

Bem, segundo exposto previamente, enquanto as leis não se mostram mais claras sobre o conteúdo em exame, o judiciário tenta dar respostas a tais indagações que por serem recentes, também não têm jurisprudência assentada a fim de se pacificar o tema.

Recente decisão proferida ano passado, pela 1^a Vara de Acidentes do Trabalho do Tribunal de Justiça do estado de São Paulo, julgou improcedente o pedido de concessão de benefício acidentário a empregado em regime de teletrabalho. O reclamante alegou ter sofrido acidente típico do trabalho no desempenho de suas funções como designer gráfico, quando, em *home office*, teria lesionado o membro superior direito após queda da própria altura enquanto se dirigia ao banheiro.

O requerente pleiteava, sob o processo de nº 1034494-06.2023.8.26.0053, entre outros, o reconhecimento da responsabilidade da empresa para que consequentemente, fosse concedido o benefício acidentário.

Na sentença, o juiz Rafael de Carvalho Sestaro, julgou improcedente o pedido, alegando que pelo empregado atuar em regime de *home office*, a responsabilidade da empresa está afastada tanto quanto à organização quanto ao controle do ambiente de trabalho.

Em suas alegações, o magistrado justificou que, de fato, “o empregador detém importante parcela de responsabilidade sobre a organização, manutenção e

controle do ambiente de trabalho”, na busca por prevenir ou diminuir o risco de doenças ou acidentes laborais. No entanto, “quando o acidente ocorre fora do ambiente do empregador, [...] a empresa, que deve zelar pela segurança do seu empregado nas suas dependências, não possui controle [...]”, com exceção dos casos configurados como acidente de trajeto.

Complementando ainda que,

A partir do exposto, conclui-se que **a legislação accidentária, pelo menos quanto ao acidente típico, não protege a atividade desenvolvida em home office**. Em primeiro lugar, porque ela não é equiparada ao trabalho externo, e, em segundo lugar, porque ela é exercida fora das dependências do empregador, na residência do empregado, que é um ambiente no qual a empresa não possui autonomia para organizar e controlar todos os fatores existentes com a finalidade de impedir, ou ao menos reduzir, a ocorrência de acidentes relacionados ao trabalho (grifo nosso)

Se observa, portanto, que em algumas circunstâncias, a atividade desenvolvida em teletrabalho, principalmente em *home office*, pode afastar a responsabilidade da empresa, nos casos em que se pleiteia acidente de trabalho. No entanto, diferente entendimento se pode aferir, ao se analisar o próprio ordenamento jurídico brasileiro.

Conforme disposto no artigo 19, caput, da Lei nº 8.213/91, o acidente de trabalho é caracterizado como:

[...]o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ou seja, não se restringe o local da lesão corporal ou perturbação funcional apenas quando ocorrido nas dependências da empresa, exigindo apenas que ocorra pelo exercício do trabalho ou a serviço desta.

O artigo 21 da referida lei, equipara ainda a acidente de trabalho, em seu inciso IV, “o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho”, e mais especificamente, em seu § 1º: “[...] por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Na CLT, o já antes citado artigo 75-B define o teletrabalho como “a prestação de serviços fora das dependências da empresa”.

Não obstante, enunciado aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho de 2017, no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho também corrobora com o entendimento.

O Enunciado de nº 24, trata sobre a presunção de acidente de trabalho nos casos de teletrabalho:

TELETRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE OCORRÊNCIA NO LOCAL ONDE O TRABALHO É EXERCIDO O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do teletrabalhador é presumido como acidente de trabalho (art. 8º da CLT c/c artigo L1222-9 do Código do Trabalho francês).

Karen Leite e Sandro Nahmias Melo (2021, p.69-70) defendem ainda que, “o empregador é responsável pela higidez do meio ambiente de trabalho de seu empregado, ainda que em regime de teletrabalho”, tendo como fundamento o princípio da precaução, assim como o princípio da prevenção.

Tanto o princípio da precaução, quanto o princípio da prevenção, têm por objetivo, evitar danos ao meio ambiente de trabalho. No caso da prevenção, os danos são conhecidos. Já no que diz respeito ao princípio da precaução, os danos são incertos. Ambos de responsabilidade do empregador. Portanto, nos casos de acidente laboral, é a entidade contratante que recai a incumbência de provar que não falhou em garantir um meio-ambiente do trabalho saudável. (LEITE; MELO, 2021, p.30-34)

O que se aduz até aqui, é que realmente, as lacunas deixadas em aberto no tocante ao ordenamento jurídico relacionadas ao tema em destaque, interferem diretamente na busca por um meio ambiente de trabalho digno. Portanto, as discussões acerca destes apontamentos estão longe de cessar, e deverão ser sempre objeto de revisão na medida em que novas indagações tão inerentes a esta modalidade laboral forem surgindo.

Afora esta situação usada como referência, uma outra questão que merece especial atenção, é a hiperconexão laboral. Justamente por conta de toda esta flexibilidade irreversível proporcionada pelo cenário do teletrabalho, os indivíduos, muitas vezes, acabam ficando conectados às suas atividades profissionais de forma constante e intensiva fora do horário de trabalho. Tal ação pode acarretar em inúmeros

prejuízos não só no meio ambiente laboral efetivamente, mas na vida privada do obreiro, conforme se verá a seguir.

3.1.1 Hiperconexão laboral como violadora dos direitos fundamentais à saúde, ao descanso e ao lazer

Conforme anteriormente verificado, o avanço da tecnologia a fez com que ocupasse de maneira incisiva, sob todos os aspectos, espaços na vida do ser humano. Seja ao assistir uma aula online do curso de graduação, seja para solicitar uma refeição através dos aplicativos de *delivery*, assistir a um filme pelos famosos serviços de *streaming* ou até mesmo para uma teleconsulta médica, ela se faz presente. Para isso, basta que o indivíduo possua uma conexão à rede, e pronto, estará apto para participar deste vasto mundo de possibilidades sem nem precisar sair de casa.

Antes, usava-se a expressão “vou entrar na internet” para dizer quando se pretendia acessar à rede mundial de computadores. Hoje em dia, na era da Internet das Coisas, estes termos já caíram praticamente em desuso. Tudo está conectado, relógio agora é *smartwatch*, celular é *smartphone* e televisão é *smart tv*. Dados completos de uma pessoa, desde os mais simples, como preferencias musicais ou informações mais sensíveis como relatórios de saúde estão lá, presentes na “nuvem”, que é como se denominam os gigantescos servidores que armazenam e interligam estes insumos. Não há como se desvincilar deste ciberespaço.

Toda esta modernidade, por óbvio, chegou também ao mundo do trabalho, desencadeando novas formas de labor como o teletrabalho. Os novos recursos digitais, possibilitaram ao trabalhador que não precisasse mais se deslocar à empresa para exercer sua prestação de serviço. Esta flexibilidade permite que o trabalho seja realizado de qualquer local com acesso à internet. Na maioria das vezes, até por comodidade, é a partir de sua residência que o empregado desenvolve suas funções.

Uma das características provenientes desta nova modalidade de trabalho é o distanciamento físico entre empregador e empregado. Dado este cenário, a relação hierárquica precisa se desenvolver de maneira descentralizada. As reuniões que aconteciam presencialmente no ambiente da empresa migraram para plataformas virtuais como o *Zoom*; as orientações de rotina migraram para incontáveis grupos de mensageiros eletrônicos como *WhatsApp* ou *Teams*.

Assim, pelo fato de se poder prestar o serviço sem que esteja presencialmente em seu local tradicional de trabalho, muitas vezes exige-se (mesmo que de forma não expressa) do empregado, que este permaneça em acesso contínuo, através dos dispositivos tecnológicos de informação e comunicação.

Toda esta gama de acontecimentos aliados a inúmeros fatores pode acabar fazendo com que o obreiro fique conectado por um período muito mais longo do que deveria, prolongando de maneira exacerbada sua jornada de trabalho, ocasionando, por conseguinte, uma hiperconexão laboral.

Esta condição de conexão excessiva faz com que as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal tornem-se imprecisas. O tempo e o espaço pessoal são frequentemente invadidos por demandas laborais, sob a expectativa de disponibilidade quase permanente. Tais acontecimentos desencadeiam uma série de infortúnios que transbordam para além da vida do indivíduo, alcançando seus familiares e a depender do campo de visão, toda a sociedade.

Pode-se afirmar que um dos fatores que levam uma pessoa a permanecer demasiadamente interconectada às atividades de labor é sociocultural. A partir do capitalismo, o trabalho acaba ocupando um papel central na formação ideológica do cidadão. Desde a infância, através da educação, alimenta-se o grau de importância que o trabalho possui. (PICCININI, TOLFO, 2007, p.39-40)

Ao mesmo tempo, quem não trabalha, ou ainda, quem não se dedica arduamente ao trabalho, é visto como um estorvo perante a ordem social. Tanto que até 1940, a vadiagem foi considerada contravenção no país, deixando de existir apenas quando Vargas promulgou o Código Penal que vigora até os dias atuais.

A partir desta percepção, muitos trabalhadores na busca por satisfazer suas necessidades de autoafirmação e também para com a sociedade, passam incontáveis horas trabalhando, ultrapassando a barreira do saudável, tornando-se verdadeiros adictos ao trabalho, os chamados “*workaholics*”, tão endeusados no mundo corporativo. Ronchi *et al.* (2023, p.38) definem esta adicção como uma “disfunção psicológica composta por uma dedicação ‘incontrolável’ ao trabalho, uma obsessão e uma incessante e intensa vontade de investir seu tempo e esforço para as atividades de emprego”. (PICCININI, TOLFO, 2007, p.39-40; RONCHI *et al.*, 2023, p.39)

Portanto, a cultura organizacional pode também reforçar a dependência ao trabalho, uma vez que muitas empresas promovem a sobrecarga de tarefas e a

competitividade entre seus colaboradores. Verifica-se também, a necessidade da manutenção de seus postos de trabalho, seja por subsistência ou qualquer outro motivo. A atual estrutura das empresas, faz com que o comportamento *workaholic* seja “constantemente reforçado por meio de recompensas tangíveis, como maior salário e promoções, e intangíveis, como elogios”. (RONCHI et al., 2023, p.42)

Em sua obra “Sociedade do Cansaço”, o filosofo Byung-Chul-han (2019), discute a transição para uma sociedade de desempenho, na qual os indivíduos se tornam empresários de si mesmos, enfrentando uma pressão constante para otimizar seu rendimento. Isso leva a um estado de esgotamento, visto em condições como a Síndrome de *Burnout*, que pode ser interpretada como consequência de uma cultura laboral incessantemente conectada e demandante.

O resultado de todas estas manifestações, aliado a intensa conectividade proporcionada pelos atuais meios de comunicação, cunhou-se chamar “telepressão”. Tal termo tem por característica outro fator proporcionado pela mobilidade das TICs, que é trabalhar após o encerramento da jornada de trabalho, folga e até mesmo nas férias, ensejando justamente na hiperconexão, o que torna o trabalhador uma espécie de “escravo digital”, já que fica disponível diuturnamente ao bel-prazer de seu empregador. (ANTUNES, 2016, p.33; LEITE; MELO, 2021, p.77)

Há de se salientar que além de todas as imposições demandadas pelo trabalho atualmente, é natural que uma pessoa já passe muito tempo conectada realizando diversas tarefas. A própria arquitetura dos algoritmos digitais é programada para conseguir este objetivo. No Brasil, segundo dados de uma pesquisa realizada pela empresa ProxyRack no ano de 2022, gasta-se em média 9 horas e 32 minutos/dia navegando na internet, ficando o país apenas atrás da África do Sul neste quesito (10 horas/dia). (LEITE; MELO, 2021, p.76; SCHWAB, 2016, p. 97)

Hodiernamente, a conexão cibernética se dá de maneira tão intensa que, por resultado, acaba gerando novos comportamentos, desencadeando até em problemas de saúde coletiva, na qualidade de síndromes relacionadas exclusivamente ao mundo digital, como a nomofobia. Segundo Cleber Bianchessi (2020, p.18), a nomofobia é o termo que descreve “um medo crescente no mundo contemporâneo de ficar sem a presença de um dispositivo móvel ou além do contato do telefone móvel, bem como despertar a sensação de ser excluído ou antissocial.”

Vê-se, portanto, que a hiperconexão por intermédio dos dispositivos eletrônicos, por si só, já pode ser observada como um dos males do mundo pós-

moderno. Somada ainda ao extenuante universo laboral, vai de encontro a direitos fundamentais como o direito à saúde, ao descanso e ao lazer, pois passa a incidir também na vida *offline* do indivíduo, já que a este não sobra tempo para dispor de uma vida equilibrada. (GOLDSCHIMIDT; GRAMINHO, 2020, p.105)

Os reflexos negativos da ininterrupta conexão laboral no direito à saúde são verificados através dos impactos causados na vida do trabalhador. Além dos agravos ocupacionais provocados pelos esforços repetitivos como a LER (Lesão por Esforços Repetitivos) e o DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), existem temas que ganham especial atenção nesta seara, como no caso da saúde mental, por muito tempo relegada.

A movimentação do corpo nos modelos atuais de trabalho, que prezam pelas habilidades intelectuais, foi substituída pela movimentação da mente. Enquanto geralmente permanece sentado durante toda a jornada de trabalho, o obreiro realiza grande esforço mental para dar andamento as suas atividades. Edith Seligmann-Silva (2022, p.472), leciona que: “o trabalho humano tornou-se [...] um trabalho predominantemente mental. Porém o cansaço mental [...] e a exaustão emocional foram igualmente ignorados nas reestruturações.

Um dos desdobramentos deste cansaço mental e exaustão emocional além de ansiedade, stress e depressão, é o esgotamento profissional, denominado Síndrome de *Burnout*. Em 2022, A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de *Burnout* oficialmente como um transtorno relacionado ao trabalho, inserindo-a na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11) e conceituando-a como “uma síndrome [...] resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi bem manejado”.

A organização caracterizou ainda o *Burnout* em três dimensões, como a “sensação de falta de energia ou exaustão; aumento da distância mental em relação ao trabalho, ou sentimentos negativos ou cínicos relacionados ao trabalho; e uma sensação de ineficácia e falta de realização[...]”. (OMS, 2022)

Ou seja, a precariedade no ambiente de teletrabalho inclusive pela exaustão e sobrecarga de conexão, são fatores preponderantes para o desencadeamento da síndrome. Além destes, por ser efetuado da casa do empregado, em grande parte das vezes, tende a fazer com que o obreiro se sinta isolado, por não interagir fisicamente com seus colegas de trabalho. (ALVES, POSSIDENTE, TORTURELLA, 2023, p.132). “Assim, pode-se concluir que a

hiperconexão e a falta do contato humano nessas relações podem levar ao aparecimento da síndrome de burnout ou mesmo de outros transtornos ou adoecimentos". (BANDEIRA DE MELO, 2023, p.34)

Verifica-se, portanto, que as consequências da imoderada conectividade proporcionada pela falta de controle no meio ambiente do teletrabalho acarretam prejuízos incalculáveis ao indivíduo. Com sua saúde física e mental deteriorada, este se vê sem energia para desempenhar seu papel não apenas no próprio trabalho, mas também fora dele. Seus momentos de descanso e lazer, no qual deveria dedicar a sua família, estudos, ou quaisquer outras atividades de cunho particular ficam comprometidos.

As empresas também tendem a ter prejuízos, pois um empregado fadigado que não se reestabelece psicofisicamente, tem mais chances de ter desempenho profissional reduzido, se tornar absenteísta, de sofrer acidente de trabalho ou sofrer doença ocupacional. (ANDRADE, MACHADO, TENG, 2023, p.54; GOMES DOS SANTOS, 2006, p.234; GOLDSCHIMIDT; GRAMINHO, 2020, p.89;94)

Conforme mencionado alhures, o meio ambiente de trabalho é composto por "todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa." (MELO, 2019, p.77) Assim sendo, dispõe-se que todo ambiente virtual laboral (intranet, sistemas de envio e recebimento de mensagens, sistemas de *login* e *logoff*, entre outros) que proporciona a extração da jornada de trabalho através da conexão continua por meio dos aparelhos de comunicação comprehende este ecossistema. (MELEK, 2021, p.147)

É pertinente destacar ainda que experiencias no mundo corporativo atual vêm demonstrando justamente o inverso de que dispor de muito tempo ligado de maneira ininterrupta ao trabalho, faz com que se obtenha uma maior capacidade de performance nas atividades laborais.

Em matéria veiculada pelo portal de notícias G1, no ano de 2019, foi divulgado o resultado de um estudo realizado pela empresa Microsoft do Japão, no qual se constatou que a diminuição de dias de trabalho, proporcionados pela empresa aos seus funcionários, expandiu a produtividade deles.

Ao implantar o fim de semana com três dias (sexta, sábado e domingo), a companhia aferiu que com esta redução na jornada de trabalho, a produtividade teve um substancial aumento. Durante o mês em que a medida foi aplicada, a produtividade dentro da empresa aumentou 40%.

Ainda em matéria publicada pelo mesmo portal, no ano de 2024, empresas brasileiras demonstraram experiência semelhante ao adotarem uma carga reduzida de trabalho. A chamada “*short friday*”, que se baseia na diminuição da carga horária pela metade às sextas-feiras, também obteve como resposta um aumento na produtividade de seus empregados.

Em vista destas razões, buscando salvaguardar à sadia qualidade de vida do obreiro, tanto para que possa desfrutar de um ambiente de trabalho equilibrado quanto para que consiga gozar plenamente de sua existência fora dele, é que se propõe o reconhecimento a um direito à desconexão. Observa-se que desta maneira, busca-se não permitir que a hiperconexão por intermédio das TICs se dê direta ou indiretamente através das demandas provenientes das atividades laborais. (LEITE, MELO, 2021, p.71; SOUTO MAIOR, 2003)

Sandro Nahmias Melo e Karen Rodrigues Leite (2021, p.97) definem o direito à desconexão como o

“[...] limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.”

Ou seja, não há outra maneira de se fazer com que o empregado possa usufruir de seus momentos de descanso, senão a partir da sua total desconexão do trabalho. Trata-se de uma desconexão profunda, do corpo e da mente que só é possível nos períodos de não-trabalho. (LEITE, MELO, 2021, p.85)

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p.03), vanguardista da discussão sobre o direito à desconexão no Brasil, explica 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 tecnologica, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Busca-se, portanto, tutelar o limite da jornada de trabalho, para que o trabalhador tenha o direito de “não responder os e-mails, às mensagens instantâneas e encaminhadas através de redes sociais, bem como de não atender ligações

relacionadas às atividades laborais". (GOLDSCHIMIDT; GRAMINHO, 2020, p.125). Com isto, promove-se a proteção à vida particular do indivíduo, impedindo uma perturbação de sua vida laboral aos seus direitos fundamentais à saúde, ao descanso e ao lazer. (GOLDSCHIMIDT; GRAMINHO, 2020, p.92; RESEDÁ, 2007, p.169)

Com relação ao atual ordenamento jurídico pátrio, a limitação da jornada de trabalho pode ser observada através do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que estabelece um limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais para tal. Os incisos XV e XVII, tratam do descanso semanal remunerado, e do gozo de férias anuais remuneradas, respectivamente. O espaço de não-trabalho ainda é visto, por exemplo, na CLT, em seu artigo 71, no qual trata da necessidade dos intervalos inter e intrajornada.

Este arcabouço normativo demonstra que já há necessidade e preocupação do Estado em proteger não só a integridade psicofísica do trabalhador e a ordem econômica, como também a ordem social, tendo em vista que é aproveitando seus períodos de descanso, que o obreiro pode desfrutar deste tempo para lazer estando na companhia de "seus amigos e familiares, o que contribui para uma maior satisfação pessoal e, consequentemente, reduz a probabilidade de advirem doenças de ordem psicológica [...]." (BEZERRA LEITE, 2024, p.261)

Conforme sustenta Maurício Godinho Delgado (2019, p.1026):

Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

Sob este prisma, o direito à desconexão assumiria caráter protecionista dos direitos fundamentais do trabalhador, agindo no intuito de garantir a efetividade destes. Ao mesmo tempo, dada sua relevância material, assumiria para si roupagem de direito fundamental implícito, podendo atingir também função social, beneficiando a sociedade como um todo. Como exemplo, pode-se mencionar que, ao se garantir o direito à desconexão, em tese, garante-se também uma maior participação de todos no mercado de trabalho. (GOLDSCHIMIDT; GRAMINHO, 2020, p.142; SOUTO MAIOR, 2003, p.21)

De todo modo, ainda se discute, não só no Brasil, mas em vários outros países, a positivação do direito à desconexão. Seria esta, uma forma menos abstrata

de demonstração para a sociedade, da urgente necessidade de controle da demasiada conexão dos meios telemáticos no ambiente de trabalho, conforme se verá a seguir.

3.2 DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL NO DIREITO COMPARADO

Como pioneira neste cenário, a França promulgou, em 2016, a “Lei El Khomri” (*Loi nº 2016-1088*), que recebeu este nome em alusão à Ministra do Trabalho Francês que a promoveu. As empresas que possuírem mais de 50 funcionários devem negociar formalmente regras de desconexão com seus empregados.

A legislação francesa buscou definir o direito dos empregados de se desconectarem de dispositivos eletrônicos fora da jornada de trabalho. Caso o acordo não seja configurado, será necessário que a empresa publique uma carta ou documento que defina claramente a disposição dos direitos de desconexão dos empregados, incluindo as horas durante as quais os empregados não devem enviar ou responder a e-mails. Cabe salientar que tal medida, apesar de merecer seu devido reconhecimento por nortear a adoção subsequente em diversos outros países, necessita aprimorar-se principalmente no que diz respeito à punição para o empregador que as descumprir. (CARDIM, 2021, p. 49-50; FRANÇA, 2016)

Na América do Sul, a discussão sobre o direito do obreiro a se desconectar dos meios telemáticos para não ser perturbado após sua jornada de trabalho, ganhou muito mais impulso após as mudanças provenientes da pandemia de COVID-19, no qual o teletrabalho se fez presente de forma massiva. O Chile e a Argentina, foram os pioneiros no continente com relação à positivação do direito à desconexão, com a promulgação das leis ocorrendo ainda no ano de 2020. (UNIGLOBAL, 2020, p.02)

O Chile, através da Lei nº 21.220 (*Ley 21.220 – Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia*), modificou seu código de trabalho para incluir o direito à desconexão nos casos de trabalho remoto, em seu ordenamento jurídico. Desta maneira, o país passou a regular que o empregador após a jornada de trabalho acordada, incluindo horas extras, não deverá enviar comunicações relacionadas ao trabalho para seus funcionários nos períodos de não-trabalho. (CHILE, 2020; UNIGLOBAL UNION, 2020, p.02)

Já a Argentina, por intermédio da Lei 21.555 (*Ley 27.555 – Régimen Legal del Contrato del Teletrabajo*) também regulou a matéria. No artigo 5º da referida

legislação, estipulou que o empregado que labora em teletrabalho tem o direito de não responder às comunicações fora do horário de trabalho assim como de se desconectar das TICs, a fim de não ser incomodado pelo empregador quando não estiver prestando serviço. Os obreiros poderão, sem quaisquer consequências, não responder às comunicações fora da jornada laboral. (ARGENTINA, 2021; UNIGLOBAL UNION, 2020, p.03)

Mais recentemente, a Austrália iniciou discussão para implementar o direito à desconexão laboral. A partir de estudos realizados pela “Safe Work Australia” (agência governamental responsável por políticas públicas de saúde e segurança ocupacional do país), foi constatado que a partir de 2016, problemas relacionados à saúde mental proporcionaram um aumento de 36% no total de lesões e doenças laborais. A pesquisa ainda deduz que a pressão no trabalho, muitas vezes imposta pela impossibilidade de se desconectar, é a segunda maior causa de impacto na saúde mental dos obreiros (25,2%). (MILLER, 2024; SAFE WORK AUSTRALIA, 2024)

Especificamente no Brasil, alguns projetos de lei como o nº4044, de 2020, sob autoria do Senador Fabiano Contarato, tramitam no Poder Legislativo buscando a positivação do direito à desconexão laboral no ordenamento jurídico brasileiro.

O projeto propõe, no tocante à desconexão laboral, através da inclusão de artigos na CLT, proibir o empregador em açãoar o empregado através de qualquer meio telemático, nos períodos fora da jornada de trabalho, quando não estiver acordado o sobreaviso. Cabendo ainda, exceção em ocorrências de força maior ou caso fortuito, que deverão ser previstas em acordo prévio. Além disso, não terá descumprido dever funcional, o obreiro que, em seus momentos de descanso, não responder mensagem enviada por seu empregador.

Em seu período de férias, o funcionário deverá ser removido por seu empregador, de todos os grupos concernentes ao trabalho em questão. Também poderá excluir de seu aparelho pessoal, todos os aplicativos de internet referente ao exercício de sua função, sem qualquer prejuízo.

A justificativa alegada pelo Senador para a proposição do projeto, foi a de que o uso indiscriminado das tecnologias de informação e comunicação nas relações laborais, vêm prejudicando sobremaneira os trabalhadores, pois muitos veem sua vida íntima invadida, por não conseguirem aproveitar seus momentos de descanso. Soma-se a isto, o fato de que a hiperconexão laboral pode acabar gerando doenças

ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*, assim como prejuízo para toda sociedade, uma vez que, muitos não conseguem empregos, já que o excesso de jornada impede que outros indivíduos sejam abarcados o setor laboral.

Sob este panorama, comprehende-se que o movimento de reformulação das leis trabalhistas para positivar o direito à desconexão laboral, e assim, lidar com as irreversíveis mudanças no ambiente de trabalho induzidas pela tecnologia e acontecimentos globais, como a pandemia, ganha cada vez mais destaque a nível mundial, nos mais diversos ordenamentos jurídicos.

Tal situação demonstra também o nível de importância que os períodos de não-trabalho possuem na vida do ser. É quando consegue desfrutar deles que o indivíduo pode, de fato, usufruir de sua existência. Portanto, estes momentos quando maculados pelo empregador, a depender da extensão, podem vir a ocasionar danos mais profundos para o obreiro, como em seu projeto de vida ou a sua vida de relações, conforme será visto a partir do próximo capítulo.

4 INCIDENCIA DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS PELO NÃO CUMPRIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Numa relação empregatícia na qual não são observadas as garantias e direitos fundamentais, como nos casos de hiperconexão, no qual o empregado por consequência de demandas laborais não consegue desfrutar de seus períodos de não-trabalho, pode acabar incidindo em prejuízo a vida do obreiro.

Este capítulo abordará em um primeiro momento, a responsabilidade civil no âmbito da relação de emprego, para que assim, se possa identificar a incidência de danos aos direitos da personalidade do indivíduo enquanto trabalhador.

Em seguida, identificará as espécies dos danos extrapatrimoniais trabalhistas. Assim feito, será analisada a possibilidade de distinção entre o dano moral e o dano existencial, assim como também a possibilidade de cumulação entre o dano existencial e os demais danos.

Por fim, se verá como tem sido, no atual panorama da Justiça do Trabalho, a aplicação do dano existencial como consequência da violação do direito à desconexão laboral e o possível impacto de tais entendimentos na vida do teletrabalhador

4.1 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Antes do início efetivo da explanação relacionada aos danos extrapatrimoniais e seus determinados alcances na violação do direito à desconexão no teletrabalho, se faz necessário, para uma melhor compreensão do tema, uma breve explanação acerca da responsabilidade civil do empregador no âmbito da relação de emprego.

Conforme leciona Caio Mario da Silva Pereira (2022, p.16), a responsabilidade civil consiste “na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma”. Assim, percebe-se que a responsabilidade civil se apresenta como um mecanismo para a reparação de um dano.

Pereira (2022, p.16), ainda dispõe que a “reparação e o sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil”. Portanto, o sujeito passivo não ocupa

lugar apenas como causador do dano, mas também como uma parte integral da relação jurídica que se estabelece, pois a existência deste é essencial para que se configure a relação jurídica de responsabilidade.

Os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002 trazem à baila a definição de ato ilícito e por consequência, a obrigatoriedade de reparação dos danos causados por tal ato:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, **ainda que exclusivamente moral**, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente 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. (grifos nossos)

Nota-se, consequentemente, que o fato jurídico que ocasione dano, seja ele de natureza patrimonial ou extrapatrimonial obriga o sujeito passivo a restaurar a situação anterior ou compensar a vítima por meio de indenização, desde que percebida a ilicitude de sua prática (responsabilidade subjetiva), ou ainda nos casos previstos em lei ou quando do próprio exercício de atividade de risco (responsabilidade objetiva).

O § 1º do artigo 8º da CLT diz que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. Desta forma, por conta da inexistência de regulação própria sobre a responsabilidade no direito trabalhista, aplica-se subsidiariamente tal fonte de Direito Civil. (BELMONTE, 2023, p.29;)

De todo modo, isso não impede que a relação de emprego possua prejuízos e/ou lesões que ocorram de forma exclusiva, moldados por suas particularidades, como também possuem mecanismos próprios para solucionar os possíveis danos, ficando a Justiça do Trabalho responsável pelo julgamento das ações concernentes às relações de trabalho. (BELMONTE, 2023, p.31;90)

A partir destas informações, deduz-se que a responsabilidade trabalhista é, portanto, com os mesmos elementos característicos da responsabilidade civil, o dever de reparação do dano ocorrido a partir de uma relação proveniente de um contrato empregatício. (BELMONTE, 2023, p.103)

A CLT define os agentes desta relação em seus artigos 2º e 3º como empregador e empregado, respectivamente. Em seu artigo 2º, consta que é

considerado empregador “a empresa, individual ou coletiva que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Já a definição de empregado é dada como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A relação empregatícia ocorre por intermédio de um contrato verbal ou escrito entre as partes, conforme artigo 442 da referida norma.

Para maior esclarecimento, Sergio Pinto Martins (2023, p.69), define a relação de trabalho como sendo “o gênero, [...]. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador. A CLT disciplina a relação de empregados”. Assim, quando se trata de teletrabalho como o regido pelo Capítulo II-A da referida norma, trata-se de relação de emprego.

O contrato de emprego, portanto, é o instrumento jurídico no qual o empregado subordina-se ao empregador. Desta feita, estabelece-se também entre os sujeitos, reciprocidade com relação aos direitos e cumprimento dos deveres concernentes à atividade. (MARTINS, 2023, p.71)

Quando validamente formada, uma das forças do contrato de emprego faz com que empregado e empregador tenham obrigações a cumprir na relação. Neste pacto, o empregado tem a obrigação principal de prestar o serviço, enquanto o empregador tem a obrigação principal de pagar o salário e garantir as condições de trabalho adequadas. O contrato empregatício gera ainda efeitos acessórios e conexos. (BELMONTE, 2023, p.95-96; CASSAR, 2017, p.90)

No entanto, devido ao fato de que é o empregador quem responde pelo risco da atividade empresarial, é dele também o poder empregatício. Tal prerrogativa o permite organizar, comandar, dirigir e controlar as atividades relativas à execução do trabalho de seus subordinados. Este poder é essencial para a garantia da ordem, eficiência e disciplina no ambiente de trabalho.

Todavia, é importante observar nesta relação contratual que por mais que ambos tenham direitos e deveres, o fato de o empregador ter consigo o poder diretivo, faz com que o empregado se torne naturalmente hipossuficiente. Assim, aduzida esta condição de desvantagem e diante do princípio da proteção, busca-se o equilíbrio através das normas concernentes à relação trabalhista, que conferem ao contrato de trabalho, uma espécie de função social (BEZERRA LEITE, 2024, p.192)

Os limites impostos ao poder diretivo do empregador podem ser internos ou externos. Externos referem-se aos encontrados na forma da lei (como os direitos

fundamentais elencados na Constituição Federal vigente); e os internos, aos encontrados no próprio contrato de emprego, por exemplo. Assim sendo, quando ocorre a inobservância da limitação ao poder de direção por parte do empregador, é legítimo ao empregado que busque via judicial a reparação dos danos causados (BELMONTE, 2023, p.99; GARCIA, 2024, p.209)

Quanto à natureza do dano nas relações de trabalho, este pode ocorrer tanto na esfera patrimonial quanto na extrapatrimonial. Conforme Yussef Said Cahali (2011, p.18), o dano patrimonial é o que representa “o verdadeiro e próprio prejuízo econômico”, assim como os danos extrapatrimoniais representam “o sofrimento psíquico ou moral, as dores, as angústias e as frustrações infligidas ao ofendido”.

Nas relações empregatícias, o dano extrapatrimonial refere-se ao prejuízo causado tanto a pessoa do empregado quanto a do empregador, sendo ela física ou jurídica. Ao contrário dos danos patrimoniais, cujo prejuízo e respectiva compensação podem ser mais facilmente quantificados, os danos extrapatrimoniais, por serem fundados nos direitos fundamentais, possuem conotação mais abstrata no que se refere à sua reparação.

Deste modo, quando estes direitos fundamentais, como os tratados no capítulo anterior (saúde, descanso, lazer e desconexão, por exemplo), são inseridos numa relação privada, nas palavras de Alexandre Agra Belmonte (2023, p.116), são chamados de direitos da personalidade “porque são bens interiores à pessoa e indispensáveis à sua existência

Por conseguinte, é válido dizer que ao se reconhecer o direito à desconexão como direito fundamental, reconhece-se também este mesmo direito como sendo direito da personalidade, podendo ser pleiteado pelo empregado na relação contratual.

Em que pese a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ter recebido amplas críticas por seu viés demasiadamente flexibilizador, foi a partir dela que em rol exemplificativo, os direitos da personalidade, tanto de pessoa física quanto jurídica passaram a ser regulados em norma exclusivamente trabalhista, através dos artigos 223-C e 223-D da CLT, respectivamente.

Na sequência deste capítulo, identificar-se-ão as espécies dos danos extrapatrimoniais trabalhistas, para que em seguida, verifique-se a possibilidade de distinção entre o dano moral e o dano existencial, assim como também a possibilidade de cumulação entre o dano existencial e os demais danos.

4.2 DANO EXISTENCIAL: DIFERENCIACÃO DO DANO MORAL E POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO COM OS DEMAIS DANOS

Diferentemente do dano material, cuja reparação é fundamentada no ato lesivo provocado ao patrimônio de outrem, os danos extrapatrimoniais estão vinculados aos bens jurídicos incorpóreos dos quais um indivíduo não pode abrir mão, por estarem intrinsecamente ligados à sua dignidade, identidade pessoal e integridade psicofísica.

Estes danos afetam aspectos essenciais da personalidade, como a vida, descanso, a privacidade e a existência, que são protegidos em plano infra e constitucional, buscando preservar a essência humana contra agressões imateriais. Portanto, visa não apenas a reparação financeira, mas também o reconhecimento e a reprovação de condutas que violam direitos fundamentais do ser humano, reafirmando assim o respeito aos valores éticos e sociais.

Contudo, nem sempre foi este o entendimento relacionado à compensação por danos extrapatrimoniais. Anteriormente, o enfoque era dado apenas ao patrimônio material da pessoa, já que os valores imateriais “não tinham vinculação com o rendimento econômico [...] pois o que interessava era o homem trabalhador [...] logo, os prejuízos deveriam guardar uma relação com a capacidade de produzir”. (BARROS, 2016, p.427)

A partir da evolução do entendimento das emoções do homem baseadas nos campos da filosofia e sociologia, foi possível reconhecer a importância de proteger integralmente a pessoa, não apenas suas capacidades econômicas. Assim, como o direito ao trabalho é também inherente ao ser humano, é possível o cabimento de dano extrapatrimonial nas relações de trabalho. (BARROS, 2016, p.427). Conforme aponta Belmonte (2023, p.112), “nas relações de trabalho, dano extrapatrimonial é o causado à pessoa do trabalhador ou à pessoa, física ou jurídica, do empregador.”

No direito trabalhista, o dano extrapatrimonial é gênero, que por sua vez, tem os danos morais, existenciais e estéticos como espécie, contendo assim, particularidades que os diferenciam entre si, sendo importante esta distinção, até para que se possa pleitear cumulação entre os danos.

Ainda sob as lições de Alexandre Agra Belmonte (2023, p.152) tem-se a definição de danos morais nas relações de trabalho:

[...]referem-se às ofensas individuais aos atributos físicos, valorativos e psíquicos ou intelectuais decorrentes da relação de trabalho, suscetíveis de gerar padecimentos sentimentais, bem como as ofensas coletivas causadas aos valores socioculturais da sociedade ou grupos sociais

Ou seja, qualquer forma de comportamento que afete a integridade física, a autoestima, a saúde mental, ou a capacidade intelectual do empregado, ferindo seus sentimentos, pode ensejar dano moral. Essencialmente, a natureza da responsabilidade por tal dano é subjetiva, fazendo com que seja necessário que o empregado comprove a conduta culposa do empregador. A partir desta comprovação, não se faz necessário a comprovação do abalo que tal dano tenha causado (*damnum in re ipsa*), salvo para as questões de agravante. (BARROS, 2014, p.428; BELMONTE, 2023, p.154)

Rubia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2013, p.03), conceituam o dano existencial como o que:

decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Como características do dano existencial nas relações empregatícias, tem-se o comportamento ilícito do ofensor, o nexo causal, além de especialmente, a necessidade de o dano promover obstáculo real ao projeto de vida e a vida de relações do empregado. (ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013, p.05; BELMONTE, 2023, p.390)

O projeto de vida de uma pessoa, consiste nos planos, sonhos, aspirações e objetivos que ela estabelece para si mesma ao longo da vida. Estes podem incluir metas de carreira, educação, família, desenvolvimento pessoal e outras realizações que alguém espera alcançar de forma dedutível. Assim, quando estas aspirações são interrompidas, ocorre um dano ao seu projeto de vida.

Esse dano pode manifestar-se na incapacidade, por intermédio do trabalho, de seguir carreiras escolhidas devido a lesões físicas ou psicológicas, perda

de oportunidades educacionais, ou outras interrupções significativas que alteram o curso previsto para sua vida. (LEITE, MELO, 2021, p.114)

Já a vida de relações se refere à capacidade e às oportunidades de um indivíduo de interagir e formar vínculos com sua família, amigos e os demais ao seu redor. Assim, nota-se que o dano de caráter existencial afeta a habilidade do ser em manter e desenvolver relações sociais saudáveis e cumprir papéis na sociedade.

Estas consequências refletem diretamente na vida do indivíduo que se sente sem animo e disposição física para o desenvolvimento de sua vida inclusive em caráter profissional, impactando assim, uma possível evolução de seu patrimônio. Compreende-se também que não necessariamente a conduta precisa ser recorrente, pois uma única ação proveniente do empregador, poderá ser suficiente para que o obreiro sofra tamanho infortúnio. (ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013, p.05; LEITE, MELO, 2021, p.109)

Aduz-se assim, que enquanto o dano moral se manifesta através da seara sentimental da pessoa, o dano existencial depreende-se de uma restrição. A partir desta dedução, é notório que num cenário de jornadas extenuantes como as realizadas devido a hiperconexão laboral em regime de teletrabalho, ambas hipóteses possam ocorrer na vida do empregado, sendo presumível o dano existencial apenas pelo fato da supressão do tempo que o empregado destinaria a sua vida de relações ou projeto de vida, por exemplo.

O teletrabalho, por todas suas especificidades, produz uma linha muito tênue entre o tempo de trabalho e não-trabalho na vida do ser humano. A maleabilidade de se “trabalhar onde quiser” somado ao fato de que tal prestação de serviço se dá pela utilização de meios telemáticos de informação e comunicação, faz com que a percepção de espaço-tempo do indivíduo fique obscura. Por variados motivos, inclusive por uma imposição velada do mundo atual, o empregado se submete a jornadas de trabalho cada vez mais penosas. No entanto, o que se deve coibir é que tal comportamento se dê por conta do empregador.

Uma pessoa que se presta a laborar sem limites nessas condições, tem muito mais chances de adquirir uma Lesão por Esforço Repetitivo, tais como tendinite, Síndrome do Túnel do Carpo ou ainda doenças que afetem sua saúde mental como depressão ou a Síndrome de *Burnout*. Tais enfermidades podem muito bem afetar o indivíduo a ponto de gerar danos sentimentais em abalo à sua integridade física, como ao mesmo tempo em que por conta da doença ocupacional adquirida, fique impedido

de seguir com seus projetos pessoais ou com sua vida de relações, ocasionando o dano existencial.

A CLT, em seu artigo 223-G, § 1º veda a acumulação, no entanto, tal vedação se refere a “um mesmo tipo de dano (e os danos extrapatrimoniais se diferenciam porque podem ser moral, estético e existencial), decorrente de um mesmo fato gerador”. Em seu artigo 223-F, *caput*, a CLT permite o pedido de dano existencial cumulado com danos materiais decorrentes da mesma lesão. (BELMONTE, 2023, p.392-393)

Adiante, se verá como tem sido a aplicação, no atual panorama da Justiça do Trabalho, de indenização por dano existencial como consequência da violação do direito à desconexão.

4.3 APLICAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL PELA VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO ATUAL PANORAMA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Até aqui, visualizou-se a importância do direito à desconexão laboral na vida do ser, para que assim, possa usufruir de sua existência na esfera pessoal, familiar e social. É o direito fundamental a se desconectar nos momentos de não-trabalho que permite o exercício pleno da dignidade, além de garantir um meio ambiente equilibrado de acordo com os preceitos constitucionais. Assim, a tutela por tal direito é imprescindível e inadiável, vez que os modernos aparatos telemáticos facilitam a hiperconexão.

Em que pese o direito à desconexão laboral não estar positivado no ordenamento jurídico brasileiro, por ter caráter de direito fundamental, nada impede que venha a ser reconhecido pelo Judiciário Trabalhista. A seguir, se verá como os tribunais têm tratado o reconhecimento de dano existencial (que em muitas situações o englobam na mesma espécie de dano moral) nos casos de desrespeito aos momentos de não-trabalho. Pelo teletrabalho não ocupar categoria de trabalho diferenciada, vale a análise a partir de um escopo geral de como os tribunais vêm entendendo tal aplicação.

Os Tribunais Regionais reconhecem o direito à desconexão como direito fundamental, mas vêm divergindo sobre a necessidade de comprovação do abalo que o dano tenha causado (*damnum in re ipsa*).

A 4^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região, em Recurso Ordinário reformou sentença anterior proferida pela Vara do Trabalho de Paranavaí, que não reconheceu dano moral “*in re ipsa*”, pelo direito à desconexão:

DANOS MORAIS. JORNADAS EXTENUANTES. VIOLAÇÃO FREQUENTE DOS INTERVALOS DE DESCANSO. DANO MORAL "IN RE IPSA". DANO EXISTENCIAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A mera prestação de horas extras não dá ensejo à condenação por danos existenciais. Todavia, comprovando-se que empregado cumpria jornadas de trabalho extenuantes, seja pela prestação de horas extras habituais e além do limite legal, seja pela supressão de folgas, intervalos, ausência de férias etc., o dano moral é presumível ("*in re ipsa*"), dispensando, portanto, a produção de prova de prejuízos ao lazer, às relações familiares e sociais ou aos projetos de vida. Dano existencial caracterizado. Indenização por danos morais devida. Sentença reformada quanto à matéria.

(TRT-9 - ROT: 00004482920205090023, Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI, Data de Julgamento: 30/08/2023, 4^a Turma, Data de Publicação: 05/09/2023. Grifos nossos)

Mesmo entendimento teve a 4^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região em outro julgado:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. DANO IN RE IPSA. DIREITO À INDENIZAÇÃO. O direito à indenização por dano existencial decorrente da submissão do trabalhador à jornada extenuante é presumível (*in re ipsa*) e, por consequência, independe da comprovação, pelo trabalhador, dos efetivos prejuízos sofridos na vida de relações e nos projetos de vida. Recurso ordinário da autora a que se dá provimento para deferir o pagamento de indenização por dano existencial.

(TRT-9 - ROT: 00121018820165090016, Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGIMATSU, Data de Julgamento: 12/07/2023, 4^a Turma, Data de Publicação: 14/07/2023. Grifos nossos)

Seguindo a mesma tese, o TRT da 4^a Região, através de sua 8^a Turma, também entende que em casos jornada excessiva o dano é presumível:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. 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.

(TRT-4 - ROT: 00202495520225040101, Relator: BRIGIDA JOAQUINA CHARAO BARCELOS, Data de Julgamento: 06/09/2023, 8^a Turma)

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, divergindo do entendimento mostrado até agora decidiu a necessidade de prova para a configuração do dano:

HORAS EXTRAS. MOTORISTA CARRETEIRO. A partir da vigência da Lei 12.619/2012, tornou-se obrigatória a formalização do controle de jornada dos motoristas profissionais, tornando-se inviável a aplicação do art. 62, inciso I da CLT. Compete, portanto, a reclamada, o ônus de trazer aos autos os controles de ponto para comprovação da jornada efetivamente trabalhada pelo obreiro. **JORNADA EXCESSIVA. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO.** Embora o cumprimento de jornada excessiva configure grave violação aos princípios norteadores do Direito do Trabalho, tal situação não gera automaticamente o direito à indenização por dano moral. In casu, mesmo diante do reconhecimento de extensão da jornada, não restou demonstrado que as condições de trabalho afetaram a vida do obreiro em suas atividades sociais ou afastaram-no do convívio familiar em razão da jornada laboral. Recursos Ordinário e Adesivo conhecidos e parcialmente providos.

(TRT-16 ATord: 0017394-76.2018.5.16.0015, Relator: SOLANGE CRISTINA PASSOS DE CASTRO, Data de Publicação: 05/03/2021)

Igual caminho seguiu a 2ª Turma do TRT da 8ª Região, ao em Recurso Ordinário, rejeitar pedido de indenização por dano existencial, pela não comprovação do prejuízo sofrido pelo reclamante:

INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE QUE A JORNADA DE TRABALHO CUMPRIDA PELO EMPREGADO CAUSOU EFETIVOS PREJUÍZOS NAS ESFERAS PESSOAL, SOCIAL OU FAMILIAR. O entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho é o de que a existência de jornada extenuante, por si só, não acarreta a existência de dano existencial, sendo necessário ficar provado que o trabalhador sofreu efetivos prejuízos nas esferas pessoal, social ou familiar decorrentes do exercício de tal jornada. A ausência de tal comprovação acarreta a rejeição do pedido de indenização por dano existencial.

(TRT-8 - ROT: 0000188-13.2023.5.08.0107, Relator: JOSE EDILSIMO ELIZARIO BENTES, 2ª Turma, Data de Publicação: 04/04/2024)

O entendimento recente do Tribunal Superior do Trabalho, tem sido uníssono ao proferir que para que se comprove o dano tanto a vida de relações quanto ao projeto de vida, apenas a comprovação da jornada excessiva não se mostra suficiente. É imprescindível que o empregado demonstre que de fato o dano sofrido. A 2ª Turma demonstrou tal entendimento no Agravo abaixo:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. DANOS MORAIS - JORNADA EXCESSIVA - DANO EXISTENCIAL - NÃO CONFIGURAÇÃO. A jurisprudência desta Corte Superior vem se

consolidando no sentido de que a imposição de jornada excessiva, por si só, não enseja a presunção de dano moral, com o consequente dever de indenizar, sendo necessária a demonstração de que tal fato ofendeu os direitos da personalidade, afastando o empregado do seu convívio social e da realização de projetos pessoais, o que não restou demonstrado no caso em análise. Agravo interno a que se nega provimento .

(TST - Ag-AIRR: 00006175420175090594, Relator: Liana Chaib, Data de Julgamento: 28/06/2023, 2^a Turma, Data de Publicação: 30/06/2023)

Seguindo o mesmo entendimento, a 6^a Turma proferiu:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. JORNADA EXTENUANTE. DANO EXISTENCIAL. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO EFETIVO PREJUÍZO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Há transcendência política quando resta configurada o desrespeito à jurisprudência desta Corte Superior. 2. A controvérsia cinge na configuração do dano existencial por jornada extenuante. 3. O Tribunal Regional, ao manter a sentença, considerou que a própria jornada fixada pelo Juízo, que extrapola em muito o limite legal e também razoável de prorrogação do labor diário, é suficiente a demonstrar que a inobservância patronal afetou a vida do reclamante na esfera moral, pois impedia seu convívio social e familiar. 4. **A decisão recorrida está em dissonância com a jurisprudência pacífica desta Corte Superior que exige a necessidade de provar o dano existencial, em caso de jornadas extenuantes. Dessa forma, merece ser reformada para excluir a indenização por danos morais.** Recurso de revista conhecido e provido

(TST - RR: 0011506-24.2019.5.15.0079, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 29/11/2023, 6^a Turma, Data de Publicação: 01/12/2023)

Ou seja, atualmente, segundo a atual interpretação do TST, a própria supressão do tempo de vida do obreiro não é suficiente para demonstrar que ele obteve prejuízo em sua vida social ou de projetos próprios. É necessário que o indivíduo demonstre o real impacto que tal ação tenha causado em sua existência.

Verifica-se ainda dissonância nos casos no qual o obreiro tem seu período de não-trabalho (como nos casos das férias) interrompido por intermédio de aparelhos telemáticos. A Terceira Turma do TRT da 3^a Região, reconheceu a violação do direito à desconexão pelo período não usufruído de férias pelo empregado:

TRABALHO DURANTE AS FÉRIAS. VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO. Nenhum reparo merece a r. sentença recorrida, que firmou o seu livre convencimento motivado no conjunto probatório juntado aos autos, que comprovou que o reclamante não gozou regularmente de suas férias, embora a empresa tenha realizado o pagamento da verba. O direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo.

(TRT-3 - ROT: 0010392-07.2023.5.03.0059, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Terceira Turma. Grifos nossos)

A 9^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região, deu provimento ao recurso adesivo interposto pela reclamada, solicitando que a decisão pelo pagamento de férias em dobro à empregada, fosse reformada. Abaixo segue trecho da decisão, na qual foi ressaltado que não houve prejuízo ao período de descanso da empregada, pois além de ela “se colocar à disposição para ajudar”, estava viajando (por conseguinte, usufruindo de suas férias) no momento em que respondia solicitações da empresa via *whatsapp*:

Em que pese a troca de mensagens entre empregado e empregador por meios telemáticos no período de descanso possa configurar trabalho e/ou tempo à disposição, na hipótese específica dos autos verifica-se que, na transcrição da conversa colacionada com a inicial, a autora escreve "Anota outras dúvidas me liga ou vai enviando mensagens" e "Hj não consigo te ajudar Verifica com a Mônica por favor. Estou fora do Rj bjs" (id e2850e2 - Pág. 2). **Como se vê, foi a obreira que se colocou à disposição da substituta para prestar auxílio, além de se recusar quando impossibilitada, o que demonstra que se tratava de ato totalmente espontâneo, sem qualquer obrigatoriedade**, pelo que, data vénia do entendimento da Juíza a quo, não se configura labor a ensejar novo pagamento das férias. Ressalto, inclusive, que se a autora viajou, como menciona em uma das mensagens, efetivamente usufruiu do período de descanso, ao contrário ao aventado na inicial, onde relata que "não houve descanso anual remunerado, já que a reclamante permaneceu executando as tarefas da empresa" [...]. Dou provimento. (TRT-1 - ROT: 001016527720175010045 RJ 00101652-77.2017.5.01.0045, Relator: Marcia Regina Leal Campos, Data de Julgamento: 29/06/2022, Nona Turma, Data de Publicação. Grifos nossos)

Ao se analisar as recentes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho brasileiro, percebe-se que, de fato, o direito à desconexão laboral, por mais que não esteja positivado, é reconhecido como direito fundamental implícito a ser tutelado pelo obreiro quando este verifica prejuízo imaterial a seus direitos da personalidade.

Jornadas extenuantes ou simplesmente a interrupção de momentos de não-trabalho (como folgas, férias e intervalos intra e interjornadas), pelo fato suprimirem o tempo no qual disporia o indivíduo para viver em sociedade ou ainda para dar andamento aos seus planos de vida individuais, ensejam a composição de dano existencial.

No entanto, ao passo em que o direito fundamental ao não-trabalho é reconhecido, a necessidade de comprovação do efetivo dano, afastando o

entendimento de que basta o ato configurado para que o dano seja presumido, pode vir a prejudicar os empregados que laboram no regime de teletrabalho.

Nesta modalidade de emprego, uma de suas características é a possibilidade de flexibilização do local de trabalho. O indivíduo pode laborar em local diverso desde que cumpra com as atividades demandadas. Neste caso, quando o Judiciário afirma que, por exemplo, o obreiro não teve seu período de descanso maculado pelo empregador (mesmo que este tenha entrado em contato no momento em que o empregado gozava de suas férias) simplesmente por ter viajado, pode prejudicar o trabalhador que labora em teletrabalho.

Numa hipótese na qual o teletrabalhador, devido a flexibilidade na execução de suas atividades, resolve se deslocar para laborar em um local diferente do habitual para aproveitar seu descanso quando encerrasse seu horário de trabalho (por exemplo, uma casa de praia), promoveria significativa dificuldade em demonstrar o dano causado ao seu direito de se desconectar num eventual contato de seu empregador depois de já encerrado seu horário de trabalho.

Ou ainda, nos casos nos quais se considera que o tempo em que o empregado demandou para responder uma mensagem em dispositivo telemático, fora de seu horário de trabalho, mesmo que seja para negar disponibilidade, não gerou dano em sua vida de relações ou de projetos, também pode vir a dificultar a comprovação efetiva do prejuízo, uma vez que este tipo de dispositivo eletrônico é intrínseco a modalidade de teletrabalho.

Portanto, por mais que se verifique o avanço no fato do direito ao não-trabalho já ser reconhecidamente possível no ordenamento jurídico brasileiro, uma melhor definição normativa do direito à desconexão laboral, pode vir a beneficiar os obreiros numa busca mais certeira pela tutela ao reconhecimento do dano existencial aos seus direitos da personalidade, nos casos de hiperconexão no trabalho

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho vem ocupando cada vez mais um espaço significativo como modalidade laboral, em um mundo contemporâneo totalmente dinâmico e interligado à tecnologia. No entanto, a falta de uma legislação específica, até mesmo por conta das nuances desta forma de trabalho, prejudica sobremaneira a vida do trabalhador.

O Brasil, reconhecendo tal cenário, avançou na proteção normativa desta configuração de labor. Através da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, o teletrabalho ganhou destaque, recebendo diretrizes formais para que os teletrabalhadores pudessem ser amparados juridicamente de modo mais contemplativo.

No entanto, ao passo em que se reconhece o progresso a partir desta regulamentação, percebe-se que muitas lacunas continuam em aberto. Em momento algum, por exemplo, a referida lei aborda o direito à desconexão, imprescindível para que o teletrabalhador possa ter garantia de proteção a seus direitos fundamentais como o direito à saúde (com destaque para a saúde mental), descanso e lazer.

Tal situação contraria um movimento global para a garantia do direito ao não-trabalho. Vários países como França, Argentina e Chile, já adotam em seus regamentos, medidas visando o combate à hiperconexão laboral.

A hiperconexão laboral, facilitada nesta modalidade de trabalho através do intermédio das TICs, praticamente elimina a divisão entre trabalho e a vida pessoal do ser. A invasão das demandas laborais em sua vida particular atinge, além dos já citados direitos, seu espectro de relações familiares e sociais. Além disso, impede que o próprio indivíduo avance no tocante aos seus projetos de vida. Uma vez que seu tempo é totalmente consumido pelo trabalho, por conseguinte, não sobrará tempo para suas demais ocupações.

De todo modo, em que pese o país ainda não ter regulamento específico a respeito do direito à desconexão laboral, permite-se deduzir que a partir da interpretação dos direitos fundamentais dispostos na Constituição Federal de 1988, que tal direito pode ser aplicado no ordenamento jurídico brasileiro, servindo não só como garantia aos direitos fundamentais, mas ele próprio assumindo caráter de direito fundamental implícito.

Assim, a partir da possibilidade de aplicação do direito à desconexão, verifica-se, por conseguinte, a materialidade para a responsabilização civil do

empregador no caso de dano existencial nas relações de trabalho, devido ao desrespeito aos direitos da personalidade do empregado (como a sua vida de relações e seus projetos de vida) devido a hiperconexão laboral.

Em razão dos argumentos proferidos acima, ao se analisar as recentes decisões proferidas pelo Poder Judiciário brasileiro, percebe-se que, de fato, o direito à desconexão laboral, por mais que não esteja positivado, é reconhecido como direito fundamental implícito. Tal cenário corrobora a possibilidade de tutela aos direitos da personalidade do obreiro, quando este verifica prejuízo imaterial.

No entanto, ao passo em que o direito fundamental ao não-trabalho é reconhecido, a necessidade de comprovação do efetivo dano demonstrada nas decisões dos Tribunais do Trabalho, afastando sua presunção, pode vir a prejudicar os empregados, principalmente os que laboram em teletrabalho, dados os atributos singulares desta relação empregatícia.

A partir de tais deduções, se reconhece o avanço devido ao fato de a aplicação do direito à desconexão laboral já ser possível no ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, uma melhor definição normativa, através de lei específica viria a beneficiar os obreiros numa busca mais certeira pela tutela ao reconhecimento do dano existencial aos seus direitos da personalidade. principalmente sob a ótica da necessidade de comprovação de efetivo dano no panorama de teletrabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004

ALLEN, Robert C. ***The Industrial Revolution: a very short introduction***. 1a. ed. Oxford, Inglaterra: Oxford University Press, 2017.

ALVES, Erick Gustavo; POSSIDENTE, Elizabete; TORTURELLA, Nilo. O trabalho contemporâneo no burnout: digital, home office, híbrido e na alta performance. In: CARVALHO, Ana Paula Lopes; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria Akel (org.). **Burnout na prática clínica**. Barueri, SP: Editora Manole, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**, 09 e 10 de outubro de 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 19 mar. 2024.

ANDRADE, Vinicius Oliveira de; MACHADO, Rodrigo Menezes; TENG, Chei Tung; Depressão. In: CARVALHO, Ana Paula Lopes.; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria Akel. **Burnout na prática clínica**. Barueri, SP: Editora Manole, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/>. Acesso em: 02 abr 2024.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo, 2008

_____, Ricardo. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia social do trabalho**, v. 2, p. 55–59, 1999.

_____, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era da servidão**. São Paulo, SP: Cortez, 2016

ARGENTINA. *Ley 27555: régimen legal del contrato de teletrabajo*. **Boletín Oficial de la República Argentina**, 2020. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo#:~:text=Derecho%20a%20no%20ser%20contactada,fuera%20de%20la%20jornada%20laboral>. Acesso em: 17 abril 2024.

BANDEIRA DE MELO, Andrea Keust. Burnout – aspectos jurídicos do diagnóstico e seus desdobramentos. In: CARVALHO, Ana Paula Lopes; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria Akel (org.). **Burnout na prática clínica**. Barueri, SP: Editora Manole, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/>. Acesso em: 02 abr 2024.

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

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Extrapatrimoniais as relações de trabalho.** 4^a ed. rev. e atual. São Paulo, SP: Juspodim, 2023

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 06 abr 2024.

BIANCHESSI, Cleber. **Nomofobia e a dependência tecnológica do estudante.** Curitiba, PR: Bagai, 2020

BITTENCOURT, Viviane Seda; PACINI, Stefano; TOBLER Rodolpho. Tendências do *home office* no Brasil. **IBRE.** Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/posts/tendencias-do-home-office-no-brasil#_ftn4. Acesso em: 04 mar. 2024

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho.** Justiça do trabalho, Porto Alegre, ano 30, n. 350, p. 24-43, fev. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39828/2013_alvarenga_boucinhas_filho_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 13 abr 2024

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 1.608, de 18 de setembro de 1939. **Institui o Código de Processo Civil.** Rio de Janeiro, RJ, 18 de set. 1939. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1608.htm. Acesso em: 22 mar. 2024

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em: 30 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4044, de 2020. **Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do**

trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1688672446493&disposition=inline> Acesso em: 06 mar. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 5090, de 2023. **Dispõe acerca do regime de teletrabalho e do regime híbrido de jornada de trabalho e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9485980&ts=1700858085173&disposition=inline>. Acesso em: 06 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Ag-AIRR: 00006175420175090594.** Relatora: Liana Chaib, 30 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1881615195>. Acesso em: 16 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **RR: 0011506-24.2019.5.15.0079.** Relatora: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, 01 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073558875>. Acesso em: 16 abr. 2024.

BRASILEIRO, Eduardo Tambolini. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho.** São Paulo, SP: Almedina, 2022

CABRAL, Uberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agencia IBGE Notícias.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Aqueles%20que%20realizam%20trabalho%20remoto,ou%207%20mil%C3%B5es%20de%20pessoas>. Acesso em: 05 mar. 2024

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral.** 4ª ed. ver. e atual. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2011

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho.** 5ª ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2020.

CARDIM, Talita Correa Gomes. **Impactos da tecnologia nas relações laborais: da urgente necessidade de regulamentação do direito à desconexão digital.** 2021. p.92. Dissertação (Mestrado em Direito) -, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, Portugal. 2021. Disponível em <http://hdl.handle.net/10071/23102>. Acesso em: 02 set. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14ª ed. São Paulo, SP: Método, 2017

CAVALCANTE, Zedequias Vieira; SILVA, Mauro Luis Siqueira da. **A importância da revolução industrial no mundo da tecnologia.** Curitiba, PR: Cesumar, 2011

CHILE, Ley 21220. **Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia.** Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020. Disponível em: https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=11110-13 Acesso em: 17 abril 2024.

COSENTINO FILHO, Carlo; ESTEVES Juliana Teixeira. **O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas.** In: Teletrabalho e a Reforma Trabalhista. Curitiba, PR: Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, 2019. v. 8

COUTINHO, Aldacy Rachid. A dimensão do princípio da dignidade e a relação de trabalho. In: SARLET, Ingo Wolfgang.; FILHO, Luiz Philippe Vieira De Mello; FRAZÃO, Ana De Oliveira (org.). **Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional.** São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2013. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502212275/>. Acesso em: 28 abr 2024.

DANTAS, Ana Luisa Nascimento. Evolução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira. **Migalhas.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/354118/evolucao-do-teletrabalho-na-legislacao-trabalhista-brasileira>. Acesso em: 9 fev. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; GODINHO DELGADO, Mauricio. O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho. In: SARLET, Ingo Wolfgang.; FILHO, Luiz Philippe Vieira De Mello; FRAZÃO, Ana De Oliveira (org.). **Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional.** São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2013. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502212275/>. Acesso em: 28 abr 2024.

DE MASI, Domenico. **O Futuro Do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade Pós-Industrial.** Tradução: Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro, RJ: Jose Olympio, 2001.

DELGADO, M. Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo, SP: LTR, 2019.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. A realidade do Teletrabalho no Brasil e nos Tribunais Brasileiros. In: **Revista Direito e Liberdade.** Rio Grande do Norte, RN: ESMARN, 2010 - v. 12, n. 1

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. In: **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista.** Curitiba, PR: Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, 2019. v. 8p.

FRANÇA, Code du travail – Article L2242-17. **Légifrance**, 2022. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940. Acesso em: 17 abril 2024.

MELEK, Marcelo Ivan. **Os desafios para um ambiente do Trabalho digno no Home Office.** Nov. 2021. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/368/154>. Acesso em: 11 abr. 2024.

G1. Microsoft do Japão implanta fim de semana de três dias e produtividade aumenta 40%. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/04/microsoft-do-japao-implanta-fim-de-semana-de-tres-dias-e-produtividade-aumenta-40percent.ghtml>. Acesso em: 08 fev. 2024

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622849/>. Acesso em: 26 mar 2024.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador.** 1a. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lumen Juris, 2020.

GOMES DOS SANTOS, Ângela Bretas. “**Nem só de pão vive o homem**”: criação e funcionamento do Serviço de Recreação Operária (1943-1945). 2006. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp089045.pdf>. Acesso em: 22 mar.2024

GORENDER, Jacob. **Globalização, tecnologia e relações de trabalho.** Estudos Avançados, v. 11, n. 29, 1997. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/8986>. Acesso em: 19 fev. 2024.

GRESPAN, Jorge. **Marx: uma introdução.** 1a. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2021.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2015

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem.** Rio de Janeiro, RJ: Zahar Editores, 1981

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional.** São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

HOBSBAWN, Eric John Ernest. **A era das revoluções: 1789-1848.** Rio de Janeiro, RJ: Paz E Terra, 2010

IBRE. **Nem 20% tem infraestrutura para home office.** Disponível em:<https://ibre.fgv.br/observatorio-produtividade/noticias/nem-20-tem-infraestrutura-para-home-office>. Acesso em: 05 mar.2024

LEITE, Karen Rosendo de Almeida; MELO, Sandro Nahmias. **Direito à Desconexão do Trabalho.** 2ª ed. São Paulo, SP: LTR, 2021

LOZANO, Nestor de Buen. **El Trabajo antes de la Revolución Industrial. In: Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social.** México: UNAM, 1997.

MÃO-DE-OBRA e previdência. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2021.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/> Acesso em: 25 mar. 2024

MÃO-DE-OBRA e previdência. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2023.** Rio de Janeiro, RJ: IBGE. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/> Acesso em: 25 mar. 2024

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (2ªTurma): **ATord: 0017394-76.2018.5.16.0015.** Relator: Solange Cristina Passos de Castro. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/244528829/processo-n-001XXXX-7620185160015-do-trt-16>. Acesso em: 15 abr. 2024

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo, SP: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2023.

MARTON, Fabio. **Grandes invenções da Idade Média.** Disponível em: <https://super.abril.com.br/historia/grandes-invencoes-da-idade-media>. Acesso em: 9 jan. 2024.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão.** In: Teletrabalho e a Reforma Trabalhista. Curitiba, PR: Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, 2019

MESZAROS, Istivan. **A Teoria da Alienação em Marx.** Tradução: Isa Tavares. 5a. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2006.

MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a positivação do Direito do Trabalho. In: **Revista Eletrônica Direito, Justiça e Cidadania**, v. 3, n. 1, 2012

MILLER, Katie. Right to Disconnect: Will it work? And what does it mean? **UNSW Sydney.** Disponível em: <https://www.unsw.edu.au/newsroom/news/2024/03/right-to-disconnect--will-it-work--and-what-does-it-mean--->. Acesso em: 01 abr. 2024

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (3ªTurma): **ROT: 0000188-13.2023.5.08.0107.** Relator: Milton V.Thibau de Almeida. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2403825609>. Acesso em: 15 abr. 2024

MIZIARA, Raphael. A Reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. In: **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista.** Curitiba, PR: Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, 2019. v. 8

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a Domicilio e Contrato de Trabalho.** São Paulo, SP: LTR, 1994.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para tele gerentes e trabalhadores.** Tradução: Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997.

OIT. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. OIT – Organização Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 29 fev. 2024.

OMS. CID-11 para Estatísticas de Mortalidade e Morbidade. OMS- Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/pt#12918028>. Acesso em: 01 fev. 2024

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho equilibrado: um direito humano fundamental do trabalhador. In: SARLET, Ingo Wolfgang.; FILHO, Luiz Philippe Vieira De Mello; FRAZÃO, Ana De Oliveira (org.). **Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional.** São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2013. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502212275/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (2ªTurma): **ROT: 0000188-13.2023.5.08.0107.** Relator: Jose Edilssimo Eliziario Bentes. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/629518011/processo-n-000XXXX-1320235080107-do-trt8>. Acesso em: 15 abr. 2024

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ªTurma): **ROT 00004482920205090023.** Relator: Valdecir Edson Fossati. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/265411614/processo-n-000XXXX-2920205090023-do-trt9>. Acesso em: 15 abr. 2024

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ªTurma): **ROT: 00121018820165090016.** Relator: Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/144164324/processo-n-001XXXX-8820165090016-do-trt-9>. Acesso em: 15 abr. 2024

PEREIRA, Caio Mário da S. **Responsabilidade Civil.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559644933/>. Acesso em: 26 fev. 2024.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalhador.** 2012. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/index.html>. Acesso em: 22 jan. 2024.

PINTO, Sergio Martins. **Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2023.

PICCININI, Walmiria; TOLFO, Suzana da Rosa. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GnLRwtX3KcddXXjnJ8LgRWy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 mar. 2024

PROXYRACK. **Most connected countries research.** Disponível em: <https://www.proxyrack.com/most-connected-countries/>. Acesso em: 04 abr. 2024

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.** Revista de Direito do Trabalho. 2007.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região (9^aTurma): **ROT: 001016527720175010045**. Relator: Marcia Regina Leal Campos. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1562196397>. Acesso em: 15 abr. 2024

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (8^aTurma): **ROT: 00202495520225040101**. Relator: Brigida Joaquina Charao Barcelos. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/561366365/processo-n-002XXXX-5520225040101-do-trt4>. Acesso em: 15 abr. 2024

RONCHI, Bruna Ribas et. al. Adição ao trabalho (*workaholism*) e burnout. In: CARVALHO, Ana Paula Lopes; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria Akel (org.). **Burnout na prática clínica**. Barueri, SP: Editora Manole, 2023. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/>. Acesso em: 02 abr 2024.

SAFework AUSTRALIA. Psychological health and safety in the workplace. **Safe Work Australia – Data report**. Fev. 2024. Disponivel em: https://data.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2024-02/Psychological-health-in-the-workplace_Report_February2024.pdf Acesso em: 08 mar. 2024

SAKO, Emilia Simeão Albino. **Trabalho e Novas Tecnologias Direitos On-line ou Direitos de 4a Geração**. 1a. ed. São Paulo, SP: LTR, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4 ed. Porto Alegre, RS: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetória e metodologia**. 1^a. Ed. Belo Horizonte, MG: Fórum, 2016.

SCHWAB, Klaus. **A quarta Revolução Industrial**. Bauru, SP: Edipro, 2019

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo, SP: Cortez, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655552423/>. Acesso em: 16 mar 2024.

SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2024

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, Campinas/SP, n. 23, p. 296 – 313. 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 24 fev. 2024.

TAO, Ying. *et al.* Climate mitigation potentials of teleworking are sensitive to changes in lifestyle and workplace rather than ICT usage. **Proceedings of the National**

Academy of Sciences of the United States of America, v. 120, n. 39, 18 set. 2023. Disponível em: <https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.2304099120>. Acesso em: 02 fev. 2024

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. In: **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista**. Curitiba, PR: Tribunal Regional do Trabalho da 9a Região, 2019.

UNIGLOBAL UNION. **Legislação sobre o direito à desconexão**. Disponível em: https://d1jma837vts1w4.cloudfront.net/ckeditor_assets/attachments/3739/UNIDESCONEX%C3%83O_orientacoes.pdf. Acesso em: 15 abr. 2024

YUDENITSCH, Natalia. Confira 5 tecnologias da Era Napoleônica. **Aventuras na História**. Disponível em: <https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/reportagem/5-tecnologias-da-era-napoleonica.phtml>. Acesso em: 14 jan. 2024.

ZEM, Rafaela. '*Short friday*': sair mais cedo do trabalho às sextas já é realidade para alguns brasileiros. **G1**. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/04/04/short-friday-sair-mais-cedo-do-trabalho-as-sextas-ja-e-realidade-para-alguns-brasileiros-entenda-sistema.ghtml#valeapena>. Acesso em: 17 abr. 2024

