

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIO DE SERGIPE -FANESE
CURSO DE DIREITO

BRUNO ALVES GASPAR

**TELETRABALHO E HOME OFFICE: O DIREITO À
DESCONEXÃO**

ARACAJU/SE
2024

G249t

GASPAR, Bruno Alves

Teletrabalho e home Office : direito à desconexão / Bruno Alves Gaspar. - Aracaju, 2024. 20 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.
Coordenação de Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Silvio Eduardo de A. Vieira Carvalho

1. Direito 2 Dano existencial 3.Desconexão
4. Home office – Tecnologia I. Título

CDU 34 (045)

Elaborada pela Bibliotecária Edla de Fatima S. Evangelista CRB-5/1029

BRUNO ALVES GASPAR**TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO - FALAR SOBRE OS
DESAFIOS JURÍDICOS RELACIONADOS AO TRABALHO.**

Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau bacharel em Direito no período de 2024.1.

Aprovado com média: *10,0*

Silvio Eduardo de Assunção Vieira Carvalho

Prof. Esp. Silvio Eduardo de Assunção Vieira Carvalho
1º Examinador (Orientador)

Winston Neil Bezerra de Alencar

Prof. Dr. Winston Neil Bezerra de Alencar
2º Examinador

Anderson Teinassis Correia Santos Santana

Prof. Esp. Anderson Teinassis Correia Santos Santana
3º Examinador

Aracaju (SE), 08 de junho de 2024

TELETRABALHO E HOME OFFICE: O DIREITO À DESCONEXÃO

*Bruno Alves Gaspar
Silvio Eduardo de A. Vieira Carvalho*

RESUMO

O advento das tecnologias de informação, principalmente a internet, significaram um grande marco da humanidade, pois foi através desta que se fez possível a expansão da globalização, proporcionando a comunicação instantânea mesmo diante da distância física. Com isso, têm-se que essas inovações também promoveram transmutações em demais espaços da vida do homem, a exemplo do trabalho, propiciando o surgimento das modalidades de home office e teletrabalho. Ocorre que, apesar das benesses ofertadas por esses dispositivos, suscita-se a nocividade que pode ser acarretada diante do não respeito ao direito à desconexão dos trabalhadores, desse modo, o presente trabalho objetiva analisar os impactos da hiperconexão e das novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho e o home office, na vida dos trabalhadores, considerando a falta de regulamentação adequada desde a vigência da lei 13.467/2017. O artigo foi constituído a partir de uma pesquisa exploratória de caráter qualitativo, buscando o referencial teórico a partir de revisão bibliográfica em artigos acadêmicos. Em sede de considerações finais, têm-se que os tribunais brasileiros ao detectar a mácula ao direito à desconexão, classificam como um dano existencial, sendo passível o direito de indenização.

Palavras-Chave: Dano existencial. Desconexão. Home office. Tecnologia.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea, ora essa denominada pela aquela que vivencia o século XXI, é conhecida pela sua característica da hiperconexão, sendo esse fenômeno atribuído pelo avanço exponencial das tecnologias disponíveis. Assim, diante desse contexto, pode-se suscitar como facilitadores da hiperconexão uma série de artifícios, sendo esses à internet, redes sociais, mídias digitais, acesso à informação, trabalho remoto e cobranças de forma online.

Em face da era das indústrias 4.0, principalmente das tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC's), todas as searas da vida humana foram transmutadas de forma a adotar as benesses atribuídas por esses instrumentos, salientando-se a área do trabalho. Desse modo, a atual divisão internacional do trabalho é fundamentada na exploração do trabalho intelectual, concentrando-se no setor de serviços, visto que, nesta fase de exploração do capital, modalidades como terceirização, trabalho

intermitente e teletrabalho emergem como características proeminentes, sendo tais práticas um reflexo de uma dinâmica na qual a subjetividade do indivíduo é capturada em prol dos interesses do capital.

Nesse diapasão, deve-se destacar as modalidades do teletrabalho e o home office, ora as quais estão em alta diante das facilidades ofertadas pelos meios informacionais. Ademais, em razão destas serem modalidades emergentes na atual conjuntura, sua regularização ainda é bastante superficial desde a vigência da lei 13.467/2017. Ocorre que, a problemática que se extrai dessas novas de trabalho concerne a hiperconexão do trabalhador e as possíveis máculas que esse pode sofrer em razão da não primazia do direito a desconexão, o qual é fundamentado pelo direito ao lazer e o direito à saúde, ambos garantidos pela Constituição Federal de 1988.

Diante da prevalência da hiperconexão na sociedade contemporânea e do surgimento de novas modalidades de trabalho, como teletrabalho e home office, qual é o impacto da falta de regulamentação adequada e da ausência de primazia do direito à desconexão sobre a saúde física e mental dos trabalhadores?

Destarte, têm-se que a falta de regulamentação adequada das modalidades de trabalho emergentes, juntamente com a ausência de primazia do direito à desconexão, contribui para um aumento nos níveis de estresse, esgotamento e problemas de saúde mental entre os trabalhadores hiperconectados, assim, essa situação pode afetar negativamente a qualidade de vida e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos indivíduos.

Com isso, o presente artigo de conclusão de curso possui como objetivo geral analisar os impactos da hiperconexão e das novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho e o home office, na vida dos trabalhadores, considerando a falta de regulamentação adequada desde a vigência da lei 13.467/2017. A fim de lograr êxito com o objetivo geral proposto, foram inseridos objetivos específicos, sendo esses: a) caracterizar e diferenciar o teletrabalho do home office; b) analisar as características da hiperconexão na sociedade contemporânea, identificando seus principais facilitadores, como internet, redes sociais, mídias digitais e acesso à informação; c) Avaliar o impacto da falta de regulamentação adequada sobre as modalidades de trabalho emergentes, especialmente após a implementação da lei 13.467/2017; d) Examinar as consequências da hiperconexão e da falta de primazia do direito à desconexão para a saúde física e mental dos trabalhadores; e e) analisar jurisprudências acerca do direito à desconexão frente ao dano existencial proporcionado pelo teletrabalho e *home office*.

A hiperconexão e as novas modalidades de trabalho representam mudanças significativas na dinâmica laboral contemporânea, com isso, a falta de regulamentação e de garantias para o direito à desconexão podem gerar consequências adversas para os trabalhadores, incluindo aumento do estresse, da ansiedade e outros problemas de saúde mental, assim, faz-se imprescindível investigar essa questão para compreender melhor os desafios enfrentados pelos trabalhadores na era da hiperconexão e propor medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

O artigo foi constituído a partir de uma pesquisa exploratória de caráter qualitativo, buscando o referencial teórico a partir de revisão bibliográfica em artigos acadêmicos publicados no período de 2014 a 2024, bem como literatura clássica do direito do trabalho, a exemplo de Diniz (2017) e Resende (2020), bem como direito constitucional, a saber: Nunes (2019), Motta (2019) e Diniz (2020). Ao fim, as informações coletadas foram analisadas a partir do método dedutivo.

2 RELAÇÃO ENTRE NOVAS TECNOLOGIAS, TELETRABALHO E HOME OFFICE: UMA ANÁLISE CONCEITUAL DA DOCTRINA E DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

2.1 Contexto Histórico do Direito do Trabalho

Decerto é que uma das características distintivas dos seres humanos quanto os demais animais é sua capacidade intelectual, sendo a inteligência um imprescindível instrumento para desenvolver uma ampla gama de artefatos ao longo da história para melhorar a qualidade de vida. Com isso, têm-se que o ser humano se dedica amplamente a confecção de artifícios que venham a auxiliar o cotidiano, sendo possível verificar a veracidade de tal afirmação desde a criação das primeiras lanças de caça ou até mesmo invenções mais complexas, tais como a tecnologia.

A contemporaneidade pode ser caracterizada como a “era da tecnologia”, uma vez que esse instrumento desempenha papel central em praticamente todos os aspectos da vida humana, desde a comunicação até a produção e consumo de bens e serviços. Assim, diante da implementação de variadas inovações no cotidiano do homem, houve a transformação da cultura, interação interpessoal e, principalmente, das formas de trabalho, visto que a conectividade global proporcionada pela internet revolucionou a forma de compartilhamento de informação, aprendizado e experiências.

Ocorre que, a “idade da tecnologia” também trouxe consigo uma série de desafios e questões complexas, uma vez que a automação transmutou os empregos tradicionais, privacidade de dados, bem como clarificou os efeitos da desigualdade digital, ora essa sendo uma das facetas das disparidades sociais.

Partindo da premissa que o presente artigo possui como escopo demonstrar a influência da conectividade no labor, faz-se necessário, preliminarmente, traçar a evolução do direito do trabalho, pois é possível, através da história, compreender os efeitos nocivos que a inclusão massiva de tecnologias sobre o homem e seu direito fundamental a desconexão.

De acordo com Resende (2020) o direito do trabalho teve sua origem no contexto da Revolução Industrial, período em que as condições de trabalho nas grandes fábricas têxteis eram extremamente precárias, com isso, seu desenvolvimento começou a partir do século XIX, impulsionado principalmente pelos movimentos operários que buscavam melhorias nas condições laborais, limitação da jornada de trabalho, proteção para mulheres e crianças que trabalhavam, entre outras demandas. Nesse ínterim, a pressão exercida pelos movimentos operários, juntamente com os esforços internacionais em defesa dos direitos humanos e o papel da Igreja, proporcionou um ambiente propício para a intervenção estatal nas relações contratuais privadas, possuindo tal intervenção o objetivo de proteger a parte mais vulnerável da relação de trabalho, ou seja, o trabalhador considerado hipossuficiente.

Assim, é possível deduzir que a criação de legislação específica no âmbito do Direito do Trabalho surgiu como uma resposta à ausência de proteção adequada proporcionada pelo Direito Civil nas relações de trabalho, devendo suscitar o fato de que os participantes dessas relações, empregadores e empregados, enfrentam uma significativa disparidade socioeconômica desde o início.

Consequentemente, é legítimo afirmar que o trabalhador é considerado hipossuficiente, ou seja, sem o poder ou capacidade para negociar livremente sua mão de obra sem correr o risco de ser prejudicado, o que torna necessária a intervenção do Estado para regular essa relação. Nesse contexto, conforme argumenta Pinto (2006), o Direito do Trabalho teve origem como uma resposta às demandas da classe trabalhadora, contudo, diante das frequentes revoltas ocorridas durante o século da Primeira Revolução Industrial, essas reivindicações culminaram na formulação de dispositivos de proteção em benefício do coletivo trabalhador.

Segundo Delgado (2019) o desenvolvimento do Direito do Trabalho passou por três fases distintas. A primeira teve início com o *Peel's Act* Britânico em 1802, um movimento visando a reforma e a sistematização da legislação trabalhista, assim, não obstante as poucas leis tenham sido promulgadas como resultado desse esforço, estas ainda eram insuficientes em termos de proteção efetiva dos direitos e garantias dos trabalhadores. Ao que concerne a segunda fase, essa teve seu início com a publicação do Manifesto Comunista por Karl Marx e Friedrich Engels, e foi marcada pelo surgimento de movimentos sociais influenciados por suas ideias anti-capitalistas. Essa influência levou à fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e à promulgação da Constituição Alemã de Weimar em 1919, que pioneiramente reconheceu os direitos e garantias dos trabalhadores.

Assevera-se que os dissertados marcos históricos contribuíram para disseminar a necessidade de legislação de proteção ao trabalhador na Europa, resultando na emergência do direito de associação sindical e do direito de greve em vários países. Com isso, adveio a terceira fase, ora a qual culminou na institucionalização do Direito do Trabalho, foi influenciada pelo término da Primeira Guerra Mundial, que trouxe consigo a necessidade de garantir justiça social aos sobreviventes (Delgado, 2019).

Ao verificar demais doutrinas, encontra-se os ensinamentos de Orlando Gomes e Carlos Gottschalk (2006), esses que afirmam sobre a existência de uma quarta fase, essa que se delineia a partir das transformações introduzidas pela terceira revolução industrial, que envolve a integração das tecnologias no ambiente de trabalho. O início do século XXI foi caracterizado pela adoção de novos padrões influenciados pela globalização, que não apenas impulsionaram o progresso econômico, mas também desencadearam mudanças socioculturais e políticas profundas, assim, nesse contexto, emergiu a chamada Terceira Revolução, também conhecida como Revolução Técnico-Científico-Informacional, destacando-se pelo desenvolvimento de tecnologias avançadas, especialmente nas áreas de informática, robótica e telecomunicações.

Após o esgotamento do paradigma industrial tradicional, baseado predominantemente na eletromecânica, observa-se o surgimento de um novo modelo produtivo caracterizado pela utilização de complexos eletrônicos integrados diretamente à produção. Com isso, observa-se a materialização desta através da automação flexível, que emprega técnicas, softwares e equipamentos específicos para aumentar a eficiência das máquinas e processos industriais, bem como pela integração telemática, que permite

a operação em tempo real de múltiplas máquinas e equipamentos por meio de sistemas de comunicação avançados.

O contexto da quarta fase é um resultado da atividade produtiva humana, essa que se debruçou sobre a criação de tecnologias focadas na capacidade de programação, reprogramação e, principalmente, produção em série. Diante desse cenário, surgem novas modalidades de trabalho nos ambientes empresariais, o que levou à criação de normas trabalhistas destinadas a proteger o trabalhador, entre essas, destacam-se a terceirização, o trabalho sob demanda de aplicativos, o teletrabalho e o *home office*, ora essas duas últimas que serão dissertadas no subsequente tópico.

2.2 Tecnologia e Novas Formas de Trabalho

O fenômeno da globalização contribuiu para a eliminação dos espaços físicos, resultando em uma nova realidade caracterizada pela instantaneidade das comunicações através do uso da internet, contribuindo para a criação de duas modalidades de trabalho, ora teletrabalho e *home office*. Ocorre que, apesar de serem amplamente utilizada por leigo como sinônimos, essas são distintas e, por isso, faz-se pertinente a caracterização de ambas.

O conceito de teletrabalho está descrito na redação da Consolidação das Leis de Trabalho (Decreto Lei nº 5.452/1943), no art. 75-B, *in verbis*:

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 (Brasil, online, 1943).

Nesse sentido, o teletrabalho pode ser realizado com ou sem subordinação, utilizando tecnologias da informação que permitem a execução das tarefas a distância, sem a necessidade da presença física do trabalhador em um local específico, contudo, o diferencial sobre esta modalidade consiste na ausência de supervisão direta do empregador sobre o empregado, possibilitando maior flexibilidade na execução das atividades laborais (Estrada, 2014).

Ao que concerne o *home office*, esse já é existente para muito trabalhadores há anos, contudo, deteve maior popularização após a grave pandemia COVID-19, uma vez que se fez necessária a implementar medidas de distanciamento social para não disseminar a doença que ceifou milhares de vida ao redor do mundo (Agência Brasil,

2021). Com isso, empresas de todos os países passaram a adotarem o *home office* como uma solução para manter suas operações funcionando enquanto protegiam a saúde de seus funcionários, fato esse que culminou em ampla aceitação e adoção dessa prática, mesmo em setores onde anteriormente era menos comum (IBRE, 2023).

De acordo com Estrada (2014) é importante observar que essa modalidade não está especificamente prevista na redação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), todavia, refere-se ao trabalho realizado em um escritório improvisado no ambiente doméstico. Nesse contexto, cabe ao trabalhador a responsabilidade de seguir um horário de trabalho estabelecido pelo empregador, mesmo estando em casa e, por isso, o *home office* é considerado uma exceção e não a norma, uma vez que, em condições normais, o trabalho é realizado em um ambiente de trabalho físico designado.

3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER COMO GARANTIDOR DA DESCONEXÃO

Diante da possibilidade de os trabalhadores realizarem suas atividades laborais em seus próprios lares, mesmo em cidades ou países diferentes do local onde está situado o escritório que os contratou, é comum que haja uma integração entre o ambiente doméstico e o local de trabalho, levando muitas vezes à fusão entre vida pessoal e profissional. Ocorre que, apesar da flexibilidade proporcionada pelas tecnologias da informação, têm-se que a realidade é que muitos trabalhadores sacrificam sua vida pessoal, fato que esse que pode culminar em sérios problemas de saúde, bem como dificuldades de exercer relações interpessoais alheias ao ambiente de trabalho. Com isso, têm-se que para que o homem não viva exclusivamente para o seu trabalho, o Estado assegurou uma série de direitos e, entre esses, o direito à desconexão, o qual é alicerçado por direitos como dignidade da pessoa humana, saúde e lazer.

O direito à desconexão surge como uma resposta às transformações no mundo do trabalho provocadas pelas novas tecnologias, que permitem ao empregador uma disponibilidade constante do trabalhador com apenas um toque de tecla, invadindo seu espaço pessoal e muitas vezes causando inconvenientes e prejuízos em sua vida privada. Contudo, a presença da tecnologia não se limita ao ambiente de trabalho, estendendo-se também ao âmbito pessoal, pois ferramentas como o WhatsApp, por exemplo, são utilizadas tanto para facilitar a comunicação entre empregador e empregado quanto para conversas de lazer, tornando a linha entre os espaços pessoal e profissional bastante

tênue, sendo determinada pelo conteúdo da mensagem e pelo horário em que é enviada (Oliveira, 2010).

Iniciando com a dignidade da pessoa humana, este princípio encontra-se no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, sendo considerado por doutrinadores como Martins (2021) e Moraes (2021) como um super princípio que justifica a inserção de direitos com caráter fundamental no ordenamento jurídico. Assim, para Martins (2021), os princípios são espécies que possuem força de norma jurídica e, portanto, têm potencial de eficácia e aplicabilidade material, pois embora muitas vezes haja confusão entre o significado de norma e princípios, é importante ressaltar que são distintos, uma vez que a norma é concreta, o princípio é flexível e pode se adaptar ao caso concreto.

Nesse contexto, a dignidade da pessoa humana é um princípio e não uma norma, mas, devido ao seu caráter de super princípio constitucional, serve como base para compreender as demais garantias promovidas pelo ordenamento jurídico para o cidadão (Motta, 2019). Desse modo, entende-se que o direito à desconexão se fundamenta na necessidade de desfrutar da vida, o que é dificultado na era da tecnologia devido à constante comunicação entre empregador e empregado, garantindo uma vida digna ao trabalhador na era da tecnologia implica em evitar condições de comunicação constante e imersão no ambiente de trabalho, permitindo que ele desfrute de sua vida fora das telas.

Partindo do princípio de que a dignidade da pessoa humana é fundamental para os demais direitos fundamentais, passa-se ao comentário sobre o direito ao lazer, que é estabelecido no caput do art. 6º da Constituição Federal de 1988.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010).

O direito ao lazer foi estabelecido no ordenamento jurídico como uma garantia do direito social, possuindo um fundamento robusto, o que significa que deve ser respeitado por todos e protegido pelo Estado, tanto em relações públicas quanto particulares. Com isso, têm-se que o lazer atende à necessidade de libertação, compensando as tensões da vida contemporânea e proporcionando uma resposta à violência, ao isolamento e à necessidade humana de conexão consigo mesmo e com os outros (Nascimento, 2011).

O direito ao lazer é uma extensão do princípio da dignidade da pessoa humana, pois assegura a todos os cidadãos a oportunidade de se divertir, desfrutar de entretenimento e estabelecer conexões interpessoais familiares, de amizade e amorosas, além das obrigações do trabalho. Desse modo, conforme destaca Lunardi (2010), o tempo livre, distinto do tempo de trabalho, é essencial para realizar atividades educativas, de lazer e outras que contribuem para a qualidade de vida.

Não obstante a existência de tais direitos, observa-se que a tecnologia apresenta uma dualidade, pois, embora ofereça um vasto campo de possibilidades de entretenimento e acesso a informações, também pode aproximar a comunicação entre empregador e empregado.

Ademais, faz-se mister apresentar que o direito à desconexão também é alicerçado pelo direito à saúde do trabalhador, garantido pelo art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, que estabelece a redução dos riscos relacionados ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Desse modo, conforme destacado pelo referido dispositivo, os trabalhadores urbanos e rurais têm direito a normas que visam melhorar sua condição social, incluindo medidas para proteger sua saúde contra os riscos associados ao trabalho.

Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), saúde não é apenas a ausência de doenças, mas também o bem-estar físico, mental e social, por isso, o lazer, a dignidade da pessoa humana e o direito à saúde estão interligados na questão abordada neste artigo, uma vez que a hiperconexão pode levar a diversos problemas de saúde para os trabalhadores.

Em um momento global de aumento dos casos de transtornos mentais entre os trabalhadores, é fundamental considerar a saúde mental no contexto das relações de trabalho, especialmente porque, embora suas causas também possam estar relacionadas a fatores externos ao trabalho, é inegável que uma parte significativa do tempo diário das pessoas é dedicada ao trabalho (Pereira, 2019).

A conexão excessiva no trabalho cria uma tensão em que o trabalhador se sente compelido, por necessidade de manter seu emprego e receio de ser substituído, a estar sempre disponível para diversas tarefas, o que resulta em uma série de consequências prejudiciais. Assim, têm-se como efeitos do quadro de estresse ocupacional, a literatura médica aponta para a diminuição da autoestima do trabalhador, levando à desmotivação e ao isolamento, pois o indivíduo acaba por desestruturar suas relações sociais e de trabalho.

A agressão psicológica contínua leva a alterações imunitárias, reduzindo a resistência a doenças infecciosas. Ademais, vale ainda suscitar que há um aumento nos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, o que também afeta negativamente a instituição empregadora e a sociedade em geral. Para as organizações, isso se traduz em baixa produtividade, aumento de custos com contratação e treinamento de novos funcionários e, em casos extremos, como nas micro e pequenas empresas, pode até levar à falência (Pereira, 2019).

O trabalhador submetido à conexão excessiva enfrenta uma série de problemas complexos, que vão além do simples uso de telas por longas horas, com isso, ele com carga horária extenuante, pressão da chefia, ausência de momentos de lazer e um ritmo intenso de trabalho, o que pode desencadear quadros de depressão e/ou Síndrome de Burnout.

A depressão é frequentemente chamada de "a doença do século", com uma prevalência significativa no Brasil, afetando cerca de 15,5% da população, de acordo com o Ministério da Saúde (s.d). A Organização Mundial de Saúde (OMS) relata que a prevalência da depressão na atenção primária à saúde é de 10,4%. A depressão é caracterizada por sentimentos persistentes de tristeza, falta de interesse em atividades, falta de prazer, sentimentos de culpa e baixa autoestima, distúrbios do sono ou do apetite, fadiga e falta de concentração (Almeida, 2016).

Quanto à Síndrome de Burnout, ela é uma condição de esgotamento emocional causada pelo excesso de trabalho. Essa síndrome produz impactos significativos no indivíduo afetado, na organização em que trabalha, na própria atividade laboral e na sociedade como um todo. Os efeitos incluem sintomas físicos, psicológicos, comportamentais e defensivos, que afetam a saúde e o bem-estar do trabalhador (Pereira, 2019).

4 DIREITO À DESCONEXÃO NA ERA DIGITAL: UMA ANÁLISE CONCEITUAL E PRÁTICA DO LEGISLATIVO BRASILEIRO

A hiperconectividade é uma característica proeminente da sociedade contemporânea, impulsionada pelo avanço tecnológico e pela disseminação da internet. Isso tem levado as pessoas a estarem cada vez mais conectadas, seja por meio de redes sociais, aplicativos de mensagens instantâneas ou plataformas de videoconferência. Nesse cenário, a nova realidade transformou não apenas a maneira de comunicação,

diversão e, principalmente, de trabalhar, evidenciando desafios, como o excesso de estímulos, a perda de privacidade e a dificuldade de se desconectar e viver *offline*.

Diante dessa ubiquidade da conexão na vida humana, os legisladores têm a responsabilidade de criar normas que protejam as pessoas dos impactos negativos desse fenômeno, especialmente aqueles que dependem da conexão como parte intrínseca de seu trabalho, pois, conforme Dutra e Villatore (2014), todo trabalhador tem o direito à desconexão, tanto durante quanto após o expediente de trabalho, sendo o objetivo de tal direito assegurar o descanso e o exercício da vida privada, permitindo que as pessoas atendam às suas necessidades pessoais e se recuperem mental e fisicamente.

Ao investigar o direito à desconexão, percebe-se sua relevância como uma evolução do direito para acompanhar as demandas da sociedade moderna, pois consiste em uma extensão prática dos direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, o direito ao lazer e o direito à saúde e segurança no trabalho. Com isso, têm-se que a desconexão busca garantir qualidade de vida ao trabalhador, permitindo que ele se desvincule temporariamente das demandas laborais, seja de forma presencial ou remota (Pereira, 2019).

Embora a redação legal não mencione explicitamente o termo "desconexão", os princípios que a caracterizam são evidentes, como expresso pelas palavras "repouso" e "gozo", que denotam a necessidade de afastamento temporário das obrigações laborais. Assim, o direito à desconexão tem impactos significativos no meio social e econômico, sendo um conceito relativamente novo no campo do direito do trabalho, uma vez que tal direito muitas vezes se contrapõe à necessidade do mercado de trabalho de exigir trabalhadores flexíveis, capazes de se adaptar a diferentes ambientes e formas de trabalho (Delgado, 2019).

Nota-se que a pressão constante sobre os trabalhadores para estarem disponíveis a qualquer momento, a fim de garantir o progresso em suas carreiras, os leva a uma hiperconexão, privando-os do tempo necessário para sua vida pessoal, com isso, muitos trabalhadores acabam sendo praticamente escravizados pela tecnologia, obrigados a ficarem disponíveis 24 horas por dia, sujeitos a receberem mensagens, e-mails, WhatsApp e outras comunicações que impedem o exercício efetivo do direito à desconexão (Viegas; Silva, 2020).

Ao analisar o conceito atribuído por diferentes autores ao direito à desconexão, percebe-se que, segundo Melo (2018), trata-se da prerrogativa do trabalhador de estabelecer uma separação efetiva entre sua vida profissional e privada. Alves *et al.*

(2017) conceituam esse direito como uma adaptação interpretativa de outros direitos relacionados à integridade física e psicológica do trabalhador, os quais são comprometidos pelas novas tecnologias de informação e comunicação.

Ao que concerne o surgimento do termo "direito à desconexão", têm-se que esse começou a ser utilizado pioneiramente no artigo 55 da Lei El Khomri ('Loi Travail'), uma reforma do Direito do Trabalho para regular a relação entre trabalho e novas tecnologias. Isso evidencia que se trata de uma adaptação jurídica à realidade da era digital.

No contexto jurídico-social brasileiro, a temática ainda é recente, inclusive não há uma lei específica que aborde o direito à desconexão em todas as suas nuances e características. Por isso, considerando a necessidade humana não apenas de trabalhar para sobreviver, mas também de desfrutar de momentos de diversão e convívio social, a Constituição Federal de 1988 estabelece dispositivos de proteção para garantir o merecido descanso, como pode ser observado nos artigos 6º e 7º e seus incisos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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, online, 1988).

A questão da hiperconexão é uma problemática presente e evidente, pois, diante da ausência de uma legislação específica, o Poder Judiciário tem estabelecido jurisprudências não apenas reconhecendo jornadas excessivas de trabalho, mas também casos de dano existencial à vida do trabalhador. Ao que concerne o dano existencial,

têm-se que esse é um tipo que afeta a esfera pessoa e subjetiva, sendo nocivo para a qualidade de vida psicológica e emocional (Tarzia, 2005).

Desse modo, o direito à desconexão surge como uma forma de prevenir a ocorrência de danos existenciais, garantindo ao trabalhador o tempo necessário para cuidar de sua saúde mental, emocional e física, e realizar atividades que promovam seu bem-estar. Entretanto, caso ocorra um dano existencial devido à hiperconexão, é possível buscar reparação jurídica, com fulcro nos artigos 1º, III; art. 5º, V e X e art. 114, VI da CF/88, bem como nos artigos 11 e seguintes combinados com os artigos 186 e 927 do Código Civil, que são aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho.

A fim de demonstrar de forma prática a condenação por dano existencial proveniente da mácula ao direito à desconexão, faz-se basilar realizar uma análise jurisprudencial sobre a temática.

VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justabalhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema *just in time*, pela competitividade, pela disponibilidade *full time*, pela conexão permanente e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial (TRT-3 - RO: 00105252220205030005 MG 0010525-22.2020.5.03.0005, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 16/08/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 18/08/2021.)

O acórdão acima dá ênfase a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, dissertando que a vida não se resume ao trabalho, pois ela envolve relacionamentos pessoais, convívio social, lazer e busca pela felicidade, com isso, têm-se o reconhecimento da necessidade humana de uma vida equilibrada e satisfatória em diversos aspectos. Desse modo, a violação do direito à desconexão é mencionada como uma das principais causas do dano existencial, uma vez que a pressão para estar sempre disponível, a jornada excessiva de trabalho e a intrusão do trabalho na esfera pessoal são descritas como elementos que comprometem o bem-estar e a realização pessoal do trabalhador.

Destaca-se ainda a referência à sociedade industrial pós-moderna, ora a qual transmite a ideia de extrema produtividade e na disponibilidade constante, salientando como esse ato impacta negativamente a vida dos trabalhadores. A pressão por metas, a competitividade e a exigência de estar sempre conectado contribuem para a sobrecarga e o esgotamento, prejudicando não apenas a saúde mental e física, mas também as relações pessoais e a qualidade de vida como um todo. No contexto jurídico, a abordagem do dano moral com conotação existencial destaca a gravidade dessas violações, uma vez que não se limitam apenas ao aspecto financeiro, mas afetam profundamente a integridade e o bem-estar do trabalhador, comprometendo sua capacidade de se realizar como ser humano e perseguir seus projetos de vida.

EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. DIREITO À DESCONEXÃO. DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TECNOLÓGICOS (APLICATIVOS). PAGAMENTO DEVIDO. O emprego de meios tecnológicos que impliquem elástico da jornada de trabalho, com comprometimento dos dias de repouso e feriados, atinge direito do trabalhador à desconexão e ao afastamento completo do ambiente laboral, cabendo ao empregador acautelar-se quanto ao seu uso desmedido e que imponha ao trabalhador a obrigação de manter-se incessantemente conectado. Esse direito alcança também os empregados sujeitos à regra do art. 62, II, da CLT, sendo-lhes devido o pagamento por trabalho realizado nesses termos. Recurso Ordinário do reclamado não provido. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. PAGAMENTO EM PADRÃO SUPERIOR AOS TRABALHADORES SUBORDINADOS E CONDIZENTE COM AS RESPONSABILIDADES DISTINGUIDAS. SUFICIÊNCIA. O aspecto remuneratório encerrado na regra do parágrafo único do art. 62 da CLT não abrange obrigatoriedade do pagamento de rubrica específica sob o título de "gratificação de função", assegurando tão-somente que a assunção de responsabilidades distinguidas e ampliadas implique remuneração significativamente superior aos demais empregados da empresa, que desempenhem funções desprovidas de poderes de mando e gestão. Recurso Ordinário da reclamante provido parcialmente. (TRT-13 - ROT: XXXXX20205130006, Data de Julgamento: 22/02/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2022)

No segundo acórdão escolhido, esse aborda o direito à desconexão e a remuneração adequada para os empregados sujeitos ao regime do art. 62, II, da CLT. No tocante ao direito à desconexão, o tribunal reconhece que o uso excessivo de meios tecnológicos para trabalho, que estende a jornada para além do expediente regular e compromete os dias de descanso e feriados, viola esse direito fundamental dos trabalhadores. Com isso, têm-se que os empregadores devem garantir que seus funcionários tenham tempo livre e não sejam obrigados a permanecer constantemente conectados ao ambiente de trabalho, sendo essa decisão é importante para proteger a saúde mental e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos trabalhadores.

Ademais, o tribunal também aborda a questão da remuneração dos empregados sujeitos ao regime do art. 62, II, da CLT, esclarecendo que o pagamento em padrão superior aos trabalhadores subordinados e condizente com as responsabilidades distintas é suficiente para esses casos. Desse modo, não é necessariamente obrigatório que haja uma rubrica específica de "gratificação de função", mas sim que a remuneração seja significativamente maior para os empregados que assumem responsabilidades ampliadas e possuem poderes de mando e gestão, uma vez que essa interpretação visa garantir que os empregados recebam uma compensação justa pelo trabalho adicional e pelas responsabilidades adicionais que assumem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho é uma área independente do Direito Civil, que se propõe a regulamentar e estabelecer condições mínimas para a realização do trabalho, assim, têm-se que esse conjunto de normas não foi concebido para prever as necessidades do povo, mas sim como resposta às demandas decorrentes de revoluções e movimentos grevistas, com o objetivo de mitigar os impactos das paralisações resultantes.

No contexto nacional, a consolidação das leis trabalhistas ocorreu com o decreto da Lei nº 5.452/1943, conhecida como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que só passou a ter plena eficácia após a promulgação da Constituição Federal de 1988, ora a qual procurou enfatizar que o trabalho é um dos pilares da República Federativa do Brasil, estabelecendo que os trabalhadores devem receber valores sociais e direitos básicos que assegurem uma jornada de trabalho com dignidade.

As transformações na economia e no modelo de trabalho foram evidentes em todo o mundo, especialmente devido à transição das Revoluções Industriais baseadas na

produção fabril para a era pós-moderna da Terceira Revolução Industrial, também chamada de Revolução Técnico-Científico-Informacional. Nesse novo cenário, houve uma mudança nos paradigmas socioculturais, principalmente devido à consolidação da hiperconexão em diversas searas do cotidiano.

Com isso, observa-se que o avanço das tecnologias digitais é uma realidade em constante mutação, proporcionando benefícios significativos, como a flexibilidade e praticidade nas atividades cotidianas, inclusive no contexto do trabalho, ocorre que, não obstante aos da conectividade, as modalidades de teletrabalho e home office enfrentam desafios relacionados ao cumprimento dos direitos fundamentais de lazer e descanso, uma vez que permitem que o empregador mantenha contato constante com o trabalhador, violando suas garantias constitucionais.

Dentro desse cenário surge a necessidade da constante proteção ao direito à desconexão, visto que esse é responsável por garantir que o trabalhador tenha lazer, saúde e, de fato, goze à vida além da jornada de trabalho. Com isso, destaca-se que o direito à desconexão deriva dos direitos constitucionais de lazer e descanso do trabalhador, não há uma legislação específica que o regule adequadamente, sendo possível perceber através das jurisprudências clarificadas que os tribunais brasileiros reconhecem a mácula de tal direito como um dano existencial.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. Editora Saraiva, 2017.

GOMES, Laís Edinaura Vieira. **Direito à desconexão: uma análise de sua efetivação frente aos danos existenciais causados pelo teletrabalho**. 2019. 53 f. Monografia (Graduação em Direito). Universidade federal da paraíba, João Pessoa, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **International Labour Conference**. Standard Setting Committee: violence and harassment in the world of work, 2019 (No. 190).Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2024.

LUNARDI, Alexandre. **Função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de janeiro: Qualitymark, 1999.

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

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, Christiana D’Arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador**: repercussões no atual contexto trabalhista. Revista LTr, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out./2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Execução trabalhista**: estática, dinâmica, prática. 11^aed. São Paulo, LTr, 2006.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

ROHM, Ricardo Henry Dias. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno**: uma abordagem crítica. Caderno Ebape.BR, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, abril/Junho, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape>. Acesso em: 01 mai. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Do direito à desconexão do trabalho. Revista Tribunal Regional do Trabalho da 15^a. n. 23, 2003. Disponível em: https://juslaborishml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 mai. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Publicado em junho de 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/pdf>. Acesso em: 01 mai. 2024.

TARZIA, Giuseppe. **Il Danno Esistenziale**. Giuffrè Editore, 2005.

XAVIER, Letícia Vianna; COLUSSI, Larissa. **O direito à desconexão**: uma análise comparativa entre o Brasil e a França. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região, Rio de Janeiro, v. 82, n. 1, p. 1-20, 2017.