



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

MARIA LUÍZA NORÕES VIANA GADELHA

**DIREITO À DESCONEXÃO E DANO EXISTENCIAL NO TELETRABALHO:
NOVOS CONTORNOS DO DIREITO AO REPOUSO NO TRABALHO
CONTEMPORÂNEO**

SANTA RITA – PB

2024

MARIA LUÍZA NORÕES VIANA GADELHA

**DIREITO À DESCONEXÃO E DANO EXISTENCIAL NO TELETRABALHO:
NOVOS CONTORNOS DO DIREITO AO REPOUSO NO TRABALHO
CONTEMPORÂNEO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Unidade Santa Rita, do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Demétrius Almeida Leão

SANTA RITA – PB

2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

G124d Gadelha, Maria Luíza Norões Viana.

Direito à desconexão e dano existencial no teletrabalho: novos contornos do direito ao repouso no trabalho contemporâneo / Maria Luíza Norões Viana Gadelha. - Santa Rita, 2024.

61 f.

Orientação: Demétrius Almeida Leão.

TCC (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ.

1. Teletrabalho. 2. Direito à desconexão. 3. Dano existencial. 4. Direito ao repouso. I. Leão, Demétrius Almeida. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DIREÇÃO DO CENTRO
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



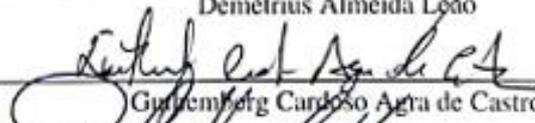
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

ATA DA BANCA EXAMINADORA DA DEFESA PÚBLICA DO TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO

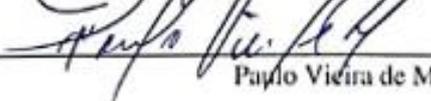
Ao décimo quarto dia do mês de Outubro do ano de dois mil e vinte quatro, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado “Direito à desconexão e dano existencial no teletrabalho: novos contornos do direito ao repouso no trabalho contemporâneo”, sob orientação do(a) professor(a) Demétrius Almeida Leão que, após apresentação oral, foi arguido pelos integrantes da Banca Examinadora que se reuniram, reservadamente, e decidiram emitir parecer favorável à Aprovação, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, de(a) aluno(a) Maria Luíza Norões Viana Gadelha com base na média final de 10,00 (Dez). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.



Demétrius Almeida Leão



Guilhemberg Cardoso Agra de Castro



Paulo Vieira de Moura

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Milena e Leonardo, os primeiros leitores deste trabalho, por não medirem esforços em minha formação, por serem meus maiores exemplos de amor e de cuidado, por acreditarem em mim quando eu mesma não acredito e por me educarem sob valores e princípios admiráveis.

À Marília, por ser, além de irmã, a melhor amiga que alguém poderia ter e por me dar o privilégio de saber que nunca estarei sozinha.

Ao meu avô materno, Josué, por me ensinar, diariamente, a importância do estudo e da disciplina.

À minha avó materna, Luíza Maria, pelo amor à Literatura e ao Direito.

Aos meus avós paternos, Sales e Marilene, por me incentivarem e por serem certeza de carinho.

Dizem que amigos são a família que escolhemos. Sendo assim, agradeço aos meus amigos da infância, da adolescência e do resto da vida, Arthur, Cami, Cel, Leo e There. Obrigada por me escolherem há mais de 20 anos. Escolherei vocês para sempre.

À Giu, por ter visto meu nome na lista do Sisu quando eu tinha certeza de que não daria certo. Este trabalho não existiria sem a sua ligação me dizendo o resultado. Obrigada!

A Davi, Belle e Bianca. Li que as circunstâncias e os ambientes têm influência sobre nós e constatei, nos últimos cinco anos, a certeza disso. Estar com vocês tornou o trajeto mais especial e o dia a dia mais fácil. Obrigada pelo incentivo diário, pelas risadas gratuitas, pelos cafezinhos entre uma aula e outra, pelas revisões antes das provas, pelas angústias partilhadas e compartilhadas. Espero que esse novo ciclo sorria para vocês, assim como vocês me fizeram sorrir nesses últimos cinco anos.

Por fim, agradeço ao meu orientador por todos os ensinamentos transmitidos ao longo da graduação e pelo apoio e incentivo durante a escrita deste trabalho.

“antes de mais nada, o trabalho é para o homem,
e não o homem para o trabalho”.

(Papa João Paulo II)

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso explora a temática do teletrabalho no contexto contemporâneo, com foco no direito à desconexão e no dano existencial. Inicialmente, realiza uma contextualização do teletrabalho, ressaltando seu crescimento acelerado, impulsionado pelas novas tecnologias e pela transformação das relações de trabalho. A pesquisa investiga os impactos do teletrabalho sobre os direitos dos trabalhadores, particularmente o direito à desconexão, cujo desrespeito pode ensejar ocorrência de dano existencial. A justificativa reside na relevância desse tema no cenário atual, especialmente após a ampliação do regime de trabalho remoto durante a pandemia e a Reforma Trabalhista. Adota uma abordagem qualitativa, com análise de fontes legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais. O estudo é estruturado em capítulos que oferecem uma abordagem abrangente, e realiza análise crítica do tema, sempre com uma perspectiva de reflexão sobre as transformações do direito e suas implicações para o trabalhador moderno. São explorados as origens e o desenvolvimento do teletrabalho, contextualizando seu surgimento e evolução e investiga o impacto das novas tecnologias e a forma como elas têm moldado as relações laborais, examinando também legislação e regulamentação do teletrabalho no Brasil e no exterior, evidenciando as principais normativas que buscam regular essa modalidade de trabalho. Analisa juridicamente o direito à desconexão, conceito que emerge como um contraponto ao uso intensivo de tecnologias digitais. São apresentados os fundamentos desse direito, sua importância na era digital e aborda exemplos de países que já regulamentaram o direito à desconexão, proporcionando uma visão comparativa sobre o tema. Discute o direito ao repouso no contexto contemporâneo, apresentando seu conceito e suas transformações com o advento do teletrabalho, e levanta os desafios para a efetivação desse direito no cenário atual. Por fim, o direito à desconexão e o dano existencial é explorado, oferecendo uma análise detalhada de casos práticos e jurisprudência sobre o tema, destacando a fragilidade das condenações atuais.

Palavras-chave: teletrabalho; direito à desconexão; dano existencial; direito ao repouso.

ABSTRACT

This Final Course Work explores the theme of teleworking in the contemporary context, focusing on the right to disconnect and existential harm. Initially, it contextualizes teleworking, highlighting its accelerated growth, driven by new technologies and the transformation of work relations. The research investigates the impacts of teleworking on workers' rights, particularly the right to disconnect, the disregard of which can lead to existential harm. The justification lies in the relevance of this topic in the current scenario, especially after the expansion of the remote work regime during the pandemic and the Labor Reform. It adopts a qualitative approach, with analysis of legislative, doctrinal and jurisprudential sources. The study is structured in chapters that offer a comprehensive approach, and carries out a critical analysis of the topic, always with a perspective of reflection on the transformations of law and their implications for the modern worker. The article explores the origins and development of teleworking, contextualizing its emergence and evolution, and investigates the impact of new technologies and how they have shaped labor relations. It also examines legislation and regulations on teleworking in Brazil and abroad, highlighting the main regulations that seek to regulate this type of work. It legally analyzes the right to disconnect, a concept that emerges as a counterpoint to the intensive use of digital technologies. The foundations of this right and its importance in the digital age are presented, and examples of countries that have already regulated the right to disconnection are discussed, providing a comparative view on the subject. The right to rest in the contemporary context is discussed, presenting its concept and its transformations with the advent of teleworking, and the challenges for the implementation of this right in the current scenario are raised. Finally, the right to disconnect and existential harm is explored, offering a detailed analysis of practical cases and case law on the subject, highlighting the fragility of current convictions.

Keywords: telework; right to disconnect; existential damage; right to rest.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO.....	12
2.1 Origem e desenvolvimento teletrabalho	12
2.2 Impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho	14
2.3 Legislação e regulamentação do teletrabalho no Brasil e no mundo.....	17
3 DO DIREITO À DESCONEXÃO	21
3.1 Conceito e importância do direito à desconexão na era digital.....	21
3.2 Normas jurídicas que asseguram o direito à desconexão	24
3.3 Exemplos de países que regulamentaram o direito à desconexão.....	27
4 DIREITO AO REPOUSO NO TRABALHO CONTEMPORÂNEO.....	30
4.1 Do direito ao repouso	30
4.2 Transformações no direito ao repouso com o advento do teletrabalho.....	32
4.3 Desafios e perspectivas para a efetivação do direito ao repouso	34
5 DANO EXISTENCIAL NO TELETRABALHO	38
5.1 Definição de dano existencial.....	38
5.2 Impactos psicológicos e sociais no teletrabalho	41
5.3 Relação entre o teletrabalho, a desconexão e o dano existencial.....	43
5.4 Casos práticos e jurisprudência	45
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

A “Era Vargas”, iniciada na década de 30, marcou um período de intensas mudanças no cenário político-jurídico brasileiro. Desse modo, em razão do acelerado processo de industrialização vivido no país, os operários ganharam maior protagonismo e, conseqüentemente, a necessidade de modificar o cenário laboral caracterizado por relações abusivas, foi enfatizada.

Com efeito, o período getulista, preocupado com a construção de um Estado efetivamente regulador das relações entre capital e emprego, demonstrou interesse na tutela dos trabalhadores, o qual é evidenciado pela promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, que limitou a jornada de trabalho a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Em que pese a louvável mudança no direito laboral brasileiro, mister destacar que o cenário que subsistia na década de 40 não persiste no período hodierno, uma vez que o advento da “Quarta Revolução Industrial”, marcada pela digitalização da produção de bens e de serviços, alterou as bases sobre as quais se desenvolvem as estruturas sociais e os sistemas econômicos.

Assim, surge o teletrabalho, modalidade de labor realizada fora do estabelecimento empresarial mediante a utilização de instrumentos da tecnologia de informação e da comunicação (TIC’S).

No entanto, a flexibilidade trazida pelo labor à distância é, por vezes, antagônica, tendo em vista que, embora haja maior maleabilidade em relação aos horários de trabalho e ao local de prestação de serviço, há um desequilíbrio entre a vida pessoal e a atividade realizada.

Dessa forma, a produtividade, anteriormente associada ao número de horas trabalhadas, passa a ser mensurada pelo cumprimento de metas, circunstância que, em razão do caráter neoliberal do século XXI, exige atuação constante do empregado para o sucesso dos objetivos empresariais.

Entretanto, a CLT, ao legislar acerca do teletrabalho, excluiu os teletrabalhadores do regime de controle de jornada. Nesse cenário, a ausência do cômputo de horas laboradas e o uso das TIC’S, que potencializam a subordinação inerente às relações empregatícias, corroboram a violação dos dispositivos constitucionais acerca do direito à saúde, ao lazer e ao repouso pelos empregadores que reduzem os empregados à condição de “escravo digital”.

Por conseguinte, a fim de manter o vínculo empregatício e alarmado com as taxas de desemprego em constante crescimento, o teletrabalhador busca estar sempre conectado aos instrumentos telemáticos, vez que a entrega rápida das demandas e a instantaneidade de resposta se tornaram requisitos indispensáveis para a análise de desempenho do empregado, ainda que tais elementos impliquem a dissolução das fronteiras entre a vida pessoal e profissional, ameaçando o direito à saúde, ao repouso e ao lazer.

Nesse sentido, a hiperconexão corrobora a realização habitual de horas extras, isto é, o empregado extrapola a limitação de jornada estabelecida legalmente por diversas vezes e, conseqüentemente, não usufrui de seus intervalos, do descanso semanal remunerado ou das férias, tendo sua capacidade de dispor de seu tempo de descanso tolhida, vez que este deixa de existir, sendo invadido pelo trabalho.

Diante disso, o presente estudo visa a analisar as mudanças enfrentadas nas relações empregatícias ante o advento das novas tecnologias, a fim de responder à seguinte pergunta: o direito à desconexão e o dano existencial são alternativas para garantir o exercício do direito ao repouso na contemporaneidade?

Isto exposto, o presente estudo tem, como objetivo geral, apresentar como o desenvolvimento tecnológico impactou as relações empregatícias. Como objetivos específicos, busca analisar o papel do direito à desconexão e o dano existencial no que diz respeito à garantia do direito ao repouso aos teletrabalhadores, bem como apresentar como a CLT disciplina a temática e quais são os impactos trazidos por sua redação aos teletrabalhadores e, por fim, compreender o posicionamento dos TRT's e do TST acerca da temática, a fim de averiguar a convergência ou divergência do texto legal com as decisões produzidas pelos aludidos órgãos. Com o escopo de atingir os objetivos expostos, foi utilizado o método científico hipotético-dedutivo mediante investigação bibliográfica.

Uma vez esclarecidos os objetivos da pesquisa, necessário compreender sua organização. Nesse viés, os objetivos específicos foram divididos em quatro capítulos. Assim, o primeiro capítulo, nomeado como “Evolução Histórica do Teletrabalho apresenta o contexto histórico da origem e do desenvolvimento do teletrabalho e traz a legislação e a regulamentação dessa nova modalidade de labor no Brasil e no mundo.

O segundo capítulo, por sua vez, é destinado ao estudo do direito à desconexão mediante a apresentação de seu conceito e das normas jurídicas responsáveis por assegurá-lo no ordenamento jurídico brasileiro, bem como em outros países.

Outrossim, o terceiro capítulo apresenta o direito ao repouso e investiga quais foram as mudanças sofridas por ele com o advento das novas tecnologias de informação e de comunicação. Ademais, o capítulo destaca quais são os desafios enfrentados pelos empregados na garantia desse direito e as perspectivas para sua efetivação no período hodierno.

Por fim, o quarto e último capítulo, aborda o dano existencial no teletrabalho à medida que traz sua definição e apresenta os impactos psicológicos e sociais no teletrabalho. Além disso, demonstra a relação entre o teletrabalho, a desconexão e o dano existencial e exemplifica como os Regionais e a Corte se posicionam acerca da temática.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO

A Consolidação das Leis Trabalhistas assevera, em seu Art. 6º, que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, reconhecendo, assim, o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro (Brasil, 1943).

Entretanto, para que essa nova modalidade de labor fosse introduzida no cenário nacional, foram necessárias uma série de alterações legislativas e mudanças nas relações empregatícias, as quais são reflexos da evolução dos processos produtivos.

Nesse lume, a vivência hodierna da Quarta Revolução Industrial, também nomeada de Revolução Digital, foi responsável pela inovação tecnológica dos modelos de produção à medida que estes passaram a se associar à comunicação e à integração entre máquinas, pessoas e recursos, a fim de fabricar produtos eficientemente (Kagermann; Wahlster; Helbig, 2013).

Com efeito, sob a óptica laboral, a Revolução Tecnológica criou empregos e trouxe uma nova forma de executar os já existentes, a exemplo do trabalho à distância. Sendo assim, este capítulo visa a explicar como surgiu o teletrabalho e quais são os requisitos indispensáveis para sua concretização, bem como busca demonstrar quais são os impactos causados pela tecnologia na sociedade e de que forma eles afetam as relações empregatícias.

Por fim, serão analisadas as legislações estrangeiras que regulam o teletrabalho e observado de que modo elas divergem da regulamentação brasileira acerca do tema.

2.1 Origem e desenvolvimento teletrabalho

Em 1791, a França estava imersa em um cenário de pós-revolução, e a realidade da maioria dos trabalhadores era marcada pela extrema pobreza em razão da escassez de alimentos e do alto índice de desemprego.

No entanto, apesar do contexto crítico, grandes invenções modificaram a realidade do país. Nesse sentido, Finato (2020) destaca que o engenheiro francês Claude Chappe desenvolveu, em 1792, um mecanismo de comunicação visual capaz de transmitir mensagens à distância, o telégrafo óptico.

O instrumento consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de altas edificações, pelas quais se transmitiam mensagens. Inicialmente, o telégrafo foi desenvolvido por razões bélicas, entretanto, em 1824, Chappe iniciou tratativas de aplicar o sistema aos cidadãos civis, passando a comercializar o serviço de entrega das mensagens (Finato, 2020).

Dessa forma, a gestão das torres de comunicação se reorganizou, passando a ser composta por diretores, inspetores, gerentes e por estacionários, que tinham, como função, anotar as mensagens que chegavam aos telégrafos e transmiti-las ao operador da torre seguinte, para que ele também pudesse transmiti-la até chegar ao seu receptor. Conforme aponta Finato (2020), o sistema inventado por Chappe se tornou bastante popular e, graças a ele, a comunicação à distância tornou-se possível.

Avançando no tempo, novos mecanismos de transmissão de informação foram criados, de modo que, nos anos 70, Jack Nilles, ex-cientista aeronáutico americano, considerado o “pai” do teletrabalho, propôs que os empregados trabalhassem em casa, a fim de otimizar o tempo, de modo que as demandas fossem levadas ao trabalhador, introduzindo o conceito de “*telecommuting*” (teletrabalho) (Fernandes, 2021).

A sugestão de Nilles tomou grande proporção, visto que pressupôs a substituição do transporte físico dos empregados pela telecomunicação da informação mediante o uso de aparelhos eletrônicos, como os computadores (Steil; Barcia, 2001).

A ideia era essencial, haja vista que a crise petrolífera ocorrida na época impactou diretamente a economia e, conseqüentemente, aumentou o preço de alguns produtos, como o combustível, de modo que era mais vantajoso para as pessoas permanecerem em casa, a fim de reduzir os gastos (Fernandes, 2021).

O avanço das tecnologias, bem como o surgimento da telemática, neologismo formulado em 1978 por Simon Nora e Alain Minc, o qual estabeleceu a junção das tecnologias de informação com as telecomunicações⁴, contribuíram para a dinamização do “*telecommuting*”.

A partir disso, Oliveira (2019) afirma que o trabalho deixou de ser prestado tão somente na sede da empresa, sendo também executado em diversas localidades por meio da tecnologia de informação e de comunicação, assumindo uma nova morfologia, nomeada de teletrabalho, composta por três características basilares: espacial, tecnológica e organizacional.

O elemento espacial, também chamado de fator geográfico, é primordial para a constatação desse formato de labor. Nesse viés, apesar de ser possível a identificação do

local de trabalho, este não é convencional⁵, vez que pode ser realizado no domicílio do prestador de serviço ou pode transcender limites territoriais, desde que haja o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço.

Outrossim, é indispensável o fator tecnológico, manifestado pela prestação de serviços com uso das Tecnologias de Informação e de Comunicação (TIC's), responsáveis por interligar o trabalhador ao destinatário da prestação do serviço⁵ com o auxílio de uma rede de dados.

Por fim, há o elemento organizacional. Nessa perspectiva, em que pese a inexistência de acompanhamento direto do empregador no momento da produção dos serviços, faz-se necessário lembrar que esse fato não afasta a relação de subordinação entre empregado e empregador, de modo que o vínculo empregatício permanece preservado.

Ante o exposto, a palavra “teletrabalho” infere uma modalidade de trabalho à distância, que se utiliza dos meios telemáticos para a execução das atividades laborais, a qual ocorre não somente em domicílio, embora seja esta uma das formas mais recorrentes de teletrabalho, mas em outros locais.

2.2 Impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho

Em que pese as vantagens trazidas à sociedade pelo desenvolvimento tecnológico, como a comunicação instantânea, há desvantagens associadas à sua constante evolução, em especial, nas relações de trabalho.

Assim, ao longo dos séculos, o sistema de produção passou por uma série de mudanças, organizadas sistematicamente pelas Revoluções Industriais vividas ao longo do tempo, as quais iniciaram no século XVIII e se estendem à contemporaneidade.

Hodiernamente, discute-se a revolução digital, chamada de “Indústria 4.0” ou de “Quarta Revolução Industrial”, conforme aponta Klaus Schwab (2019), caracterizada pela automação do setor empresarial, e econômico, responsável por transformar tanto a economia mundial quanto a maneira de viver e de trabalhar.

Nesse cenário, a Quarta Revolução Industrial reorganizou o sistema produtivo, uma vez que, com o desenvolvimento tecnológico, houve uma valorização da produção acelerada e eficiente, corroborando a popularização da expressão “trabalho *anytime, anywhere*”.

Ocorre que, dentro desse contexto, não há apenas a exploração das máquinas, mas também do labor humano. Assim, em virtude da conjuntura do mercado hodierno,

caracterizada pelo alto nível de cobrança e de eficiência, nota-se uma diminuição da barreira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, em que, cada vez mais, afirma Cardim (2022) subordinação deste trabalhador se estende à sua vida privada, predominantemente através da utilização de instrumentos e de recursos tecnológicos, corroborando a hiperconexão ao trabalho.

Com efeito, a hiperconexão consiste em uma confusão entre o ambiente laboral e o de descanso, a qual cresce ante o trabalho realizado através das TIC's, vez que estas permitem maior liberdade de movimento e, conseqüentemente, a realização de demandas a todo e a qualquer momento, originando uma teledisponibilidade permanente que faz desaparecer a distinção entre a vida profissional e a vida pessoal à medida que relativiza direitos fundamentais como: o direito ao lazer, ao descanso e à saúde (Carneiro; Cardoso, 2023).

Dessa forma, a Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS, 1946, s.p.) conceitua a saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente ausência de afecções e de enfermidades”, de modo que o estado psicossocial do trabalhador é fator determinante para analisar suas condições de labor.

Nesse viés, a fim de conceituar o que seria um ambiente de trabalho saudável, mister analisar as considerações de Padilha e Di Pietro. As autoras asseveram que o meio ambiente laboral saudável é aquele “dotado de higidez e salubridade, apto a preservar a saúde e a segurança do trabalhador, assegurando-lhe qualidade de vida” (Padilha; Di Pietro, 2017, p. 533).

Nessa circunstância, para que o ambiente de trabalho saudável seja concretizado, é indispensável, entre outros fatores, a observância da determinação legal quanto à limitação de jornada de trabalho, vez que o trabalho em excesso corrobora lesões físicas e psíquicas nos trabalhadores. (Maranhão, 2017).

Ante o exposto, nota-se que a cobrança demasiada dos obreiros em trabalho virtual promove a degradação do meio ambiente laboral, visto que a disponibilidade integral impede a limitação de jornada de trabalho e, conseqüentemente, o exercício do direito ao descanso, manifestado, entre outras formas, por meio dos intervalos e do descanso semanal remunerado.

Desse modo, de acordo com Barros *et al.* (2020), ante a necessidade de estar permanentemente conectado ao local de trabalho, para atender às necessidades do empregador, de colegas ou de clientes, a hiperconexão impede que o empregado desfrute do período de repouso entre uma jornada de labor e outra, tendo sua privacidade

constantemente violada, corroborando a precarização do meio ambiente de trabalho e o adoecimento mental e físico do trabalhador.

Assim, Cardim (2022) destaca que é comum que os trabalhadores, mesmo quando não estão trabalhando efetivamente, sintam pressão para responder mensagens relacionadas ao trabalho que chegam em seus dispositivos.

A essa sensação dá-se o nome de “telepressão”, termo originado do relatório sobre “*Workplace Telepressure and Employee Recovery*”, realizado por Barber e Santuzzi do departamento de Psicologia da Northern Illinois University, nos Estados Unidos (Cardim, 2022).

De acordo com as pesquisadoras, a telepressão representa o estado psicológico que incentiva a continuidade das atividades de trabalho nos períodos de descanso. Nesse sentido, em decorrência da hiperconectividade das pessoas aos meios informatizados nas relações de labor, a telepressão corresponde à urgência com que os empregados têm de responder a e-mails e a mensagens instantâneas de texto ou de voz a clientes, a colegas e a supervisores (Melo, 2018).

Sendo assim, levando em conta a cultura organizacional de constante conexão e disponibilidade, Santos (2021) chama atenção ao fato de existir uma pressão por respostas imediatas, independentemente do dia, do lugar e do horário, sendo usual que o trabalhador responda a e-mails de madrugada ou envie mensagens ao supervisor fora do horário de trabalho.

A procuradora do Trabalho Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos assevera que, quando essa cobrança por conexão permanente e respostas rápidas é acompanhada de condutas abusivas e hostis, inseridas na política gerencial da empresa surge o assédio moral organizacional virtual (Santos, 2021).

Desse modo, o assédio moral virtual, reconhecido pelo art. 3º, “d”, da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”, é o nome dado à tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou de omissões, abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados que violam os direitos fundamentais do trabalhador (Santos, 2021).

Nessa linha de intelecção, Nunes (2018) afirma que são exemplos de condutas abusivas praticadas de forma organizacional e telemática a cobrança de metas desarrazoadas, geradas pelos próprios sistemas eletrônicos, cujo descumprimento acarreta

punições ao trabalhador, inclusive com exposição de seu “fracasso” perante supervisores e demais colegas de trabalho em e-mails, em grupos de aplicativo de mensagens ou nos sistemas informatizados da própria empresa.

Outra problemática relacionada à influência das tecnologias nas relações laborais é o fenômeno batizado de “dismorfia do Zoom”, identificado pela faculdade de Medicina de Harvard (Antunes et al., 2023). A condição é uma forma de transtorno dismórfico corporal (TDC) que envolve preocupação excessiva com a própria aparência em videochamadas.

Diante dessa perspectiva, os pesquisadores concluíram que o fato de as pessoas olharem para si mesmas durante horas corrobora o exame de uma imagem distorcida delas próprias, desenvolvendo uma autopercepção negativa, desencadeando ou agravando um distúrbio dismórfico corporal.

Além disso, os ângulos da câmera e a iluminação nas videochamadas podem distorcer os traços faciais e fazer com que as pessoas se sintam menos satisfeitas com sua aparência, o que afeta sua autoestima e, conseqüentemente, aumenta a busca por procedimentos estéticos (Tinoco, 2023).

Considerando os fatos apresentados, nota-se que o teletrabalho afronta a previsão constitucional do direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, vez que a teledisponibilidade conseqüente do uso desenfreado das novas tecnologias impede que o empregado desfrute de um trabalho digno, haja vista o desrespeito à limitação da jornada de trabalho definida pela Carta Maior em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Sendo assim, tendo em vista que a tendência é se adaptar a esse novo modelo de produção, são necessárias mudanças, a fim de garantir um meio ambiente laboral saudável e, conseqüentemente, preservar a saúde do trabalhador e reduzir os impactos psicossociais, de modo que se faz mister a regulamentação desse novo modelo de organização.

2.3 Legislação e regulamentação do teletrabalho no Brasil e no mundo

Na Europa, em 16 de julho de 2022, em Bruxelas, foi assinado o Acordo-Marco Europeu sobre teletrabalho (AMET), o qual foi criado mediante iniciativa do Conselho Europeu, a fim de modernizar a organização do trabalho, incluindo questões relacionadas ao trabalho flexível, objetivando melhorar a produtividade e a competitividade das empresas e, ao mesmo tempo, alcançar o equilíbrio necessário entre flexibilidade e

segurança entre os mais de 4,5 milhões de trabalhadores de países que fazem parte do bloco da União Europeia (Oliveira, 2019).

O teletrabalho, sob a óptica do AMET, tem caráter voluntário, vez que a contratação sob esse formato de labor pode ocorrer no início do contrato de trabalho, como também pode ser adquirido após a contratação e é imprescindível que o trabalhador concorde com a modificação do regime.

Nesse viés, ao contrário do AMET, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dispõe que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, quando determinada pelo empregador, não se sujeita à aceitação do trabalhador, de modo que não cabe ao empregado aceitar ou recusar a determinação.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (Brasil, 1943).

Outro aspecto divergente entre o AMET e a CLT diz respeito às custas para desempenhar o trabalho. Assim, o AMET aduz que o empregador deve cobrir as custas originadas pelo trabalho, ao passo que, no Brasil, o responsável pelo pagamento das despesas será determinado em acordo escrito.

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 (Brasil, 1943).

Ao analisar os países latino-americanos, o México apresenta o maior número de teletrabalhadores após o Brasil. Conquanto, apesar de possuir uma quantidade expressiva de teletrabalhadores, a legislação mexicana não traz dispositivos efetivos para assistir essa categoria, vez que a Lei Federal do Trabalho (México, 1970), em seu artigo 311, tão somente equipara os teletrabalhadores com os empregados que realizam atividades em ambiente doméstico, diferenciando-se apenas pelo uso das tecnologias de informação e de comunicação (Oliveira, 2019).

Assim, percebe-se que a legislação mexicana se limitou apenas a conceituar o teletrabalho sem prever direitos e obrigações tampouco princípios a serem observados.

Em contrapartida, no Brasil, a primeira normatização do teletrabalho ocorreu em 2011, por meio da modificação da redação do art. 6º da CLT pela Lei nº 12.551/11. Dessa forma, o novo texto atribuiu igual valor aos trabalhos realizados na sede do empregador, no domicílio do empregado ou à distância, de modo a não haver diferenças entre eles.

No entanto, a Lei 12.551/2011 apenas esclareceu que não há distinção entre o trabalho feito na sede do estabelecimento empresarial e àquele prestado fora das dependências do empregador, sem trazer instrumentos específicos para regulamentar o teletrabalho, haja vista que não discute acerca do controle da jornada, da responsabilidade sobre as ferramentas de trabalho, da proteção da intimidade e da vida privada do trabalhador e da prevenção de acidentes laborais (Villanova, 2020).

Desse modo, o teletrabalho só ganhou contornos mais específicos com a sanção da Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”, a qual, preocupada em modernizar a legislação trabalhista, incluiu um capítulo específico sobre o tema no Título II da CLT, o qual foi intitulado “Do Teletrabalho”, composto pelos artigos 75-A a 75-E.

Os novos artigos definiram o teletrabalho como sendo a prestação de serviço não realizada nas dependências do empregador e não necessariamente nas dependências do empregado pelo uso de instrumentos da tecnologia de informação e de comunicação. De acordo com Sampaio (2018), também demonstraram preocupação com as formalidades contratuais ao estabelecer que o contrato individual de trabalho deve mencionar expressamente a modalidade de teletrabalho e especificar as atividades a serem realizadas pelo empregado.

Ademais, quanto às responsabilidades relacionadas aos equipamentos e à infraestrutura necessários para o teletrabalho, o artigo 75-D estipula que tais disposições devem ser previstas em contrato escrito, sendo o reembolso de despesas arcadas pelo empregado obrigatório, se assim acordado (Hazan; Morato, 2018).

No que diz respeito à duração do trabalho, o artigo 62 da Lei 13.467/2017 excluiu os teletrabalhadores do regime geral de jornada, retirando direitos como horas extras, adicional noturno e intervalo intrajornada, mas preservando o direito ao descanso semanal remunerado e aos feriados.

Avançando um pouco no tempo, no mês de março de 2022, foi publicada a Medida Provisória 1.108/2022, com o escopo de prevenir a segurança do regime de teletrabalho, haja vista que, com a pandemia da Covid-19, esta modalidade necessitou de complementação.

A Medida Provisória foi aprovada e se converteu na Lei 14.442/2022 (Brasil, 2022) que incluiu mais oito parágrafos ao artigo 75-B da CLT e, entre as modificações, está a exclusão dos teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou por tarefa do regime de controle de jornada, enquanto os teletrabalhadores contratados para cumprir determinada carga de horário têm suas jornadas controladas pelo empregador (Teixeira et al., 2023).

Com relação ao último grupo, em que pese a existência de uma jornada fixa, os avanços tecnológicos limitam a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folga.

Nessa perspectiva, Melo e Rodrigues (2018) destacam que é frequente a realidade em que os trabalhadores, que estão fora do horário ou ambiente de trabalho, em um tempo de não trabalho, permanecem respondendo e-mails e aplicativos de mensagens instantâneas, afetando seu direito ao descanso e outros a ele relacionados.

Sendo assim, a constante realização de horas extras traz o direito à desconexão à evidência, o qual ainda não foi enfrentado pela CLT e será discutido com mais profundidade a seguir.

3 DO DIREITO À DESCONEXÃO

A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil além de instituir o trabalho como direito social, o que reforça a importância do labor como elemento indispensável ao desenvolvimento do cidadão.

Entretanto, além do trabalho, a Carta Maior também assevera que o direito ao lazer, ao repouso e à saúde também são indispensáveis à dignidade humana, de modo que traz disposições sinérgicas, a fim de atingir o bem-estar individual.

Nesse viés, a redação constitucional limita a jornada de labor em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, a fim de que o empregado não se esgote física e mentalmente no exercício de sua função e reserve um tempo para o ócio.

Ocorre que a popularização dos aparelhos telemáticos dissolveu o espaço entre o tempo de trabalho e o período de descanso, vez que possibilita, por meio de aplicativos de mensagens, por exemplo, a conectividade ininterrupta do empregado com o empregador.

Assim, os tópicos seguintes demonstrarão a necessidade do direito à desconexão na era digital à medida que trará as consequências de sua inobservância. Dessarte, será discutido o posicionamento pátrio acerca do referido direito em contraste com outras nações.

3.1 Conceito e importância do direito à desconexão na era digital

A Constituição Federal de 1988 reconhece o trabalho enquanto direito fundamental de garantia à condição digna do ser humano. Entretanto, o trabalho dignifica o homem, mas também retira esta dignidade, impondo-lhe limites enquanto pessoa à medida que avança sobre a sua intimidade e sua vida privada (Maior, 2003).

Nesse cenário, se por um lado a Carta Magna aduz que “o trabalho dignifica o homem”, por outro demonstra preocupação em limitar seu exercício, a fim de preservar a intimidade, a privacidade, a saúde e o lazer de quem trabalha.

Desse modo, a Lei Maior dedica um capítulo para regulamentar os direitos dos trabalhadores, instituindo, entre outras garantias, a limitação da jornada, assim como o direito ao repouso, manifestado pelo descanso semanal remunerado e pelas férias.

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

[...]

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

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...]

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

[...]

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Entretanto, com a chegada da Revolução 4.0, vivenciada atualmente, o trabalho deixa de ser restringido ao tempo passado nas empresas ou nos escritórios, tendo em vista que os aparelhos tecnológicos, até então utilizados para a vida privada, tornaram-se instrumentos de trabalho.

Sendo assim, a partir da popularização das TIC's, o espaço residencial, familiar e de descanso passou a ser compartilhado com o de ofício, modificando as relações de trabalho.

Com efeito, quando do surgimento do direito do trabalho, a partir da segunda metade do século XX, o modelo das relações trabalhistas consistia no labor prestado pelo operário dentro da fábrica, mediante o cumprimento de ordens específicas, de uma jornada de trabalho rígida e fixa mediante vigilância contínua do empregador (Garcia, 2015).

Hodiernamente, o conceito de subordinação vem sendo modificado em razão dos avanços sociais e tecnológicos. Assim, a subordinação deixa de corresponder ao controle direto sob o campo visual do empregador, passando a ser exercida, também, à distância.

Ante a existência dos meios telemáticos de comunicação e do amplo desenvolvimento dos aparatos tecnológicos, empregados e empregadores estão mais próximos e conectados, o que estimula a transposição do poder diretivo do empregador, que invade o tempo livre do empregado, mitigando seu direito ao lazer e ao efetivo descanso, corroborando a hiperconectividade laboral (Garcia, 2015).

A hiperconectividade laboral consiste na disponibilidade integral em prol do empregador, a qual relativiza os direitos fundamentais à medida que impede um ambiente de trabalho equilibrado com a devida desconexão do empregado das matérias ligadas ao âmbito profissional (Maior, 2003).

Conforme explicado no Capítulo 2 desta monografia, para que o ambiente de trabalho saudável seja concretizado, é indispensável a observância da determinação legal quanto à limitação de jornada de trabalho, vez que o trabalho em excesso corrobora lesões físicas e psíquicas nos trabalhadores (Maranhão, 2017).

Nessa perspectiva, a possibilidade de o trabalhador exercer suas atividades a qualquer hora do dia e a qualquer lugar somada ao excesso de competitividade inerente ao mercado de trabalho e ao medo do desemprego provoca a adequação do empregado à nova realidade de labor marcada por condições degradantes que ameaçam o equilíbrio labor-ambiental.

Sendo assim, quando o descanso não ocorre, o trabalhador se sujeita a conflitos de insatisfação, o que favorece a tendência ao estresse e ao desenvolvimento de enfermidades mentais, como a ansiedade, a depressão, a síndrome do esgotamento profissional, também denominada de “*Burnout*”, entre outras psicopatologias ocupacionais (Thunstrom et al., 2020).

Portanto, dada a inserção da sociedade em uma cultura movida pela hiperconexão e pela hiperprodução, a tendência à hiperconectividade e o desrespeito à limitação de jornada tendem a crescer e, conseqüentemente, os danos causados em desfavor dos trabalhadores.

À vista disso, Harff (2017) afirma que o direito à desconexão visa a garantir que o trabalhador se desligue da rede telemática, ou seja, do “arreo” eletrônico que liga o trabalhador ao seu empregador, para que descanse e se recupere física e mentalmente.

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral (Dutra; Villatore, 2014).

Portanto, deve-se entender que o direito à desconexão não constitui uma nova prerrogativa do empregado, tendo em vista a existência de disposições que garantem o direito ao repouso, mas em um veículo que pretende conter o comportamento do empregador.

Diante disso, não basta que a legislação assegure o direito à desconexão dos empregados, mas que discipline o comportamento das empresas, a fim de que elas compreendam a importância e a necessidade da desconexão e se comprometam a não

estabelecer conexão com o trabalhador quando este estiver usufruindo de seus momentos de lazer (Amado, 2018).

Ainda, necessário rememorar que o direito à desconexão não objetiva o estímulo ao ócio, mas sim a preocupação em conter o labor quando este já é realizado em demasia (Silva, 2024), com o escopo de proteger a fadiga física e mental, a vida social e a liberdade do indivíduo ser e estar consigo mesmo, visto que, além do trabalho, o lazer e a saúde são outros instrumentos de alcance da dignidade humana.

Ante as considerações anteriores, o direito à desconexão, portanto, consiste na prerrogativa que o empregado tem de trabalhar nos limites da jornada previamente estabelecida, literalmente se desconectando das atividades laborais quando finda a jornada, a fim de resguardar o repouso e o lazer (Monteiro, 2018).

Dessa forma, uma vez demonstrada a importância desse direito, faz-se necessário analisar as normas jurídicas responsáveis por assegurá-lo.

3.2 Normas jurídicas que asseguram o direito à desconexão

No Brasil, não há lei expressa que regule o direito à desconexão, porém não se deve dizer que ele é inexistente no ordenamento jurídico, pois deriva da proteção constitucional aos direitos da personalidade.

Conforme aponta Amaral (2002), os direitos da personalidade são direitos subjetivos que têm, por objeto, os bens e os valores essenciais da pessoa, no seu aspecto físico, moral e intelectual, protegendo a vida e as integridades física, psíquica e moral, conforme complementam Gagliano e Pamplona Filho (2024).

Ao relacionar os direitos da personalidade às relações de trabalho, Arnaldo Süssekind aduz que “o cotidiano do contrato de trabalho, com o relacionamento pessoal entre o empregado e o empregador, ou aqueles a quem este delegou o poder de comando, possibilita, sem dúvida, o desrespeito dos direitos de personalidade por parte dos contratantes (Süssekind, 1995).

Isso ocorre, pois a subordinação inerente à relação de emprego estimula, por vezes, a extrapolação do poder de direção do empregador, o qual passa a se manifestar além do ambiente laboral, isto é, ultrapassando a vida privada e o domicílio do empregado, provocando lesões nos direitos de personalidade do trabalhador.

Por conseguinte, as inovações tecnológicas proporcionaram novas formas de labor, a exemplo do teletrabalho, home office, além de outras figurais laborais contemporâneas que propiciam uma interação ainda mais perniciosa e que degrada ainda

mais o trabalho, fundindo, quase que completamente, o tempo de vida e de trabalho, como acontece nos modelos chamados de uberizados de trabalho.

Isso, porque o exercício das atividades laborais mediante o uso de aparelhos eletrônicos favorece a teledisponibilidade permanente do trabalhador, submetendo-o a jornadas de trabalho degradantes, pois, em que pese o instituto do adicional por horas extras (que nem sempre é cabível, dependendo da configuração do trabalho), este não é suficiente para salvaguardar a integridade física e psíquica do trabalhador, muito pelo contrário, tendo em vista que horas extras habituais significam sempre um desgaste maior do trabalhador, ainda que haja compensação financeira.

Assim, a submissão reiterada e habitual do empregado à jornada extraordinária compromete sua saúde e o impede de usufruir do direito ao descanso e de gozar da convivência social e familiar, gerando o dever de indenizar por parte do empregador, haja vista presença de dano extrapatrimonial, manifestado pela conduta patronal que viola o direito aos intervalos e aos descansos previstos na legislação trabalhista.

O dano extrapatrimonial é lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, mas reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano e que merecem ser reparados mediante indenização.

Dessa forma, embora a proteção à intimidade, à vida privada e o direito à saúde e ao lazer sejam conferidos pela Constituição Federal, a CLT, em seu art. 223-C cuja interpretação deve ocorrer sistemática, ampliativa e teleologicamente, de modo a se considerar outros bens, também condena o dano à saúde, ao lazer e à integridade física.

Desse modo, o direito à desconexão é assegurado independentemente de norma expressa, vez que é corolário dos direitos fundamentais e constitucionais e se presta a assegurar, no contexto do teletrabalho, que o trabalhador usufrua de momentos de forma livre, privada e sem interferência do empregador (Fonseca, 2021).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhece o direito à desconexão e, ao fazê-lo, utiliza de normas de direito interno, para ressaltar a presença implícita dessa prerrogativa no ordenamento jurídico nacional.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. CONFIGURAÇÃO. FIXAÇÃO DO VALOR DA RESPECTIVA INDENIZAÇÃO. SÚMULA 126 DO TST. O fundamento principal do recurso de revista da Reclamada consiste na ausência de prova a respeito de que tenha adotado conduta violadora dos direitos da personalidade do Reclamante, já que a conclusão do Regional quanto à matéria de fato seria contrária à realidade, em razão de o Reclamante não ter mantido compromisso com a verdade ao

postular a correspondente indenização em Juízo, e que os elementos de prova produzidos ao longo da fase de instrução não comprovam a efetiva prática de ato ilícito a ensejar sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais. No entanto, há óbice processual intransponível à procedência dessas argumentações, porquanto o **Regional reconheceu a conduta ilícita da Reclamada - exigência de jornadas extenuantes a partir de longas cargas horárias de trabalho e labor em horários destinados à compensação ou à folga** - com base nas provas documentais produzidas na fase de instrução. [...] Afinal, a **jornada extenuante efetivamente comprovada concretiza violação a diferentes valores jurídico-constitucionais, destacadamente o direito à desconexão (art. 7º, XIII, XIV e XV, Constituição Federal), o direito social ao lazer (art. 6º da Constituição Federal) e o direito fundamental à convivência familiar e comunitária (art. 227 da Constituição Federal)**. Logo, o valor fixado pelo Regional não representa proteção excessiva de tais bens jurídicos, em especial considerando-se a extensão do dano. Agravo de instrumento desprovido" (Brasil, 2024).

Diante desse cenário, urge a importância do cumprimento do direito à desconexão, para assegurar aos trabalhadores o respeito à limitação de jornada, com o fito de garantir proteção da vida privada e de prevenir o estresse provocado pela maior duração e intensidade da prestação laboral.

Em que pese a existência implícita do direito à desconexão no país, conforme elucidado anteriormente, fulcral destacar o Projeto de Lei (PL) nº 4044/2020, apresentado no dia 03/08/2020 pelo Senador Fabiano Contarato, o qual está em fase de tramitação.

O PL conceitua o direito à desconexão do trabalho como a fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada e busca modificar a redação da CLT, por meio da adição de novos artigos (Brasil, 2020).

Com efeito, o artigo 65-A projetado, disciplina que o direito à desconexão, caso expressamente regulamentado, será aplicado no regime do teletrabalho, enquanto os arts. 72-A e 133-A garantem o direito do não trabalho ao empregado no período de descanso e no período de férias, respectivamente.

Continua suscitando que, no período de férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria ou de qualquer ferramenta tecnológica de comunicação que venha a ser criada.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos SF/20857.20960-60 Página 2 de 8 Avulso do PL 4044/2020. serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas (Brasil, 2020).

Uma vez observado como se dá a regulamentação do direito à desconexão no país, bem como observado o Projeto de Lei que estuda e viabiliza sua implementação, interessante analisar a tutela do direito à desconexão em outros países.

3.3 Exemplos de países que regulamentaram o direito à desconexão

A França foi o primeiro país a regulamentar o direito à desconexão, consagrado no artigo 55 da Lei n° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016¹, também chamada *Loi travail* ou *Loi El Khomri*.

Atualmente, no país, o direito à desconexão está inscrito no artigo L2242-17, 7° do Código do Trabalho francês, o qual afirma que as negociações anuais sobre igualdade profissional entre homens e mulheres e qualidade de vida no trabalho tratarão das modalidades para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão, bem como da implementação de dispositivos que regulem a utilização de ferramentas digitais pela empresa, com o escopo de garantir o cumprimento dos períodos de repouso e de férias, bem como de vida pessoal e familiar (Gauriau, 2021).

Em suma, restou determinado às empresas com mais de 50 empregados uma negociação coletiva anual obrigatória referente à qualidade de vida no trabalho, a qual deve incluir o direito à desconexão como tema a ser debatido.

Dessas discussões, resultará um acordo firmado entre o empregador e os sindicatos. No entanto, caso a negociação fracasse, o empregador elaborará um regulamento, após consulta do Comitê Social Econômico, fixando as modalidades para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão (FRANÇA, 2021).

Depreende-se, portanto, que é por meio da negociação coletiva anual e obrigatória sobre a qualidade de vida no trabalho que a empresa define seu próprio direito de desconexão aplicável a todos os seus trabalhadores, de acordo com a cultura empresarial e com as necessidades de seus funcionários (Gauriau, 2021).

A jurista, pesquisadora e doutora em Direito pela Universidade de Paris, Rosane Gauriau, critica a regulamentação francesa, vez que o Estado não se preocupou em tutelar os empregados que laboram em empresas compostas por menos de 50 membros, pois essas não são obrigadas a negociar, ou seja, seus empregados não podem invocar as regras do Código do Trabalho para se beneficiarem do direito a desconectar (Gauriau, 2021).

¹ Article 55 de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue com social et à la sécurisation des parcours professionnels

Ademais a pesquisadora Laëtitia Morel (2017), suscita que, embora a França reconheça o direito à desconexão, ela não determina o seu conteúdo, visto que este está sujeito à negociação realizada, o que gera desigualdade entre trabalhadores.

Nessa circunstância, o desequilíbrio ocorre, pois um trabalhador que exerce a mesma função que outro pode ter garantias que este não possui, haja vista ausência de tal determinação no texto do Acordo Coletivo da respectiva empresa.

No entanto, apesar dos apontamentos negativos à determinação estrangeira, alternativas eficazes foram apresentadas nos acordos firmados entre os empregadores e o sindicato.

A título de exemplificação, cita-se o *Accord Groupe Carrefour*, realizado em 2017. O Carrefour é uma rede de supermercados internacional, fundada no ano de 1959 na França, e, posteriormente, se expandiu, possuindo 9.000 lojas distribuídas em 30 países (Dalla Costa, 2005).

A empresa elaborou algumas alternativas, a fim de proporcionar o descanso e proteger a saúde física e mental do trabalhador, a saber: instituiu o bloqueio de acesso ao e-mail corporativo durante o tempo de repouso do trabalhador, assim como ferramentas de programação, para estabelecer o horário de envio de e-mails, bem como instalou *software* que permite o registro remoto de conexão fora da jornada de trabalho².

Ademais, em 5 de dezembro de 2018, o Código do Trabalho francês recebeu o artigo L2242-8 (FRANÇA, 2018). Assim, restou estabelecida penalidade às empresas que não promoverem a negociação coletiva ou o plano de ação sobre a qualidade de vida no trabalho.

A criação do novo artigo corroborou a criação de mais Acordos Coletivos, tendo em vista que, a despeito de existir a obrigatoriedade de fazê-los, a ausência de sanção não estimulava as empresas a obedecer o comando legal, contexto que foi severamente modificado após a entrada do artigo.

Pouco tempo depois da promulgação da lei francesa, entrou em vigor, na Espanha, a *Ley Orgánica 3/2018* de 5 de dezembro de 2018, a *Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (ESPANHA, 2018).

Nesse cenário, a referida lei foi criada, entre outras razões, para limitar o uso da informática e para garantir a honra e a intimidade pessoal e familiar dos cidadãos, bem como o pleno exercício de seus direitos.

² Acordo Coletivo Carrefour. Disponível em: [Accord-collectif-de-Groupe-relatif-a-la-mise-en-oeuvre-du-Droit-a-la-deconnexion-2-1.pdf](https://www.fgtafo.fr/accord-collectif-de-groupe-relatif-a-la-mise-en-oeuvre-du-droit-a-la-deconnexion-2-1.pdf) (fgtafo.fr). Acesso em 27 ago. 2024.

Sendo assim, o artigo 88 do documento reconhece o direito à desconexão não só aos empregados, como também aos servidores públicos, a partir do momento em que determina que, fora do horário de trabalho legal ou convencionalmente estabelecido, haja respeito pelos tempos de descanso e pela privacidade pessoal e familiar do trabalhador.

De forma semelhante à regulamentação francesa, a Espanha determina que o empregador, mediante participação sindical, elabore uma política interna dirigida aos trabalhadores, abrangendo, inclusive, os que ocupam cargos de chefia, a qual definirá as modalidades de exercício do direito a se desconectar e as ações de formação e de sensibilização dos trabalhadores sobre um uso razoável das ferramentas tecnológicas.

Ocorre que não há sanção àquelas empresas que descumprem sua determinação, o que pode dissuadir os empregadores a redigirem a política interna.

Entretanto, embora ausente a repressividade, o descumprimento das obrigações do direito à saúde e ao repouso é severamente sancionado pela Corte Espanhola, dada a previsão de tais garantias na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de modo que o direito à saúde e ao repouso são, assim como no Brasil, fundamentais (Bonilla, 2019).

Diante disso, os litígios enviados à Corte buscam indenização ante a existência de um dano. Tal lógica reforça a ausência de efetividade da norma espanhola do direito à desconexão, porque, caso fossem dotadas de coercitividade, reduzir-se-iam os danos em seus funcionários.

Nessa perspectiva, caso fique comprovada a inobservância por parte do empregador do direito à desconexão do empregado, deve haver uma indenização (além do pagamento de horas extras), considerando o ilícito praticado, sem olvidar a possibilidade de dano existencial (Martins, 2019).

Diante disso, o direito à desconexão consiste na própria constatação da inefetividade de um direito já existente mais amplo, o direito ao descanso, visto que se este fosse respeitado, aquele já estaria sendo exercido.

4 DIREITO AO REPOUSO NO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

O direito ao repouso é dotado de previsão legislativa e busca garantir o descanso durante a jornada de trabalho, assim como entre uma jornada e outra, para que o empregado assegure sua integridade psicofisiológica (Süssekind, 2005) e usufrua de seu tempo livre para desenvolver projetos particulares.

Ademais, o desrespeito à limitação de jornada com a consequente prestação de horas extraordinárias aumenta os riscos de desenvolvimento de doenças ocupacionais de ordem psicológica e psiquiátrica, o que reforça a necessidade de garantir o descanso.

No entanto, o advento das novas tecnologias afetou o ritmo de trabalho, comprometendo o exercício do direito ao repouso, bem como trouxe alterações legislativas que prejudicaram a percepção desse direito a um grupo de trabalhadores.

Ante o exposto, esse capítulo apresentará como o Brasil disciplina o direito ao descanso e quais foram as modificações sofridas pelo texto legal ante o surgimento do teletrabalho, bem como mostrará quais são as consequências sofridas pelos empregadores caso não confirmem o repouso aos seus empregados e quais as dificuldades em assegurar o referido direito no contexto laboral contemporâneo.

4.1 Do direito ao repouso

O direito ao repouso consiste na garantia que o trabalhador tem de repor suas energias e de dispor de seu tempo de descanso. Nesse cenário, a legislação trabalhista brasileira estabelece os intervalos intra e interjornadas, os descansos semanais remunerados e as férias, com o objetivo de limitar o poder diretivo do empregador, assegurando a efetividade do direito ao repouso (Martins, 2024).

Desse modo, os intervalos para descanso ocorrem sob dois moldes e devem ser compreendidos como os períodos na jornada de trabalho, ou entre uma e outra, em que o empregado não presta serviços, mas retira um momento para repouso ou para alimentação.

O intervalo usufruído dentro da jornada de trabalho é denominado de intervalo intrajornada e serve para o trabalhador se alimentar ou descansar, recompondo seu organismo, para que possa continuar a jornada de trabalho.

A concessão do intervalo intrajornada será obrigatória a qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, de modo que sua não concessão ou sua

concessão parcial implica o pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme disciplina o art. 71, *caput* e §4º da CLT (Brasil, 1943).

O intervalo interjornada, por sua vez, diz respeito ao espaço de tempo que deve haver entre uma jornada de trabalho e outra, ou seja, é o intervalo entre jornadas, o qual deve ser no mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Apesar das distinções, ambas as formas de intervalo não são consideradas como tempo à disposição do empregador e, por essa razão, não são computadas na jornada de trabalho.

Outrossim, ao tratar do repouso semanal remunerado, Martins (2024) afirma que sua origem é atribuída aos costumes religiosos, a exemplo dos hebreus, que descansavam aos sábados, palavra que era proveniente de *sabbath*, que significa descanso.

No Brasil, a tutela do repouso semanal remunerado existe desde a Constituição de 1934 e permanece até hoje, com previsão no art. 7º, inciso XV, da Carta Magna de 1988, o qual garante o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

O repouso semanal remunerado é o período de vinte e quatro horas consecutivas em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos, e nos feriados, mas percebe remuneração.

Com isso, nota-se a natureza salarial do repouso semanal remunerado, pois, embora não trabalhe, o empregado recebe como se tivesse prestado serviço. Ainda, o Estado, ao positivar o referido direito, tem interesse em assegurar ao empregado o direito de gozo efetivo do descanso, para que possa recuperar as energias gastas na semana inteira de trabalho e desfrutar da convivência familiar e do lazer (Martins, 2024).

À vista disso, o repouso semanal remunerado corresponde a uma obrigação de não fazer e de pagar do empregador (Brasil, 2011), pois este não deve exigir trabalho de seu empregado, no entanto deve realizar o devido pagamento do salário, o qual ainda será feito em dobro, caso funcionário trabalhe em dias de repouso, nos termos da Súmula 146 do TST.

Por fim, o último instrumento de garantia do direito ao repouso a ser analisado são as férias. Assim, as férias compreendem o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviço, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso dos 12 primeiros meses de vigência de seu contrato de trabalho.

Necessário destacar que, assim como no descanso semanal remunerado, o empregador não pode exigir trabalho do empregado durante o período em que este desfruta de suas férias, porém deve realizar o pagamento da remuneração que faz jus o obreiro.

Ainda, o direito a férias é irrenunciável, isto é, o trabalhador não pode desistir de usufruí-lo, e é faculdade atribuída a todos os empregados, sejam eles rurais ou urbanos.

Consoante o exposto, a CLT e a Constituição Federal se preocupam em salvaguardar o direito ao repouso do trabalhador à medida que disciplinam acerca dos intervalos, do descanso semanal remunerado e das férias, bem como estabelecem sanção caso haja o descumprimento das normas.

Desse modo, resta cediço que, com o passar do tempo, o direito ao repouso evoluiu para além do seu valor teológico, assumindo a função de garantir direitos ao homem do trabalho. Conquanto, a chegada da Quarta Revolução Industrial modificou o sistema produtivo ao inserir, no mercado, novas profissões e formas de realizá-las, a exemplo do regime do teletrabalho. Dessarte, fulcral analisar as modificações sofridas pelo direito ao descanso com a chegada do teletrabalho e de que forma elas impactaram a vida dos trabalhadores.

4.2 Transformações no direito ao repouso com o advento do teletrabalho

O art. 6º da CLT, com nova redação dada pela Lei nº 12.551/11 (Brasil, 2011), passa a reconhecer o teletrabalho como espécie do gênero trabalho à distância, assemelhando a subordinação jurídica vivenciada nos meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos (Kaled, 2020).

O teletrabalho ganhou disposições mais específicas com a chegada da Lei nº 13.467/2017 que introduziu o Capítulo II-A na CLT, para regulamentar o teletrabalho no Brasil. Assim, foram acrescentados os arts. 75-B a 75-E à Consolidação, sendo o teletrabalho definido 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 descaracteriza o regime de teletrabalho (Brasil, 2017).

Contudo, o legislador brasileiro, com o intuito de modernizar e de oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade que se popularizou em decorrência da pandemia da Covid-19, alterou o texto legal anterior, por meio da Lei nº 14.442/22, e modificou a redação do *caput* do art. 75-B da CLT, transformando seu parágrafo único em nove parágrafos, merecendo destaque os seguintes:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

[...]

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

[...]

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação (Brasil, 2022).

Com a mudança do *caput* do art. 75-B, restou estabelecido que o teletrabalho pode ser prestado, ao menos em parte, à distância, podendo ser realizado, inclusive, de forma híbrida, ou seja, ora o serviço é executado nas dependências do empregador ora fora dos limites físicos da empresa.

No que diz respeito ao monitoramento das atividades, o teletrabalho estava incluso no rol de exceções do regime de jornada de trabalho do artigo 62, III da CLT, o qual entendia que, devido à dificuldade de controle em relação ao horário de trabalho, não havia obrigatoriedade remuneratória a título de horas extras e adicionais noturnos, por exemplo (Brasil, s.d.).

Porém, Leite (2024) aponta que a Lei nº 14.442/2022⁶² alterou o artigo 62, III, da CLT, determinando que apenas os teletrabalhadores contratados por regime de produção e de tarefa não fazem jus ao controle de jornada.

Conquanto, os teletrabalhadores, apesar da redação do art. 62, têm direito à percepção das horas extraordinárias, porque o art. 7º, XIII, da legislação fundamental, não excepciona nenhum empregado do direito de ter duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Martinez, 2024).

A não sujeição dos teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou por tarefa ao regime de controle de jornada os impede de gozar dos intervalos e impossibilita o descanso semanal remunerado, submetendo-os à realização de jornadas de trabalho elevadas e desgastantes, interferindo, negativamente, em sua vida privada.

Sendo assim, o artigo 62, III, não está em conformidade com a Constituição, condicionando aos empregados o ônus de provar o trabalho em sobrejornada (Kaled, 2020).

Assim, tendo em vista a execução de atividades por meio de tecnologias de informação e de comunicação, Leite (2024) afirma que se mostra completamente razoável o controle de jornada dos teletrabalhadores independentemente do modo como são contratados, tendo em vista que utilizam câmeras, ao passo que Oliveira Neto (2018) destaca o uso de sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, assim como ligações por celulares que aferem, em tempo real, a produção e a execução ou não dos serviços propostos, bem como controlam a jornada de trabalho, a fim de preservar o direito ao adicional extrajornada.

Porém, apesar da possibilidade de realizar o controle de jornada, diversos empregadores insistem em condicionar seus empregados a prestação de horas extras de forma ordinária, cometendo ato ilícito, cuja correção não se dá pelo mero pagamento de adicional de horas extras, mas por meio de ação indenizatória. É esse o entendimento do Enunciado 71 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

TELETRABALHO: HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art.6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, “e”, “g” e “h” protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (‘Protocolo de San Salvador’), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT. (ANAMATRA, 2018, p. 42).

Nesse cenário, conclui-se que as mudanças ocorridas na legislação trabalhista com o advento do teletrabalho não se preocuparam em salvaguardar o direito à limitação da jornada de trabalho conferida a todos os trabalhadores, indistintamente, conforme aduz o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal.

4.3 Desafios e perspectivas para a efetivação do direito ao repouso

Consoante à exposição anterior, existem dificuldades para a promoção do direito ao repouso ao teletrabalhador, tendo em vista que sua regulamentação não acompanhou as mudanças trazidas pelo novo modelo de produção.

Acerca desse tema, vivencia-se, na contemporaneidade, a “Indústria 4.0” que inaugura uma organização do trabalho caracterizada pela integração entre o homem, a máquina e a tecnologia por meio do uso de dispositivos móveis, como *smartphones*,

tablets, smartglasses e computadores, tornando o trabalho mais imediato e eficiente (Romero et al., 2016), objetivando o aumento da competitividade, da velocidade e da produtividade dos modelos de produção.

Nessa conjuntura, a automatização e a flexibilização do processo produtivo e do trabalho, impulsionados pelo avanço tecnológicos, promovem uma série de exigências ao trabalhador seja em relação à qualificação profissional seja em relação ao aumento da produtividade (Boff, 2023).

Sendo assim, os direitos trabalhistas, constitucionais e infraconstitucionais enfraquecem, dando espaço a uma necessidade que vai se consolidando no inconsciente social da coletividade, de que, no trabalho, há sempre que se buscar maximizar a produção, ainda que, para tanto, sacrifícios sejam necessários (Leão et al., 2023).

Desse modo, a busca pelo lucro e pela eficiência tem se sobressaído em detrimento dos direitos e do bem-estar dos trabalhadores (Boff, 2023), corroborando uma atribuição de tarefas em nível desproporcionalmente superior ao tempo de trabalho, o que leva o empregado a cumpri-las em seu momento de descanso.

Ainda, o uso dos dispositivos tecnológicos de informação e de comunicação permitem o acesso às plataformas utilizadas para o trabalho a todo tempo, o que facilita a realização de serviços quando o limite de jornada já foi extrapolado. Nesse sentido, resta cediço que a preservação do período de repouso exige também a regulação da carga de trabalho (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Outra problemática que impossibilita o respeito do direito ao repouso pelos empregadores diz respeito à ausência de normas punitivas. À vista disso, conforme exposto anteriormente nesta monografia ao discutir a regulamentação do direito à desconexão na França, o estabelecimento de uma penalidade às empresas que não promovessem a negociação coletiva ou o plano de ação sobre a qualidade de vida no trabalho estimulou a criação de mais Acordos Coletivos e, conseqüentemente, melhorou a qualidade de vida dos trabalhadores.

No Brasil, é possível ação indenizatória contra o empregador em caso de desrespeito à limitação da jornada, tendo em vista a previsão constitucional desse direito. Ademais, afirmam Ponzilacqua e Silva (2022) que o envio reiterado a qualquer hora do dia de mensagens e a realização habitual de ligações cujo teor seja relativo ao trabalho interfere na esfera da vida privada do empregado e é caracterizado como abuso de direito, sob pena de indenização por danos extrapatrimoniais e existenciais, conforme redação dos arts. 223-B e 223-C, ambos da CLT.

Entretanto, Góis (2015) destaca que a pena indenizatória constitui uma medida superficial para o enfrentamento da questão, pois não cria medidas para o exercício do direito ao repouso pelo empregado, restando apenas a reparação do dano.

Nesse viés, a Lei nº 13.467/2017 inseriu, na CLT, o Título II-A nomeado “Do dano extrapatrimonial”, restringindo aplicação do instituto nos sítios do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, afastando a incidência de normas da Constituição Federal e do Código Civil que discutem o tema. Senão, observe-se a disposição do art. 223-A, da CLT:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título (Brasil, 1943).

Ocorre que a interpretação do art. 223-A da CLT sofreu modificações, de modo que a II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017, s.p.) aprovou o Enunciado 18, com o fito de regulamentar o tema e pacificar o entendimento, *in verbis*:

APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, **não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do Estado a respectiva tutela na ocorrência de ilícitos causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CF).** A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X, e 7º, caput, todas da Constituição Federal.

Ademais, as críticas em relação à tutela dos danos extrapatrimoniais no âmbito do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho persistem, evidenciadas pela redação do art. 223-G da Lei nº 13.467/2017, o qual estabelece a tarifação do dano moral, ação já condenada pelo Supremo Tribunal Federal, com base no salário do empregado, fato que entrou em discussão no TST no dia 29/03/2023.

A discussão acerca da constitucionalidade do artigo foi motivada por um recurso de uma empresa condenada a pagar R\$10.000,00 a título de danos morais a um servente de pedreiro que caiu do edifício “Manhattan” que estava em construção na cidade de Pará de Minas.

O TRT da 3ª Região (MG) excluiu a possibilidade de usar a tarifação da CLT para definir o valor devido a título de indenização, tendo em vista que o Regional registrou que os dispositivos haviam sido declarados inconstitucionais pelo seu tribunal pleno (Brasil, 2024).

A empresa recorreu ao TST, pugnando a aplicação da regra ao passo que o Relator do recurso, o ministro Breno Medeiros, da Quinta Turma, aduziu, em seu Voto, que o critério celetista precifica a dor moral da vítima de acordo com seu nível salarial, e não com a estrita extensão do dano. Logo, sustentou uma abordagem anti-isonômica e está em rota de colisão com os direitos fundamentais expressos no artigo 5º da Constituição.

Finalmente, o referido artigo também fere o princípio da igualdade (Lei, 2024) à medida que estabelece odiosa discriminação entre os trabalhadores pelos salários percebidos no tocante aos valores que devem ser fixados a título de danos morais.

Portanto, resta cediço que as normas celetistas estão em modelo defasado e obsoleto em face da relevância que a Constituição de 1988 deu ao direito sindical e coletivo e aos direitos individuais da pessoa humana, não tendo ainda a doutrina ou jurisprudência apontado na direção de superação efetiva do figurino autoritário (Delgado, 2005).

Ante o exposto, resta cediço que a legislação celetista brasileira não traz dispositivos aptos a proporcionar e a efetivar o direito ao repouso, reforçando a necessidade da criação de normas dotadas de coercitividade aptas a ensejar a proteção do referido direito, vez que, conforme afirma Sarlet (2011) onde não houver respeito às condições mínimas do ser humano, observados os princípios sociais e fundamentais, previstos na Constituição da República, não haverá como se sustentar a dignidade da pessoa humana.

Esse fato é evidenciado, pois o empregador possui a obrigação de proporcionar a segurança e a saúde dos seus funcionários, ou seja, tem o dever de assegurar que a carga de trabalho e os prazos estabelecidos não tornem impossível o exercício do direito de desconexão (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Sendo assim, o fato de que as desigualdades existentes em função da possibilidade ou não de se desconectar envolvem não apenas as tecnologias de informação e comunicação, mas também o modo de organização e o poder exercido pelo empregador sobre os empregados (Jauréguiberry, 2014). Desse modo, mister compreender que os empregadores têm papel crucial em viabilizar o exercício do direito ao repouso, de modo que não podem abusar do poder diretivo em detrimento do bem-estar de seus empregados.

5 DANO EXISTENCIAL NO TELETRABALHO

O dano existencial emerge quando o empregado é impossibilitado de desenvolver seus projetos particulares ou de usufruir de seu tempo livre. Nesse sentido, o trabalho ilimitado dilui a barreira entre o período de labor e o de descanso, de modo que o empregado passa a viver para o trabalho.

Desse modo, este capítulo visa a definir o dano existencial, apresentando os requisitos indispensáveis para sua concretização. Ainda, serão trazidos exemplos de sua manifestação no cotidiano laboral e apresentado o posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho no enfrentamento das lides em que se discute o dano existencial nas relações empregatícias contemporâneas.

5.1 Definição de dano existencial

O Código Civil se preocupou em disciplinar o abuso de direito, a fim de mitigar seus efeitos na sociedade. Dessa forma, disserta, em seu art. 187, que o ato ilícito ocorre quando o titular de um direito o exerce de maneira a exceder os limites impostos pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (Brasil, 2002).

A CLT, por sua vez, confere ao empregador o direito de exigir do empregado labor além do limite de oito horas diárias, o qual deve ser remunerado em 50% do valor da hora normal. No entanto, caso a realização de horas extraordinárias se torne habitual, haverá a configuração de abuso de direito, tendo em vista a desobediência de norma de ordem pública (Ponzilacqua; Silva, 2022).

Assim, a realização de jornada em tempo superior ao previsto legalmente, seja pela exaustiva utilização de dispositivos telemáticos ou não, viola o dano existencial, que tem, por base, “a supressão de direitos trabalhistas de forma reiterada e contumaz por parte do empregador” (Cardoso, 2015, p. 7).

O dano existencial, por sua vez, não é dotado de previsão constitucional específica. No entanto, a nova disciplina dos danos extrapatrimoniais discute o referido tema, conforme disserta o art. 223-B da CLT, *in verbis*:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (Brasil, 1943).

Os danos extrapatrimoniais, introduzidos no ordenamento jurídico nacional a partir da Reforma Trabalhista, designam um amplo gênero do qual o dano existencial é espécie (Santos, 2017).

No campo do Direito do Trabalho, o dano existencial deriva da conduta patronal que viola os direitos fundamentais da pessoa assegurados constitucionalmente, entre eles, o direito ao repouso, cerceando o direito de o trabalhador dispor livremente de seu tempo de descanso.

Como resultado, Alvarenga e Boucinhas Filho (2013) afirmam que o empregado é impossibilitado de se relacionar e de conviver em sociedade, tendo em vista alteração danosa de seu modo de ser.

Doutrinariamente, o “dano existencial” decorre da conduta patronal que viola qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa humana, causando uma alteração do empregado em executar o projeto de vida pessoal ou um impedimento do empregado em usufruir das diversas formas de relações pessoais e sociais fora do ambiente laboral (Rosário, 2016, *online*).

Sendo assim, o dano existencial emerge quando o empregado é impossibilitado de usufruir de suas férias, quando não goza do intervalo intrajornada ou interjornada, quando é submetido, cotidianamente, à prestação de horas extras e quando não tem direito ao repouso semanal remunerado.

Consoante a redação do art. 223-B da CLT, o dano existencial é dotado de direito à reparação, condicionado à presença de alguns requisitos, quais sejam: a ação ou omissão que cause danos a outrem, o dano propriamente dito, sendo este integrado pelo projeto de vida e pela vida de relação (Frota, 2010) e, por fim, a relação de causalidade entre os dois últimos.

O projeto de vida corresponde “a tudo aquilo que determinada pessoa decidiu fazer com a sua vida” (Bebber, 2009, p. 28). No entanto, o direito ao projeto de vida só resta efetivamente exercido quando o indivíduo direciona sua liberdade de escolha, para proporcionar concretude ao projeto (Frota, 2010), ou seja, quando o cidadão exerce ações que condizem com o ideal que busca efetivar.

Em contrapartida, Almeida Neto (2005) destaca que a vida de relação se refere a ofensas físicas e psíquicas que impedem alguém de desfrutar, total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas inúmeras formas de atividades recreativas e extralaborativas.

Com efeito, o impedimento de realizar prazeres do cotidiano interfere no estado de ânimo do trabalhador, atingindo o seu relacionamento social e profissional. Assim, o

autor (Almeida Neto, 2005) destaca que são reduzidas suas chances de adaptação ou de ascensão no trabalho, o que reflete negativamente no seu desenvolvimento patrimonial.

Em que pese o TST reconhecer o dano existencial como elemento que retira a dignidade do trabalhador, tendo em vista o desrespeito à limitação de jornada constitucionalmente assegurada, assim como o direito ao lazer e à saúde no ambiente de trabalho, vê-se que a reparação do dano está subordinada à prova.

“DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXTENUANTE. AUSÊNCIA DE PROVA DE PREJUÍZO AO CONVÍVIO FAMILIAR E SOCIAL. O Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu a indenização por danos existenciais sob o fundamento de que não foi comprovado efetivamente que o reclamante tenha sido privado do convívio social e impedido de realizar outras atividades. A SbDI-1 desta Corte, em sessão realizada em 29/10/2020, no julgamento do E-RR-402-61.2014.5.15.0030, firmou entendimento de que o cumprimento de jornada extenuante pela prestação de horas extras habituais, por si só, não resulta em dano existencial, sendo imprescindível a demonstração efetiva de prejuízo ao convívio familiar e social. Na hipótese dos autos, não consta da decisão regional nenhuma prova de efetivo prejuízo decorrente da prestação das horas extras, nem impedimentos de o reclamante participar do convívio social ou se ocorreram mudanças em seus projetos pessoais. Assim, nos termos da jurisprudência desta Corte, não há falar em dano moral, não tendo o reclamante se desvencilhado do ônus probatório que lhe competia quanto ao fato constitutivo do seu direito (efetivo prejuízo decorrente da imposição de jornada excessiva). Precedentes. Óbice da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT.” [...] (RRAg-20288-69.2016.5.04.0131, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 06/09/2024). (Brasil, 2024).

Conforme a leitura do Acórdão, nota-se que o reconhecimento do dano existencial não ocorre apenas pela efetiva prestação do labor, mas pela configuração de conduta abusiva do empregador capaz de afetar o direito à vida privada do trabalhador por ingerências indevidas do meio profissional, a exemplo do contato com o empregado em períodos de descanso, para passar informações relativas ao trabalho ou realizar cobranças.

A título de exemplificação, ao tratar de pedido de reconhecimento de dano existencial decorrente do exercício habitual de horas extras, a mera apresentação dos cartões de controle de jornada é insuficiente para gerar o dever de reparação, tendo em vista que o dano existencial não ocorre *in re ipsa*.

Nesse caso, conforme entende a Corte, o reclamante deve demonstrar que, em razão da jornada de trabalho excessiva, era privado ou limitado de desempenhar atividades recreativas, sociais, culturais, familiares, afetivas ou demais atividades desenvolvidas pelo empregado fora do ambiente de trabalho.

Assim, o *onus probandi* pertence ao empregado, tendo em vista que, conforme disciplina o art. 818, I, da CLT, bem como o art. 373, II, do CPC, tratando-se de fato

constitutivo de direito, cabe ao autor da ação se desincumbir do ônus de provar sua alegação.

Por fim, feitas as considerações acerca do dano existencial, importante analisar quais são as consequências que essa lesão provoca no trabalhador e de que forma elas impactam no exercício do trabalho.

5.2 Impactos psicológicos e sociais no teletrabalho

A principal característica do teletrabalho diz respeito à realização de atividades fora das dependências do empregador, ou seja, o empregado pode realizar suas atividades em um ambiente de sua escolha.

À primeira vista, a possibilidade de laborar em qualquer lugar parece ser vantajosa e mais prática ao considerar o cenário dinâmico e acelerado do século XXI que torna o ditado popular “tempo é dinheiro” cada vez mais literal.

No entanto, o trabalho à distância pode trazer uma série de implicações, como a tendência ao isolamento, a falta de interação humana e os conflitos trabalho *versus* família que podem impactar psicológica e socialmente a vida dos trabalhadores (Robertson; Mosier, 2020).

Isso ocorre, de acordo com Van Der Linden et al. (2020), pois a ausência de um ambiente de trabalho tradicional que proporciona a interação social entre os colegas de trabalho e outros empregados corrobora a sensação de solidão e de isolamento, afetando a saúde mental e emocional dos profissionais.

Com efeito, a OIT define que o ritmo laboral, a sobrecarga de trabalho e os problemas para conciliar o tempo entre vida pessoal e profissional são fatores de risco psicossociais laborais que afetam empregados ao redor do mundo (Robertson; Mosier, 2020).

Sob esse aspecto, a distribuição de tarefas em demasia e a limitação do convívio social implicam o comprometimento do bem-estar do empregado à medida que trazem consequências negativas aos indivíduos, a exemplo de patologias de ordem psíquica, as quais são reconhecidas como doenças ocupacionais, enfermidades adquiridas em razão da exposição do trabalhador a algum agente nocivo relacionado às atividades que executa.

Nesse cenário, o teletrabalho, caracterizado por um alto número de demandas a ser cumprido em um curto espaço de tempo, aumenta a pressão para a entrega célere das atividades, favorecendo o desenvolvimento de enfermidades de raízes mentais.

Sob esse viés, consoante a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), foram averiguados mais de 5,5 mil casos de depressão em trabalhadores brasileiros somente no ano de 2019 (ANAMT, 2019).

Entre as causas do aumento no número dos diagnósticos está a eclosão da Síndrome de *Burnout*, também chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional, distúrbio psíquico decorrente de tensão emocional e/ou física provocada por condições de trabalho altamente desgastantes, que afeta todos os campos da vida profissional e pessoal do trabalhador (Carvalho, 2019).

Nesse cenário, a fixação de metas inalcançáveis pelo superior hierárquico, as quais exigem labor habitual além do limite previsto, corrobora o estresse laboral, de modo que o empregado se vê tolhido de seu direito ao descanso, ao lazer e à convivência familiar, reduzindo seu cotidiano às atividades laborativas.

Ocorre que o tempo de repouso é essencial para a restauração da dignidade humana, a fim de que o trabalho não se torne uma finalidade de vida (Requixa, 1977), devendo ser efetivado independentemente dos moldes em que o trabalho é exercido.

Para o trabalhador, massacrado pela rotina do dia a dia, o descanso e a alternância de ares, são absolutamente imprescindíveis ao seu restabelecimento periódico. Às vezes, o simples distanciamento do local de trabalho, mediante viagens, é suficiente para o reequilíbrio da força perdida (Martinez, 1997).

Nessa perspectiva, apesar de ocorrer prestação de serviços fora das dependências da empresa, a Carta Maior estabelece em seu artigo 7º, XXIII, que é dever do empregador reduzir os riscos relacionados ao labor, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Ademais, a CLT também disserta sobre o tema em seu artigo 157, asseverando que cabe às empresas a instrução dos empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Assim, conclui-se que os empregadores são inertes quanto à promoção da saúde e do bem-estar dos teletrabalhadores ao passo que aproveitam a exclusão do grupo do regime de controle de jornada com o fito de aumentar a produção e o lucro da empresa em detrimento da qualidade de vida de seus trabalhadores.

Sendo assim, as normas trabalhistas pertinentes à saúde, à segurança e à medicina laboral, apesar de serem de caráter público e cogentes, são negligenciadas pelos empregadores, causando o adoecimento profissional (Oliveira; Tourinho, 2020).

Por fim, em que pese os transtornos mentais e de comportamento associados ao ambiente de trabalho constarem no Anexo II, Lista B, do Decreto 3.048/1999, o qual classifica-os como doenças ocupacionais, os empregados enfrentam dificuldades em comprovar o nexo de causalidade entre a patologia apresentada e as atividades realizadas, o que torna difícil o sucesso das ações indenizatórias.

Ainda, o fato de caber ao empregado a prova de que a enfermidade suscitada é proveniente das condições de trabalho desestimula o ajuizamento da ação, dado o temor de sofrer represálias.

Desse modo, o capítulo seguinte discutirá a relação entre o teletrabalho, a desconexão e o dano existencial, explicando os fatores necessários que levam à responsabilização do empregador pelo dano evidenciado.

5.3 Relação entre o teletrabalho, a desconexão e o dano existencial

Conforme constatado previamente, o teletrabalho é uma modalidade de labor à distância em que o empregado utiliza instrumentos telemáticos, para executar suas atividades em qualquer local.

Nesse sentido, a subordinação inerente às relações empregatícias ocorre por meios não tradicionais. Sendo assim, figuram, entre as formas de manifestação do poder de direção do empregador, aplicativos de mensagens, e-mails e *softwares* que permitem o monitoramento da produção do empregado em tempo real e o contato entre o superior e o subordinado.

No entanto, a ausência de controle de jornada acarreta o fim da limitação entre horário de trabalho e horário de descanso, de modo que os empregados se sujeitam a uma teledisponibilidade permanente, estando sempre à disposição do empregador, sendo impossibilitados de se desconectarem dos aparelhos tecnológicos e, conseqüentemente, de interromper o trabalho.

Ocorre que essa dinâmica laboral fere o direito à desconexão, implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito ao lazer, da limitação da jornada de trabalho e dos intervalos, assim como viola o princípio da dignidade da pessoa humana, que busca preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada (Scalzilli, 2020).

Nesse viés, a inobservância do direito à desconexão provoca, como consequência, a realização habitual de labor além da jornada legalmente prevista, tendo em vista a

inexistência do gozo dos intervalos, assim como do descanso semanal remunerado e das férias.

Nesse lume, necessário destacar que o legislador, ao limitar a jornada laboral em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, se preocupou em oportunizar o ócio do trabalho, a fim de possibilitar que o homem desenvolva integralmente sua personalidade, possibilitando a realização de afazeres pessoais que não se interligam com as práticas realizadas no ambiente de trabalho (Nascimento, 2011, p. 768).

Sob esse contexto, a inobservância do direito à desconexão, manifestada pela realização de demandas a todo tempo ou pelo contato do empregador com o empregado por meio de quaisquer meios telemáticos, se associa ao dano existencial, entendido como um dano a um projeto pessoal, que causa “vazio existencial”, pois a ininterrupção do labor impede o sujeito de se comportar ou agir de acordo com os seus sentimentos e expectativas (Gagliano; Pamplona Filho, 2024).

Em que pese inexistir previsão legal específica, a matéria foi ventilada na nova disciplina dos danos extrapatrimoniais (Gagliano; Pamplona Filho, 2024), bem como é reconhecida pelo TST, de modo que a questão é dotada de entendimento jurisprudencial.

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA — DANO EXISTENCIAL — DANO À PERSONALIDADE QUE IMPLICA PREJUÍZO AO PROJETO DE VIDA OU À VIDA DE RELAÇÕES — NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE LESÃO OBJETIVA NESSES DOIS ASPECTOS — NÃO DECORRÊNCIA IMEDIATA DA PRESTAÇÃO DE SOBREJORNADA — ÔNUS PROBATÓRIO DO RECLAMANTE. (...) O que não se pode admitir é que, comprovada a prestação em horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte. Recurso de revista conhecido e provido” (TST — RR: 523-56.2012.5.04.0292, Rel. Min. Vieira de Mello, j. 26-8-2015). (Brasil, 2015)

Portanto, a Corte reconhece o dano existencial, principalmente quando é derivado de jornadas de trabalho excessivas e de labor reiterado no descanso semanal remunerado ou em feriados, circunstância em que é atribuída a responsabilidade civil ao empregador mediante comprovação do dano sofrido pelo empregado.

Desse modo, depreende-se que o dano existencial pressupõe a ocorrência concomitante do ato ilícito do empregador e a comprovação do prejuízo pessoal, social ou familiar por parte do trabalhador. Sendo assim, é necessária cautela, para que não haja um estímulo da judicialização acerca desse óbice visando a imputar a terceiros perdas comuns experimentadas em alguma medida por todas as pessoas, sob risco de banalização do instituto das indenizações a título de dano extrapatrimonial.

O capítulo a seguir analisará algumas decisões acerca do dano existencial no teletrabalho por ofensa do direito à desconexão, bem como tecerá críticas a respeito do arbitramento do *quantum* indenizatório fixado a título de reparação pela lesão causada.

5.4 Casos práticos e jurisprudência

Após a exposição da problemática envolvendo o direito ao repouso, o teletrabalho e o dano existencial, necessário analisar como os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Colendo Tribunal Superior do Trabalho se posicionam acerca do tema.

Em primeira análise, depreende-se que o TST reconhece a existência do dano existencial por meio da proteção constitucional conferida à dignidade humana e pela violação do direito fundamental social ao lazer e ao descanso. É esse o entendimento do Acórdão, em sede de Recurso de Revista, (RR-1001084-55.2013.5.02.0463) cujo relator é o Ministro Alexandre Luiz Ramos.

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. I. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. **O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial.** II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador”, a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...]. (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019.) (Brasil, 2019) (GRIFEI)

À vista disso, resta cediço que as turmas do TST entendem o dano existencial em conformidade com a doutrina, de modo que o referido dano é caracterizado pela conduta patronal que prejudica ou impede de forma grave a esfera íntima do trabalhador, o privando de seu convívio no âmbito familiar e social, ferindo o direito da personalidade do indivíduo e indo de encontro a sua dignidade (Porto Filho, 2020).

Uma vez reconhecido o dano existencial pelo TST, analisar-se-á a concretização desse direito no âmbito do teletrabalho.

Conforme discutido em linhas pretéritas, o dano existencial pelo sobrelabor somente será devido mediante constatação de conduta ilícita do empregador, ou seja, da submissão do trabalhador ao exercício de suas funções acima do limite estabelecido legalmente, contrariando norma de ordem pública.

Portanto, as horas extras são indispensáveis para a concretização do dano existencial, vez que é pela realização delas que o empregado é privado do convívio social, por exemplo.

Acontece que o artigo 62, III, da CLT, introduzido em 2017 pela Lei da Reforma Trabalhista, excluiu os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou por tarefa do regime de controle de jornada. Essa exclusão, em um primeiro momento, parece minar a possibilidade de os teletrabalhadores cobrarem não só o valor devido a título das horas extras, como também a indenização por dano existencial. Ocorre que o artigo 6º, parágrafo único da CLT, incluído pela lei 12.551/2011, prevê o controle pelos meios telemáticos e informatizados de comando.

Art. 6º- Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. **Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio** (Brasil, 1943). (GRIFEI)

Acerca disso, há incompatibilidade entre os institutos normativos anteriores, assim como do art. 62, III, da CLT com a redação do art. 7º da Constituição Federal de 1988, o qual assevera a necessidade de proteger os trabalhadores por meio da garantia de condições dignas de trabalho.

O Judiciário, por sua vez, ao aplicar o artigo 62, III, não o faz *ipsis litteris*, flexibilizando seu conteúdo nas relações empregatícias, haja vista a possibilidade de monitoramento da jornada de trabalho por meio da tecnologia da informação e da comunicação.

Nesse sentido, embora a CLT não admita o pagamento das horas prestadas em sobrejornada para empregados em teletrabalho, as decisões proferidas pelos Regionais deferem o pedido de remuneração pelas horas extras prestadas pelo teletrabalhador, nas situações em que for possível controlar a jornada de trabalho em respeito ao princípio da primazia da realidade.

É nesse sentido a decisão proferida pela 2ª Turma do E.TRT da 3ª Região na ocasião do julgamento do Recurso Ordinário de nº 0010132-05.2016.5.03.0178.

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho.

Assim, **havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas**, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República (Brasil, 2017). (GRIFEI)

A título de complementação, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017, s.p) se posicionou sobre a temática, a fim de direcionar os magistrados no que diz respeito à interpretação do art. 62, III, da CLT:

O TELETRABALHO E O ART. 62 DA CLT. DIREITO COMPARADO E MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL. Art. 62 da CLT. Inconstitucionalidade por mutação do art. 7º, XIII, da CF/88. Teletrabalho. Deturpação da fonte de Direito Comparado. I. **O art. 62 da CLT é definitivamente inconstitucional, face à mutação causada pelas terceira e quarta fases da revolução tecnológica, que, arrastando os incisos I e II, universalizaram o trabalho ‘normal’ e ampliaram o alcance do art. 7º, XIII, da carta republicana, caracterizando todas as atividades laborais, sem exceção, como suscetíveis a controle de jornada.** II. O inciso III do art. 62 da CLT desvirtua o escopo do Código de Trabalho português, fonte de direito comparado da qual se origina a disciplina brasileira do teletrabalho, gerando conflito com o caput e o parágrafo único do art. 6º da CLT, a ser dirimido à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. (GRIFEI)

Logo, uma vez permitida a cobrança de horas extras pelo teletrabalho realizado em limite superior à previsão legal, urge a possibilidade de indenização por dano existencial.

Nessa perspectiva, para que haja o dever de indenização por dano existencial por parte do empregador, o TST aduz ser indispensável a constatação do nexo de causalidade entre o labor exercido para a reclamada e a lesão do projeto de vida do trabalhador.

RECURSO DE REVISTA. (...) 4. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. Cinge-se a controvérsia em definir se o cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, implica dano existencial suficiente a ensejar dever de reparação de ordem moral. **A decisão recorrida entendeu que a extensa jornada de trabalho por parte do reclamante o expôs a danos de ordem psíquica e moral, privando-o de horas de lazer e do convívio com a família. Entretanto, a jurisprudência desta Corte caminha no sentido de que o dano existencial, ao contrário do dano moral, não é presumível, ele necessita de ser provado, sob pena de desrespeito às regras do ônus da prova. O cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização perseguida quando não demonstrada efetiva impossibilidade de convívio familiar e social, hipótese dos autos.** Com efeito, embora o quadro fático descrito demonstre que houve sobrejornada além do permissivo legal, não consigna, por outro lado, prova de que tal jornada tenha de fato comprometida as relações sociais do reclamante ou seu projeto de vida, fato constitutivo do direito ao dano existencial perseguido. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-53-48.2015.5.17.0101, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 11/12/2015) (Brasil, 2015). (GRIFEI)

No caso em tela, a 8ª Turma do TST modificou o Acórdão proferido pelo Egrégio TRT da 17ª Região, o qual deferiu o pedido de indenização de dano existencial pelo autor.

Em sede de Recurso de Revista, o Tribunal Superior modificou o entendimento do Regional, indeferindo o pedido de indenização por dano existencial, haja vista ser ausente a demonstração da impossibilidade de desfrutar do convívio social e familiar pela extensa jornada de trabalho.

Logo, conclui-se que o dano existencial, ao contrário do dano moral, não ocorre *in re ipsa*, isto é, presumido, sendo indispensável a comprovação de impacto em âmbito particular do autor.

Dessarte, no que diz respeito ao *quantum* indenizatório devido, a Corte Superior entendem que o art. 223-G se equivoca ao suscitar que a indenização por dano existencial deve ser arbitrada levando em consideração o salário do ofendido, o que revela ofensa ao princípio da legalidade em vigor no ordenamento jurídico.

"II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. (...) **A regra matriz da indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF) é a dignidade da pessoa humana, indicada pelo legislador constituinte originário como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da CF).** Por esses motivos, de acordo com o STF, não encontraram legitimidade na Constituição Federal as antigas leis especiais que fixavam valores da indenização por danos morais em hipóteses específicas, como eram os casos da Lei de Imprensa (Lei 5.250/1967), do Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/1962) e do Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei 7.565/1986. No RE 447.584/RJ, Ministro Cezar Peluso, o STF concluiu pela não recepção do art. 52 da Lei de Imprensa (Lei 5250/1967) registrando que **"Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República"** (...) Quanto aos fatos posteriores à vigência da Lei 13.467/2017, na fixação do montante da indenização por danos morais também **seguem aplicáveis os princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos (arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil).** Em razão das disposições da Lei 13.467/2017 sobre a matéria, foram propostas ações diretas de inconstitucionalidade pela ANAMATRA (ADI 6.050), pela CNTI (ADI 6.082) e pelo CFOAB (ADI 6.069), as quais foram desapensadas da ADI 5.870 (extinta sem resolução do mérito por perda de objeto ante o fim da vigência da MP 808/2017). Nas ADIs 6.050, 6.082 e 6.069, a conclusão do STF foi sintetizada na seguinte ementa: "Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223- B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. **Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial.** É constitucional, porém,

o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade". Assim, quanto aos fatos ocorridos na vigência da Lei 13.467/2017, podem ser utilizados na fixação do montante da indenização por danos morais os parâmetros do art. 223-G da CLT. **O dispositivo, contudo, na parte em que apresenta tabelamento de valores, não vincula o julgador na fixação da indenização por danos morais,** conforme "as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade" (nos termos decididos pelo STF)." (Ag-AIRR-1121-86.2019.5.10.0004, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 20/09/2024) (Brasil, 2024) (GRIFEI)

Conforme observado em linhas pretéritas, a redação do art. 223-G da CLT não vincula o magistrado ao arbitrar o valor a título de indenização por danos extrapatrimoniais, mas serve como parâmetro, a fim de auxiliá-lo a fixar o valor devido levando, em consideração, a subjetividade de cada caso, de modo que o *quantum* não está limitado pelos termos do art. 223-G, § 1º, I a IV, da CLT.

A título de exemplificação, foi ajuizada reclamatória no TRT da 3ª Região, a qual requeria o pagamento de indenização por dano existencial, em razão da ausência de concessão das férias devidas ao longo contrato de trabalho.

Ao julgar o pedido, o Regional reconheceu que a não concessão das férias por longo período corroborou na limitação de atividades de cunho familiar, cultural, social, recreativas, esportivas, afetivas, ou quaisquer outras desenvolvidas pelo empregado fora do ambiente de trabalho. Ademais, destacou que o descumprimento reiterado das normas de saúde sujeitou o trabalhador a prejuízo de ordem física e mental, quantificação o dano em R\$ 10 mil, sob a seguinte fundamentação:

“A Constituição da República assegura o direito à reparação como pura consequência da violação dos direitos extrapatrimoniais (art. 5º, X), de modo que a comprovação do dano moral se dá por simples presunção legal, na formados arts. 212, IV, do Código Civil e 374, IV, do Código de Processo Civil. O arbitramento da compensação por dano moral deve observar **a gravidade e extensão do dano, para reparar adequadamente a vítima, bem como o caráter pedagógico da medida, a fim de evitar a reincidência do agente (art. 223-G da CLT)**. Contudo, não pode ser exorbitante, a ponto de transformar-se em medida de enriquecimento sem causa do titular do direito. Por conseguinte, julgo procedente o pedido e arbitro o pagamento de compensação por dano moral no valor de R\$ 10.000,00” (Brasil, 2023). (GRIFEI)

Assim, vê-se que os magistrados não se limitam à redação da CLT no momento de arbitrar o valor da indenização devida, mas o fazem de acordo com a extensão dos danos e mediante a observação do princípio da razoabilidade.

Por fim, fulcral asseverar que as ações indenizatórias objetivam a reparação do indivíduo em razão de uma lesão sofrida, ou seja, não têm o condão de garantir ao empregado a realização de um trabalho seguro e saudável.

Nesse lume, consoante discutido ao longo dessa monografia, a exclusão dos teletrabalhadores do regime de controle de jornada não isenta o empregador de respeitar a limitação de jornada prevista pelo texto legal.

Portanto, em consonância com o princípio da primazia da realidade e com a disciplina do art. 7º, XIII, XV a redação do art. 62, III, da CLT pode ser contrariada por prova em sentido contrário, viabilizando a proteção jurídica do empregado à medida que responsabiliza o empregador por possíveis danos que resultem da relação empregatícia.

Por conseguinte, é indispensável o estímulo da criação de políticas sociolaborais, com o escopo de viabilizar o exercício do direito à desconexão, que, embora não seja dotado de regulamentação expressa, é garantido pela Constituição Federal dada sua correlação com o direito ao lazer, à saúde e ao descanso.

Desse modo, restaurar-se-á a limitação entre tempo de trabalho e tempo livre, tendo o empregado não só garantido seu tempo livre, como também a capacidade de usufruir sem interrupções pelo empregador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito à desconexão no teletrabalho evidencia a relevância desse instituto no contexto contemporâneo das relações laborais, particularmente frente aos desafios impostos pelo avanço das tecnologias e pela flexibilização das condições de trabalho. O direito à desconexão, entendido como a prerrogativa do trabalhador de se desvincular das atividades laborais fora do horário de trabalho, emerge como uma proteção fundamental à saúde física e mental dos trabalhadores, resguardando sua dignidade, descanso e lazer, em consonância com os princípios constitucionais e as normativas de proteção ao hipossuficiente, como vimos ao longo do trabalho.

Com efeito, a ausência de regulamentação própria não dificulta a análise desse instituto nas decisões judiciais, tendo em vista os julgamentos realizados pelo Poder Judiciário, especialmente em um contexto de intensificação das relações de trabalho mediadas por tecnologias digitais, como o teletrabalho, ratificam a relevância de tal direito que visa garantir ao trabalhador um período de descanso efetivo, livre de exigências profissionais fora do horário de expediente, revela a preocupação crescente com a saúde mental, o bem-estar e a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 consagra em diversos dispositivos a centralidade da proteção ao trabalho e ao trabalhador, sendo esse um dos motivos que lhe deu a alcunha de Constituição Cidadã.

À vista disso, o artigo 7º, que elenca direitos dos trabalhadores, reforça a necessidade de garantir condições dignas de labor e assegura o direito ao descanso semanal remunerado e às férias anuais, fundamentais para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esses direitos estão diretamente relacionados ao direito à desconexão, uma vez que, no atual cenário de teletrabalho, a flexibilidade e a diluição dos limites entre a jornada laboral e o tempo de repouso podem comprometer esses direitos, impondo a necessidade de normatizações específicas que assegurem a efetiva desconexão do trabalhador.

Além dos princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e o valor social do trabalho (art. 170), o direito à desconexão também se fundamenta no princípio da proteção, pedra angular do Direito do Trabalho, que visa a salvaguardar o trabalhador enquanto parte mais vulnerável na relação empregatícia. A hipossuficiência do trabalhador frente às novas dinâmicas laborais é evidente no contexto tecnológico, onde as exigências de produtividade, a disponibilidade constante e a pressão

por respostas imediatas podem levar à precarização do trabalho e ao surgimento de danos existenciais, como a sobrecarga emocional e o esgotamento psicológico.

Nesse sentido, a legislação trabalhista, notadamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi adaptada para regulamentar o teletrabalho, precisa ser complementada com normas que garantam o direito à desconexão. A Lei n.º 13.467/2017, que introduziu mudanças na CLT, regula o teletrabalho, mas deixa lacunas no que tange à delimitação clara do tempo de descanso do trabalhador fora do expediente. Portanto, é imperativo que o ordenamento jurídico evolua para proporcionar uma proteção efetiva contra o trabalho excessivo e assegurar que o trabalhador possa usufruir de seu tempo livre sem prejuízos profissionais, sobretudo em ambientes que tendem a criar novas formas de trabalho que vão gradativamente, eliminando as formas de descanso e de remuneração em situação de descanso (como de férias e descanso semanal remunerado).

Nos últimos anos, o Judiciário, como vimos, tem sido chamado a interpretar e aplicar o direito à desconexão em casos que envolvem jornadas de trabalho extensas, respondendo à demanda de trabalhadores que, em decorrência da hiperconectividade, enfrentam dificuldades (criadas propositalmente pelas ferramentas tecnológicas), para separar a vida pessoal da profissional. As decisões judiciais, cada vez mais frequentes, reconhecem a importância desse direito como uma salvaguarda contra o chamado "dano existencial", que pode ocorrer quando o trabalhador é privado de momentos de lazer, convívio familiar e descanso adequados. Esse dano vai além do prejuízo econômico, atingindo a essência da existência do trabalhador, prejudicando sua qualidade de vida e afetando sua realização pessoal.

Assim, ao garantir o direito à desconexão, o Poder Judiciário atua não apenas na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. Esse direito está intimamente ligado à necessidade de equilibrar as exigências profissionais com o respeito à vida privada e ao bem-estar do trabalhador, sendo um fator essencial para o combate à precarização das relações de trabalho em tempos de transformações digitais.

Dessa forma, a consagração do direito à desconexão nos julgamentos judiciais representa um passo importante na promoção de um Direito do Trabalho moderno, capaz de acompanhar as mudanças nas dinâmicas laborais e assegurar a dignidade do trabalhador, além de prevenir o esgotamento físico e mental, resguardando sua integridade e sua vida pessoal. Isso reforça a importância do papel do Judiciário na adequação e na interpretação da legislação frente aos desafios trazidos pela era digital,

buscando sempre a proteção do ser humano em face das novas formas de organização do trabalho.

As políticas sociolaborais também têm um papel crucial na promoção do direito à desconexão. A adoção de políticas de bem-estar, como a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, a implementação de programas de apoio à saúde mental e o incentivo à conciliação entre a vida profissional e pessoal, são medidas que fortalecem a proteção do trabalhador. As empresas, por sua vez, têm a responsabilidade social de desenvolver culturas organizacionais que respeitem o tempo de descanso dos seus empregados e promovam o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.

Dessa forma, o direito à desconexão constitui uma resposta jurídica e social essencial frente às transformações impostas pelo avanço tecnológico no ambiente laboral. Ele assegura que o trabalhador tenha condições de preservar sua saúde física e mental, além de manter relações interpessoais e familiares saudáveis, evitando danos existenciais que possam comprometer sua qualidade de vida. Conclui-se que a proteção desse direito deve ser aprimorada tanto no âmbito legislativo quanto nas políticas sociolaborais, garantindo, assim, a efetividade dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador em um ambiente laboral em constante transformação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez. 2005, p. 52.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 2, p. 240-294, abr./jun. 2013.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região**, v. 52, p. 255-268, 2018.

AMARAL, Francisco. **Direito civil**: introdução. 4. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 243.

ANTUNES, Evelise Dias et al. A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. **Saúde e Sociedade**, v. 32, n. 3, p. e220075pt, 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Saúde no trabalho**: transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho: informações, pesquisas e pesquisadores em medicina do trabalho. São Paulo: ANAMT, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3oMpCAN>. Acesso em: 23 set. 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO: (ANAMATRA). 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Reforma Trabalhista – Enunciados Aprovados. Brasília, DF: ANAMATRA, 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em 29 set. 2024.

BARROS, Marilisa Berti de Azevedo et al. Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 29, p. e2020427, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-49742020000400018>. Acesso em: 10 de ago. 2024

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009, p. 28.

BOFF, Quayara Melinda Ferreira. **A precarização do trabalho após a revolução industrial 4.0**: os impactos da uberização. 2023.

BONILLA, Miguel Angel Purcalla. Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre. **Revista Española de Derecho del Trabajo**, n. 218, 2019. Disponível em: https://www.fes.es/portal/wpcontent/uploads/2019/05/Bib_Control-tecnologico-de-la

prestacion-laboral-y-derecho-a-ladesconexion-de-los-emple_BIB_2019_2891.pdf.
Acesso em: 30 ago. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm

BRASIL. **Lei nº 10.406, de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm?ref=blog.suitebras.com

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm

BRASIL. **Lei nº 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044/2020**. 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. Apresentado em 03 ago. 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista RRAg-10242-35.2015.5.15.0071. Relatora: Desembargadora Convocada Adriana Goulart de Sena Orsini. 26 mar. 2024. Disponível em: < jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/263a7452b6e7fe77e065f20ff688543 >. Acesso em: 07 set. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Discussão sobre constitucionalidade da tarifação de danos morais é enviada ao Pleno do TST. *Tribunal Superior do Trabalho*, 29/03/23. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-julgar%C3%A1-constitucionalidade-de-artigo-da-clt-que-prev%C3%AA-tarifa%C3%A7%C3%A3o-para-danos-morais>. Acesso em: 03 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Especial teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 07 set. 2024. s.d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Ag-AIRR-1121-86.2019.5.10.0004**. Relator: Ministra Katia Magalhaes Arruda. Brasília, 20 de setembro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **RRAg-20288-69.2016.5.04.0131**. Relator: Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, 6 de setembro de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178**. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Minas Gerais, 13 jul 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **RR: 523-56.2012.5.04.0292**. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 28 de agosto de 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **RR-53-48.2015.5.17.0101**. Relator: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, 11 de dezembro de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Sentença nº 0010113-81.2021.5.03.0094**. Minas Gerais, 13 de junho de 2023.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Servidão digital no trabalho: a escravatura dos tempos modernos. **Laborare**, v.5, n.9, p. 96-98, 2022.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **Revista de informação legislativa**, v. 52, n. 207, p. 7-26, 2015.

CARNEIRO, Jose Airton; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. “Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. **Educação e Pesquisa**, v. 49, p.10, 2023.

CARVALHO, Thomaz Jefferson. **Síndrome de Burnout**: uma introdução do trabalho humano que pode ser indenizado. Londrina, PR: Thoth, 2019

DALLA COSTA, Armando João. A internacionalização do varejo a partir dos casos Wal-Mart e Carrefour. **Análise Econômica**, v. 23, n. 44, p. 198-201, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 670.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, p. 142- 149, set. 2014. p. 144. Disponível em: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33&edicao=2953#page/142>. Acesso em: 31 ago. 2024.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de dezembro de 2018**. Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales – LOPDGDD. Disponível em: <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-dic-proteccion-datos-personales-garantiaderechos-digitales-lopdgdd-26118274>. Acesso em: 28 ago. 2024.

FERNANDES, Liliana da Mota. **A (r) evolução do teletrabalho: modalidade de contrato contemporânea**. p. 7-8, 2021. Tese de Doutorado.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, p. 4, 2020.

FONSECA, Jéssica Kaczmarek Marçal Ribeiro da. **O direito à desconexão do teletrabalhador: uma investigação comparada e o reconhecimento da sua origem na classe dos direitos fundamentais**, p. 121, 2021.

FRANÇA. Code Du Travail. **Chapitre II: Obligations des travailleurs. (Articles L4122-1 à L4122-2)**. Légifrance, République Française, jun. 2021. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA00000617806_7?init=true&page=1&query=L+4122-1travail&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000006903153#LEGIARTI000006_903153. Acesso em: 28 ago. 2024.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Ciência jurídica**, Belo Horizonte, v. 24, 2010, p. 275

GAGLIANO, Pablo S.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil. v.3**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. *E-book*. ISBN 9786553629745. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553629745/>. Acesso em: 25 set. 2024

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015 (Coleção doutrina, processos e procedimentos), p. 191.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, p. 133-134, 2021.

GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, n. 106, 2015. Disponível em: https://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_lmg_106.pdf. Acesso em: 14 set. 2024.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista do Tribunal Regional Federal da 4ª Região**, Porto Alegre, ano XIII, n. 205, p. 53-74, jul. 2017.

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda. **Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista**. Lex Humana (ISSN 2175-0947), v. 10, n. 1, p. 1-24, 2018.

JAURÉGUIBERRY, Francis. La déconnexion aux technologies de communication. **Réseaux**, n. 4, p. 15-49, 2014.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, Enunciados Aprovados. Brasília, DF: 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 24 de set. de 2024.

KAGERMANN, Henning; WAHLSTER, Wolfgang; HELBIG, Johannes. **Recommendations for implementing the strategic initiative industrie 4.0**. Final Report, Acatech, 2013.

KALED, Pedro Bom. G. S. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Percurso**. v.01, n.32. Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania. Curitiba, 2020

LEÃO, Demetrius Almeida et al. **Trabalho através das plataformas digitais: da liquefação da modernidade à hermenêutica constitucional da solidariedade e do valor social do trabalho**. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. *E-book*. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 04 set. 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 10, n. 09, p. 4, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 22 de ago. 2024

MARANHÃO, Ney Stany Morais. **Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. *E-book*. ISBN 9788553621125. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621125/>. Acesso em: 08 set. 2024.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Noções de Direito Previdenciário**. São Paulo: LTR, 1997. v. 1

MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 14 out. 2020

MARTINS, Sergio P. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. *E-book*. ISBN 9786553628977. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553628977/>. Acesso em: 03 set. 2024.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) – Teletrabalho. Novas tecnologias e dano existencial**. São Paulo: LTr, p. 66-67, 2018.

MÉXICO – **Ley Federal del Trabajo**. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación em 1º de abril de 1970. Disponível em:

<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-sexto/capitulo-xii/#articulo-311>. Acesso em: 19 ago. 2024.

MONTEIRO, Fagner César Lobo. **O direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexaocomo-direito-fundamental-do-trabalhador>. Acesso em 26 ago. 2024.

MOREL, Laëtitia. Le droit à la déconnexion en droit français: la question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. **Labour & Law Issues**, vol. 3, n° 2, p. 8, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, p. 868, 2018.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. Dissertação de Mestrado. Universidade Autônoma de Lisboa (Portugal), p. 25-27, 2019.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 1946. Disponível em:

<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 07 de ago. 2024

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 70, p. 529-560, 2017.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, p. 196-221, 2022.

PORTO FILHO, Venicio Cesar Fonseca et al. O dano existencial no direito do trabalho brasileiro. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT-SERGIPE**, v. 6, n. 2, p. 159-159, 2020.

REQUIXA, Renato. **O Lazer no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Brasiliense, 1977

ROBERTSON, Michelle M.; MOSIER, Kathleen. Work from home: Human factors/ergonomics considerations for teleworking. **Genf: Int Labour Organ**, 2020.

ROMERO, David et al. The operator 4.0: Human cyber-physical systems & adaptive automation towards human-automation symbiosis work systems. In: **Advances in Production Management Systems. Initiatives for a Sustainable World: IFIP WG 5.7 International Conference, APMS 2016, Iguassu Falls, Brazil, September 3-7, 2016, Revised Selected Papers**. Springer International Publishing, 2016. p. 677-686.

SAMPAIO, Giovanna Martins. **Teletrabalho e a lei 13.467: regulamentação, meio ambiente laboral e responsabilidade do empregador**. 2018

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral virtual, direito à desconexão e saúde mental do trabalhador: uma análise à luz da convenção 190 da OIT. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, p. 103-104, 2021

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dano extrapatrimonial na Lei n. 13.467/2017: da reforma trabalhista, em **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, v.40, n.40, p. 33-42, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Nona Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão**: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2019.

SILVA, Gabriela Rangel da. **O direito à desconexão na Indústria 4.0**, p. 155, 2024.

STEIL, Andrea Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 36, n. 1, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Tutela da personalidade do trabalhador. **Revista LTr**, v. 59, p. 595, 1995.

ROSARIO, Murilo. **Dano existencial no direito do trabalho**. 2016. Disponível em <<http://murilorosario.jusbrasil.com.br/artigos/113028683/do-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>>. Acessado em 12 de setembro de 2024.

TEIXEIRA, Winston de Araújo et al. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: antinomias e interpretações corretivas à luz do Direito argentino**, p. 43, 2023.

THUNSTROM, Linda et al. The benefits and costs of using social distancing to flatten the curve for COVID-19. **Journal of Benefit-Cost Analysis**, v. 11, n. 2, p. 179-

195, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3561934>. Acesso em: 22 de ago. 2024

TINOCO, Gabriela Cozin Aragão et al. O impacto da vida online sobre a percepção da autoimagem. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 3, p. 732, 2023.

VAN DER LINDEN, D. et al. Work, employment and society in the age of gig: a review and outlook for the agenda of industrial relations research. **Industrial Relations Journal**, v. 51, n. 5, p. 403–422, 2020.

VILLANOVA, Ana Carolina Perdigão. **Teletrabalho no Brasil: análise sobre a proteção dos direitos da personalidade do teleempregado em face do poder empregatício**. 2020. 99 f. Monografia (Graduação em Direito) - Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2020.