



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito / Relações Internacionais

ANA CAROLINA MARRA BATISTA RIBEIRO

**TELETRABALHO: O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do
Trabalhador**

**BRASÍLIA
2021**

ANA CAROLINA MARRA BATISTA RIBEIRO

**TELETRABALHO: O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do
Trabalhador**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito / Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Luiz Emílio Garcia

**BRASÍLIA
2021**

ANA CAROLINA MARRA BATISTA RIBEIRO

TELETRABALHO: O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do Trabalhador

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito / Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Luiz Emílio Garcia

BRASÍLIA, 08 de outubro de 2021

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

TELETRABALHO: O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do Trabalhador

Ana Carolina Marra Batista Ribeiro ¹

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de demonstrar que o número de adeptos para a modalidade de Teletrabalho tem crescido devido, não somente, aos avanços tecnológicos, mas também considerando o atual cenário de pandemia, uma vez que, se tornou imprescindível o distanciamento social e exigindo uma adaptação mais rápida tanto dos empregados quanto dos trabalhadores. Com a Reforma Trabalhista, passou-se a regulamentar o teletrabalho de forma específica, de acordo com o artigo 75-B da CLT, os teletrabalhadores, podem prestar o serviço de qualquer lugar desde que fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, em contrapartida acabam criando a ilusão de que estão disponíveis a qualquer momento. Isso está diretamente ligado ao artigo 62, inciso III, da CLT, onde aduz que os teletrabalhadores não são submetidos a controle de jornada. Nesse sentido, defende-se a existência do direito fundamental à desconexão, que tem como finalidade imprescindível a garantia, aos teletrabalhadores, o direito à saúde, à segurança, ao lazer, ao convívio familiar e social, além de ser fonte de afirmação da dignidade da pessoa humana, passível de reparação extrapatrimonial por dano existencial, que tem como finalidade a reparação a uma afronta ao projeto de vida e suas relações.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Proteção ao Teletrabalhador. Direito à Desconexão. Dano Existencial.

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

SUMÁRIO

1. Introdução	6
2. A Proteção do Teletrabalhador como um Direito Fundamental.....	8
3. Teletrabalho e a Legislação	13
3.1. Teletrabalho.....	13
3.2. Regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista	14
4. O Direito à Desconexão e o Dano Existencial	16
5. Considerações Finais	22
6. Referências Bibliográficas	23

1. Introdução

O teletrabalho, vem ganhando espaço no mercado de trabalho brasileiro, principalmente frente ao cenário atual de Pandemia, decorrente do COVID 19. Em 2018, pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, apontou que 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam dentro de casa, já em outubro de 2020, estima-se cerca de 7,9 milhões².

Devido a este atual número de adeptos ao teletrabalho, sua análise se torna fundamental. Esta modalidade tornou-se a solução para enfrentar as questões sanitárias, uma vez decretado o distanciamento social, e vem demonstrando como grande tendência diante dos avanços tecnológicos, e que não pode ser implementada sem a estrita observância ao princípio basilar de proteção ao trabalhador.

O teletrabalho é definido como aquele realizado à distância, que seja em domicílio, em deslocamento ou simplesmente distante do ambiente físico da empresa, e que envolva a utilização das tecnologias de informação e comunicação.³

Sendo assim, é tratado no primeiro capítulo os princípios que norteiam a proteção do trabalhador como um direito fundamental, inclusive sobre a perspectiva da jornada de trabalho. Logo, será observado o artigo 7º da Constituição Federal⁴, que aduz sobre a necessidade de o ordenamento jurídico garantir as condições mínimas relativas à qualidade de vida aos teletrabalhadores, bem como será analisado o artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT⁵, que trouxe novas disposições, as quais estabelecem que não haverá mais controle da jornada de trabalho para os

² 7,6 milhões de pessoas trabalhavam de forma remota em outubro, diz IBGE. Disponível em <<http://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/12/01/76-milhoes-de-pessoas-trabalhavam-de-forma-remota-em-outubro-diz-ibge.htm>>. Acesso em 05 maio de 2021.

³ RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvania Malatesta. Trabalho imaterial e teletrabalho: contradições e limites da sociedade informacional. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; PINO ESTRADA, Manuel Martin (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, p 42. 2017.

⁴ **Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁵ **Art. 62** Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho.

empregados em regime de teletrabalho. Assim, o empregador fica desobrigado ao pagamento de horas extras, adicional noturno e concessão de intervalos ao empregado.

Nesse contexto, será estabelecido uma relação ente dignidade da pessoa humana e as limitações da jornada de trabalho do teletrabalhador, uma vez que está diretamente relacionado com a violação ou não do Direito à Desconexão.

O segundo capítulo aborda a análise e interpretação do teletrabalho, seu conceito, e expondo os artigos da Lei n.º 13.467/2017⁶ (Reforma Trabalhista), que dispõe sobre a essa modalidade em ascensão.

Por fim, pondera-se acerca dos reflexos da vigente normatização do Teletrabalho referente a este Direito à Desconexão e o Dano Existencial, que induz a problemática “no contexto do teletrabalho, o desrespeito ao direito à desconexão gera o dano existencial?”.

Nesse aspecto, pretende-se demonstrar a importância do Direito à Desconexão e o excesso de conexão virtual, praticada pelo teletrabalhador, que afronta direito mínimo fundamental. Portanto, passível de reparação extrapatrimonial por dano existencial, que tem como finalidade indenizar uma afronta ao projeto de vida, a vida em relação, que se dá diante da retirada do direito ao lazer, a convivência entre familiares e amigos, sem prejuízo da reparação patrimonial.

Desse modo, a interpretação a ser realizada na relação laboral de teletrabalho tem como fim assegurar a proteção aos direitos mínimos e a dignidade da pessoa humana, a fim de garantir a estes trabalhadores a efetivação do direito social ao lazer e ao convívio familiar, nas relações fora do ambiente de trabalho.

Será utilizado para a elaboração do presente artigo a metodologia de pesquisa bibliográfica, que consiste em analisar doutrinas, artigos científicos e

⁶BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em 18.abr.2021.

materiais publicados, a fim de desenvolver uma análise teórica e investigativa sobre o Teletrabalho e desdobramentos.

2. A Proteção do Teletrabalhador como um Direito Fundamental

A jornada de trabalho representa uma demarcação jurídica, que tem como intuito impedir o abuso de empregadores e proteger os trabalhadores, evitando cargas horárias exaustivas de trabalho, em atenção aos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador, todos inerentes ao Direito do Trabalho.

Em relação a jornada de trabalho, Bezerra Leite aduz sobre o conceito:

Jornada de Trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço [...]. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, p.464, 2016.)

Os princípios constitucionais são conhecidos por guardarem os valores fundamentais da ordem jurídica. Estes princípios exprimem sobre bens e valores considerados fundamentais e de validade em todo sistema jurídico nacional.

Está elencada no Título I da norma-ápice os princípios fundamentais, ressaltados nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite⁷: “os princípios fundamentais inscritos na Constituição Federal passam a ser as fontes normativas primárias do nosso sistema.”

Em complemento, Geraldo Ataliba⁸ destaca a importância dos princípios: “é muito mais do que uma norma, uma diretriz, é um norte do sistema, é um

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, p.74, 2016.

⁸ THEODORO JÚNIOR, Humberto. Os princípios do direito processual civil e processo do trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro. *Compêndio de direito processual do trabalho: obra em homenagem a Celso Agrícola Barbi*. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 49

rumo apontado para ser seguido por todo o sistema, sempre que se vai debruçar sobre os preceitos contidos no sistema.”

A dignidade humana, prevista no inciso III, do artigo 1º, da Constituição Federal, é um dos valores fundamentais, e seu foco principal é a garantia da vida digna. Logo, é um princípio que está diretamente ligado ao direito do trabalho, uma vez que o trabalhador é um cidadão, antes de ser empregado, submetido à subordinação.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Bezerra Leite relembra o conceito da dignidade da pessoa humana expressado por Ingo Wolfgang Sarlet:

[...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, p.77, 2016.)

Com isso, é perceptível que o empregador possui deveres para com seus empregados, a fim de proporcionar a eles condições dignas para uma qualidade de vida sadia no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, temos o princípio da proteção, que faz parte do catálogo dos princípios constitucionais específicos do direito do trabalho, os quais norteiam as relações jurídicas individuais e buscam a igualdade entre as partes, tão necessária para a proteção da parte mais frágil desta relação, ou seja, o empregado. Notadamente, o lado economicamente mais fraco.

Diretamente ligado ao princípio da proteção está a limitação da jornada de trabalho, que é uma das conquistas históricas dos trabalhadores, fazendo com que alcancem um patamar digno e adequado para uma melhor qualidade de vida.

Foi a partir de 1932, com o início da implantação da reforma trabalhista da Era Vargas, que a jornada de trabalho passou a ser um assunto de destaque. Em 4 de maio, o presidente baixou o Decreto n.º 21.364⁹, que instituiu a jornada de oito horas diárias e 48 horas semanais na indústria. Os decretos desse ano, marcaram o *start* da evolução relativa à proteção da jornada de trabalho, que viria a ser lapidado em 1943, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, que tem como objetivo a regulamentação das relações trabalhistas, e até hoje é o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

Posteriormente, a Constituição Federal de 1988¹⁰ consagrou diversos direitos fundamentais. Dentre eles, destaca-se o artigo 7º que aduz sobre o direito a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, sendo passível de compensação ou redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inciso XIII), a jornada de seis horas para o trabalho em turno ininterrupto (inciso XIV), repouso semanal remunerado (inciso XVI), férias anuais remuneradas (inciso XVII).

Ressalte-se que o objetivo dos dispositivos supramencionados, ao limitar a jornada de trabalho, evitou que sejam fixadas jornadas exaustivas, assegurando ao trabalhador, saúde, convívio familiar e social.¹¹

A partir da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, inseriu-se o inciso III, ao artigo 62 da CLT¹², onde é previsto que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo capítulo da duração do trabalho. O que gerou grande repercussão, uma vez que doutrinadores chegaram a sustentar a inconstitucionalidade do dispositivo, visto que nossa Carta Magna, como

⁹ BRASIL. **Decreto nº 21.364, de 4 de Maio de 1932**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 30 set. 2021

¹⁰ BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 10.set.2021

¹¹ PEREIRA, Everton. Aspectos gerais da jornada de trabalho Disponível em: <<https://evp.jusbrasil.com.br/artigos/210738315/aspectos-gerais-da-jornada-de-trabalho>>. Acesso em 12 set 2021

¹² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 30.jun. 2021.

supracitado, traz a limitação da jornada, não podendo a lei infraconstitucional afastar a aplicação de normas relacionadas à jornada de trabalho.¹³

Assim, a nova legislação equiparou os trabalhadores no regime de teletrabalho aos trabalhadores que exercem suas atividades externas (inciso I), e gerentes (inciso II). Havendo a exclusão ao direito às horas extras, adicional noturno e concessão de intervalos, sob a justificativa de que seria impossível existir controle de jornada para estes trabalhadores.

Com a introdução do inciso III, do artigo 62, da CLT, o teletrabalhador passou a ter maior dificuldade em conciliar a vida privada e profissional, pois, a natureza dessa modalidade de trabalho gera para o empregado certa confusão em relação ao tempo que será destinado para a vida pessoal e a vida laboral.

É com atenção ao exposto que podemos fazer uma avaliação mais adequada em relação a jornada no regime de teletrabalho. Um olhar mais cuidadoso para a realidade revela que nem sempre o teletrabalho está ligado a impossibilidade do controle da jornada, como por exemplo, há trabalhadores que utilizam os sistemas de *login* e *logout*, que deixam registrados no sistema da empresa o período efetivamente trabalhado.

Havendo tal controle, faz jus o empregado, ao pagamento de horas extraordinárias, repouso semanal remunerado, bem como férias e 13º salário.¹⁴

Recentemente, já no contexto da pandemia da COVID-19, o teletrabalho foi e está sendo cada vez mais adotado, uma vez que se tornou uma das soluções para minimizar a propagação do vírus, e dar continuidade ao distanciamento social. Assim, a tendência é que essa modalidade de trabalho remoto cresça cada vez mais no país, mesmo após a pandemia.

¹³ MATOS, Larissa. **O princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho**, diante das alterações promovidas pela Lei 13.467/17. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67527/o-principio-da-protecao-e-da-norma-mais-favoravel-no-direito-do-trabalho-diante-das-alteracoes-promovidas-pela-lei-13-467-17>>. Acesso em 30.jun. 2021

¹⁴ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, p. 115, 2005.

A crescente e repentina alteração de contrato de trabalho, que migraram da modalidade presencial para o teletrabalho, vem acompanhada de vários problemas e transtornos, pela ausência de tempo para organização estrutural e pessoal, além do que o teletrabalhador está sujeito a riscos que se diferem do trabalhador presencial.

O teletrabalho possui benefícios para o empregado, como por exemplo: a redução do tempo gasto com deslocamento de sua residência até a empresa, ocasionando a melhoria da mobilidade urbana; economia com transporte; cria comodidade do trabalho fora das dependências da empresa. Porém, a realidade tem demonstrado que o teletrabalho tem sido acompanhado de imensa sobrecarga de tarefas, e aumento das cobranças por resultados além da capacidade laboral dos trabalhadores, o que tem elevado o estresse, gerando, na prática, jornadas extensas e muitas vezes sem intervalos.¹⁵

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho - OIT e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - Eurofound, em 15 de fevereiro de 2017, elaboraram um relatório que avaliam os efeitos do trabalho fora das dependências da empresa em relação à vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Segundo Jon Messenger, especialista da OIT, a esse respeito reflete:

Este relatório mostra que o uso de tecnologias modernas de comunicação facilita um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal mas, ao mesmo tempo, borra os limites entre o trabalho e a vida pessoal, dependendo do local de trabalho e das características das diferentes ocupações. (OIT. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Disponível em:<http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021.)

Portanto, com fundamento na dignidade da pessoa humana, percebe-se que na proporção que o teletrabalho ganha espaço no mercado de trabalho, ainda mais na realidade em que estamos vivendo, é possível identificar brechas na lei, precisamente quanto ao direito de se desconectar durante o período de descanso, que será tema a ser discutido adiante.

¹⁵ <https://jsantofilo.jusbrasil.com.br/artigos/870723546/jornada-de-trabalho-no-regime-de-teletrabalho>

3. Teletrabalho e a Legislação

3.1. Teletrabalho

Ao conceituar o teletrabalho, é de suma importância atentar-se primeiramente sobre o tema tecnologia, a qual está intrinsecamente ligada à ideia de globalização. Por se tratar de um fenômeno de transformação mundial, se faz necessário também que o Direito do Trabalho acompanhe tais mudanças, tanto conceitualmente quanto juridicamente.¹⁶

A origem etimológica do vocábulo teletrabalho remete ao prefixo tele, que significa distância. Nesse contexto, Alice Monteiro de Barros, aduz:

Situa-se entre esses novos tipos o teletrabalho, realizado no domicílio do trabalhador (art. 6º, da CLT (LGL\1943\5)), em centros satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local, de uso público. [...] Nesse estudo, vamos analisar o teletrabalho como atividade de quem o executa a distância, em consonância com a origem etimológica do termo. Aliás, essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017. p. 214.)

A OIT, na Convenção n.º 177 de 1996, traz o conceito de teletrabalho como sendo uma “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.¹⁷

O teletrabalho é diferente do modelo tradicional de trabalho, a que a maioria está habituada, visto que, este é caracterizado por ser um serviço

¹⁶ RAMOS, Clarissa. **Teletrabalho e reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/11809/Teletrabalho-e-reforma-trabalhista>>. Acesso em 8 junho 2021

¹⁷ RULLI NETO, Antonio; MALTINTI, Luciana de Camargo. **Teletrabalho, inclusão e reserva de vagas em um contexto de sociedade da informação**. Revista Brasileira de Direito da Comunicação Social e Liberdade de Expressão, São Paulo, v. 2, n. 5, p. 249-264, maio/ago. 2012. Acesso em: 7 junho 2021

prestado com total subordinação, em regime de jornada fixo e com presencialidade.

Este modelo de trabalho também difere do trabalho domiciliar, posto que, apesar de serem espécies do mesmo gênero, e, portanto, fazerem parte dos trabalhos à distância, o trabalho em domicílio poderá ou não fazer uso de tecnologia, enquanto que o teletrabalho necessariamente usa da ferramenta virtual.

Segundo Bezerra Leite¹⁸: “teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço”

Assim comenta Cláudio Rocha e Mirella Muniz:

Destarte, todo trabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho. O trabalho em domicílio também é um trabalho a distância, mas pode usar tecnologia ou não. (ROCHA, Cláudio Jannotti; MUNIZ, Mirella Karen Carvalho Bifano. O teletrabalho a luz do art. 6º da CLT: O acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós moderno. TRT 3ª R., Belo Horizonte, v. 57, 2013. Vol. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan. /dez. 2013.)

Nesse contexto, o teletrabalho é fruto dessa nova geração rodeada de tecnologia, e cabe aos trabalhadores se tornarem sujeitos mais capacitados para esse novo mercado. Tal modalidade que está sendo bastante utilizada, devido ao aperfeiçoamento e generalização de novos meios de comunicação, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições, bem como, se tornou a melhor alternativa frente ao cenário atual de pandemia.

3.2. Regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista

¹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, p.201, 2017.

Os direitos inerentes às relações de trabalho na legislação brasileira foram regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante Decreto Lei n.º 5.452/43, bem como, com mais eficácia a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Nessa época não havia norma jurídica que disciplinasse o teletrabalho, mas podemos dizer que houve uma grande evolução para chegarmos até a Reforma Trabalhista. Com isso é de extrema importância citar a interpretação do artigo 6º da CLT, de 1943¹⁹, o qual elucidava tímidas definições do trabalho em domicílio.

Vera Winter²⁰ destaca que: “não é o local que caracteriza ou não a relação de emprego, mas as próprias condições deste, apuradas concretamente, pela aplicação do princípio do contrato-realidade”.

A Lei nº 12.551²¹, de 15 de dezembro de 2011, modificou o artigo 6º reconhecendo, o trabalho a distância e igualou os meios telemáticos e informatizados com os meios pessoais, no que se refere à caracterização da subordinação jurídica presente na relação de emprego, visto que, anteriormente havia meramente a definição quanto o trabalho em domicílio, razão pela qual, é possível concluir que estas não se revelavam suficientes para abranger o teletrabalho na sua concretude.

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.

Com a Lei n.º 13.467/2017, a qual foi publicada no Diário Oficial da União no dia 14 de julho de 2017, com vigência em 11 de novembro de 2017, fruto da Reforma Trabalhista, adveio grandes transformações para o Direito do Trabalho. Desde então surgiu-se o tema teletrabalho, no ordenamento jurídico brasileiro.

¹⁹ **Art. 6º** - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

²⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: Uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, p. 51, 2005.

²¹ BRASIL. **Lei nº 12.551 de 15 de dez de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 18. abr.2021.

Antes da Reforma Trabalhista, o artigo 6º da CLT, era a norma que mais se aproximava da modalidade de teletrabalho ao fazer menção ao trabalho realizado a distância. Com o advento da Lei 13.467/2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado dentro dos parâmetros do Capítulo II-A, artigos 75-A até 75-E.

Dentre os artigos, acima mencionados, destaca-se o artigo 75-B, o qual, traz o conceito de teletrabalho em seu *caput*, ao considerar como sendo uma prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

4. O Direito à Desconexão e o Dano Existencial

O direito à desconexão deve ser observado a partir de uma realidade em que o empregado, cria a ilusão de que está disponível e de prontidão 24 horas do dia, devido às facilidades tecnológicas. Utilizando *smartphones*, computadores, *tabletes*, *notebooks*, entre outras ferramentas tecnológicas há a possibilidade da comunicação remota de forma instantânea, viabilizando a realização de trabalho em benefício da empresa, ainda que em horário de descanso do trabalhador e, portanto, extrapolando a jornada de trabalho.²²

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior, aduz que o teletrabalho ou trabalho à distância “agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar.”²³

Nessa linha de raciocínio, o direito à desconexão é um direito básico do trabalhador, e é utilizado a partir do momento em que o excesso de conectividade ao trabalho foi alcançado, afetando assim, a saúde e qualidade de

²² MONTEIRO, Fagner. **O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do Trabalhador**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

²³ SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. **Do Direito à desconexão do Trabalho**. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021. p. 12.

vida. Conceitualmente, entende-se como o direito que o empregado, possui para momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho.

Este direito ganha maior importância e nasce como um direito subjetivo do teletrabalhador que não possui controle de jornada, bem como não tem jornada definida, uma vez que, com a Reforma Trabalhista, inseriu-se o inciso III ao artigo 62, da CLT²⁴.

Porém, como já explanado, há de se considerar o grande avanço tecnológico, o qual permite aos empregadores controlar as atividades que estão sendo desempenhadas remotamente, bem como os horários trabalhados, mediante sistema de *login e logout*.

Observando o teletrabalhador que, efetivamente, não tenha a sua jornada controlada, aplica-se o artigo supramencionado, não tendo, portanto, direito a horas extraordinárias, intervalos, entre outros. Posto isso, surge a necessidade de observar o direito à desconexão.²⁵

Ressalta-se que, apesar de não haver previsão de pagamento de horas extraordinárias, inclusive os intervalos previstos no capítulo II, da CLT, o direito a férias remuneradas e descansos semanais remunerados são cabíveis, uma vez que não se encontram no referido capítulo, bem como há previsão na Constituição Federal.

Desse modo, não se pode exigir nenhuma atividade dos empregados em regime de teletrabalho nos dias destinados ao descanso semanal remunerado (DSR), bem como em feriados. Além disso, o fato de o empregador não controlar a jornada de trabalho do empregado não justifica a imposição para respostas

²⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 30.jun. 2021.

²⁵ FREITAS, Matheus. **Home office/teletrabalho e controle de jornada**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/333033/home-office-teletrabalho-e-controle-de-jornada>>. Acesso em 29.jun.2021.

instantâneas e demandas a qualquer tempo, sob pena de configurar violação a direitos fundamentais do trabalhador.

Isso está diretamente relacionado à redação da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, ao apontar entendimento quanto ao regime de sobreaviso em relação a violação do direito à desconexão, a qual dispõe:

Súmula nº 428 do TST

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

(SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012)

Isso significa, que a duradoura conexão dos teletrabalhadores nas atividades laborais, através dos meios de comunicação, faz com que estejam inseridos no regime de sobreaviso, ao passo que estão sempre à disposição de seus empregadores²⁶.

Dessa forma, é possível perceber que há uma violação do Direito à Desconexão no teletrabalho, tendo em vista que há um excesso de jornada que impede a preservação da integridade física, social, moral e mental do teletrabalhador.

Não se deve esquecer que a Constituição da República em seu artigo 7º, inciso XIII²⁷ enuncia que o limite da duração do trabalho deve ser de oito horas diárias e 44 horas semanais. Assim, o fato de o empregador não ter meios para fiscalizar a jornada de trabalho do empregado não legitima a imposição de jornadas superiores ao limite imposto pela nossa Carta Magna.

²⁶ ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 169, n 42, p. 113-126, maio/jun. 2016

²⁷ **Art. 7º.** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Caso seja comprovado que o empregador desrespeitou o direito à desconexão do teletrabalhador, nos casos em que não há controle de jornada, deve haver uma indenização, considerando o ilícito praticado conforme artigos 186²⁸ e 927²⁹ do Código Civil, aplicado na relação de trabalho toda vez que uma infração contratual acarretar uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana e decorrer de uma relação de trabalho, conforme artigo 114, inciso VI³⁰, da Constituição Federal³¹.

O autor Jorge Luiz Souto Maior, defende que restando provado o desrespeito ao direito a desconexão, além de o empregador ter que pagar horas extraordinárias, deverá arcar com uma indenização, a ser medido pela extensão o dano, “mas isto não inibe o caráter punitivo da indenização, como forma de desestimular a continuação da prática do ato ilícito”.³²

Tal abuso cometido pelo empregador pode ser verificado por todos os meios de provas, como o testemunhal, com pessoas que exerciam as mesmas funções que o empregado, documental, além de meios eletrônicos, como *e-mails*, *SMS*, entre outros, solicitando respostas em horários destinados à desconexão, ou prazos absurdos, exigindo que o empregado trabalhasse em períodos de desconexão.³³

Com isso, cada vez mais o Poder Judiciário Trabalhista passa a se deparar com o chamado “dano existencial”, que consiste em uma espécie de

²⁸ **Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

²⁹ **Art. 927.** Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

³⁰ **Art. 114.** Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

³¹ **Art. 114.** Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

³² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à desconexão do Trabalho.** Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021. p. 16.

³³ FERNANDES, Gabriela. **Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>> Acesso em 29.jun.2021.

dano extrapatrimonial, decorrente de ato ilícito civil contratual toda vez que a infração afronta o projeto de vida ou a vida em relação.

Amaro Alves de Almeida Neto afirma que o dano existencial consiste na:

[..] violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que cauda uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que o fato da lesão possa decorrer. (Revistas dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p.68)

Com advento da Reforma trabalhista a CLT passou a contemplar um novo Título (II-A) que trata especificamente do dano extrapatrimonial, composto pelos artigos 223-A até 223-G. Ressalta-se que o artigo 223-E, da CLT³⁴, é aplicado quando não se trata de dano emergente ou de lucro cessante.³⁵

Noção mais completa e descritiva de danos existenciais foi fornecida pela Corte de Cassação, na Decisão n.º 6.572, proferida em 24 de março de 2006, pelo seu órgão máximo na jurisdição civil (*Sezione Unite*) em que se afirmou que [...] por dano existencial entende-se qualquer prejuízo que o ilícito [...] provoca sobre atividades não econômicas do sujeito, alterando seus hábitos de vida e sua maneira de viver socialmente, perturbando seriamente sua rotina diária e privando-o da possibilidade de exprimir e realizar sua personalidade no mundo externo. Por outro lado, o dano existencial funda-se sobre a natureza não meramente emotiva e interiorizada (própria do dano moral), mas objetivamente constatável do dano, através da prova de escolhas de vida diversas daquelas que seriam feitas, caso não tivesse ocorrido o evento danoso (FACCHINI NETO e WESENDONCK, 2012, p.240)

A finalidade do dano existencial é reparar o ato ilícito civil praticado pelo empregador que acaba frustrando o projeto de vida ou a vida em relação do empregado. Dessa forma, enquadra-se o ato ilícito, por exemplo, a conexão durante os períodos de descanso e que afronta o direito ao lazer e direito à cultura, ao convívio familiar e em sociedade e configura na comprovação de uma frustração do projeto de vida em relacionamento.

O principal ponto a ser analisado é que o fato de o empregado se encontrar enquadrado na exceção do artigo 62, inciso III, da CLT, não permite o labor ininterrupto a qualquer hora do dia e a qualquer dia da semana. É de suma

³⁴ **Art. 223-E.** São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

³⁵ CHAMONE, Marcelo. **O dano na responsabilidade civil.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11365/o-dano-na-responsabilidade-civil>> Acesso em 29.out.2021.

importância que trabalhador alcance o seu direito fundamental à desconexão, caso contrário cabe a reparação pecuniária.

Importante observar, a ponderação de Jorge Luiz Souto Maior:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, no entanto, se utilizada de forma irresponsável, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema a responsabilidade social. (MAIOR, Jorge. Direito à desconexão do trabalho. Disponível em:<https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf> Acesso em: 24.jun.2021)

Sobre o tema dano existencial, destaca-se os julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

EMENTA:

DANO EXISTENCIAL. O dano existencial é espécie de dano imaterial, através do qual o trabalhador sofre dano e/ou limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho, em virtude de condutas ilícitas praticadas pelo empregador. São elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Verificado nos autos estar o Reclamante submetido às extensivas jornadas de trabalho, caracterizado está o ilícito, sendo o prejuízo a vida social presumido (dano in re ipsa). (TRT-2 00036237820145020203 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 30/07/2021)

EMENTA:

DANO EXISTENCIAL. O excesso de jornada poderá caracterizar o chamado dano existencial, espécie de dano extrapatrimonial atrelado ao volume excessivo de trabalho que impossibilita a prática de atividades outras (familiares, culturais, sociais, recreativas, etc.), repercutindo em todo um projeto de vida. (TRT-2 10011841420175020319 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 17ª Turma – Cadeira 5, Data da Publicação: 12/12/2019)

Em contrapartida, vale ressaltar que deve ser comprovado a efetiva impossibilidade de convívio familiar e social, caso contrário não há de se falar em indenização por dano existencial, conforme demonstra julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

EMENTA:

DANO EXISTENCIAL. O dano existencial, assim como o dano moral, exige prova das alegações, pois a responsabilidade civil subjetiva adequada a ensejar a reparação requer a presença de três elementos, a saber: o dano, o nexo de causalidade e culpa empresarial, sendo

imprescindível a demonstração inequívoca do prejuízo que, no caso, não ocorre “in re ipsa”. Contudo o autor sequer mencionou os efetivos prejuízos à sua existência e não apontou quais projetos de vida teria sido privado de realizar, não demonstrando que as horas extras prestadas tivessem acarretado em prejuízo para o convívio familiar e social. A mera alegação de sofrimento de dano existencial sem a demonstração efetiva repercussão na vida pessoal do autor não é capaz de gerar o direito à indenização pretendido. (TRT-1 – RO: 00112903320155010034 RJ, Relator: LUIZ ALFREDO MAFRA LINO, Data do Julgamento: 12/06/2018, Quarta Turma, Data da Publicação: 21/06/2018)

Percebe-se que a violação ao direito à desconexão gera o dano existencial para o trabalhador. Isto porque, a falta de desconexão dificulta para que seja garantido condições mínimas de qualidade de vida, bem como, direitos e deveres que asseguram a existência intrínseca de cada ser humano, previsto no princípio da dignidade humana que é inerente aos trabalhadores.³⁶

5. Considerações Finais

O presente artigo aborda a Reforma Trabalhista, Lei n.º 13.467/2017, a qual trouxe de forma mais ampla a modalidade de teletrabalho, que surge a partir dos avanços tecnológicos no mercado de trabalho, bem como tornou uma alternativa considerando o atual cenário de pandemia.

Com o crescente número de adeptos dessa modalidade fez-se necessário a análise sobre o princípio da dignidade da pessoa, expresso na Constituição Federal em seu artigo 7º, que regulamenta os direitos básicos dos trabalhadores, que abrange a todos, sem qualquer distinção. Portanto, é inadmissível qualquer discriminação, de qualquer espécie, ao trabalhador, seja ele à distância ou presencial.

Em seguida, analisou-se que a partir da Reforma Trabalhista, inseriu-se o inciso III do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde é previsto que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo capítulo da duração do trabalho. Contudo, vivemos em uma realidade que demonstra que

³⁶ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana:** pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2021

nem sempre o teletrabalho vai justificar a impossibilidade do controle da jornada, como por exemplo, de trabalhadores que, justamente pelo uso de sistemas informatizados, mediante *login* e *logout*, deixam registrados em sistema da empresa todas as suas horas de trabalho.

O controle da jornada de trabalho está intrinsicamente ligado ao direito à desconexão, que tem como finalidade a proteção e garantia do exercício dos direitos fundamentais do trabalhador. O teletrabalhador tem excedido a jornada de trabalho com habitualidade e conseqüentemente gerado para si danos existências, à medida que este direito é violado, o que torna passível de reparação extrapatrimonial por dano existencial.

Por fim, é evidente que no contexto do teletrabalho, o desrespeito ao direito fundamental à desconexão gera o dano existencial, posto isso o trabalhador tem o direito a reparação extrapatrimonial, mediante comprovação de uma afronta ao projeto de vida, a vida em relação, que se dá diante da retirada do direito ao lazer, a convivência entre familiares e amigos.

6. Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 11.set.2021

BRASIL. Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 18.abr.2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30.jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, DE 10 de janeiro de 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm> Acesso em: 28 jun. 2021

BRASIL. LEI nº 605, DE 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm>. Acesso em: 30 set. 2021

BRASIL. Decreto nº 21.364, de 4 de Maio de 1932. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 30 set. 2021

7,6 milhões de pessoas trabalhavam de forma remota em outubro, diz IBGE. Disponível em <<http://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/12/01/76-milhoes-de-pessoas-trabalhavam-de-forma-remota-em-outubro-diz-ibge.htm>>. Acesso em: 05 maio de 2021.

RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvia Malatesta. Trabalho imaterial e teletrabalho: contradições e limites da sociedade informacional. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; PINO ESTRADA, Manuel Martin (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTr. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OIT. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Disponível em:<http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jun. 2021

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Os princípios do direito processual civil e processo do trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro. Compêndio de direito

processual do trabalho: obra em homenagem a Celso Agrícola Barbi. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2001.

PEREIRA, Everton. Aspectos gerais da jornada de trabalho Disponível em: <<https://evp.jusbrasil.com.br/artigos/210738315/aspectos-gerais-da-jornada-de-trabalho>>. Acesso em 12 set 2021

MATOS, Larissa. O princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, diante das alterações promovidas pela Lei 13.467/17. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67527/o-principio-da-protecao-e-da-norma-mais-favoravel-no-direito-do-trabalho-diante-das-alteracoes-promovidas-pela-lei-13-467-17>>. Acesso em 30.jun. 2021

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 169, n 42, p. 113-126, maio/jun. 2016

MONTEIRO, Fagner. O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do Trabalhador. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. Do Direito à desconexão do Trabalho. Disponível em:<https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021. p. 12.

ROCHA, Cláudio Jannotti; MUNIZ, Mirella Karen Carvalho Bifano. O teletrabalho a luz do art. 6º da CLT: O acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós moderno. TRT 3ª R., Belo Horizonte, v. 57, 2013. Vol. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan. /dez. 2013

RULLI NETO, Antonio; MALTINTI, Luciana de Camargo. Teletrabalho, inclusão e reserva de vagas em um contexto de sociedade da informação. Revista Brasileira de Direito da Comunicação Social e Liberdade de Expressão, São Paulo, v. 2, n. 5, p. 249-264, maio/ago. 2012. Acesso em: 7 junho 2021

Revistas dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p.68

FERNANDES, Gabriela. Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>> Acesso em 29.jun.2021.

CHAMONE, Marcelo. O dano na responsabilidade civil. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11365/o-dano-na-responsabilidade-civil>> Acesso em 29.out.2021.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana: pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2021

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho. TRT-2 00036237820145020203 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 30/07/2021. Disponível em <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1255543656/36237820145020203-sp>> Acesso em 28.set.2021

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-2 10011841420175020319 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 17ª Turma – Cadeira 5, Data da Publicação: 12/12/2019. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/792403436/10011841520175020319-sp>> Acesso em: 28.set.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-1 – RO: 00112903320155010034 RJ, Relator: LUIZ ALFREDO MAFRA LINO, Data do Julgamento: 12/06/2018, Quarta Turma, Data da Publicação: 21/06/2018. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1255543656/00112903320155010034-rj>> Acesso em: 28.set.2021.

1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1111631762/recurso-ordinario-ro-112903320155010034-rj> Acesso em 28.ser.2021.