



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

Curso de Bacharelado em Direito / Curso de Bacharelado em Relações Internacionais

ANA RACHEL MORAIS GOMES FERREIRA

**TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: OS IMPACTOS DA
MOROSIDADE LEGISLATIVA NA VIDA DO TRABALHADOR
CONTEMPORÂNEO**

**BRASÍLIA
2022**

ANA RACHEL MORAIS GOMES FERREIRA

**TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: OS IMPACTOS DA
MOROSIDADE LEGISLATIVA NA VIDA DO TRABALHADOR
CONTEMPORÂNEO**

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

Orientador: Cláudio Santos da Silva

**BRASÍLIA
2022**

ANA RACHEL MORAIS GOMES FERREIRA

**TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: OS IMPACTOS DA
MOROSIDADE LEGISLATIVA NA VIDA DO TRABALHADOR
CONTEMPORÂNEO**

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

Orientador: Cláudio Santos da Silva

BRASÍLIA, _____ ABRIL DE 2022.

BANCA AVALIADORA

Professor Orientador Cláudio Santos da Silva

Professor(a) Avaliador(a)

TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: OS IMPACTOS DA MOROSIDADE LEGISLATIVA NA VIDA DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO

Ana Rachel Morais Gomes Ferreira

RESUMO

Sustentado pela evolução tecnológica e impulsionado pela pandemia do Covid-19, o mercado de trabalho exigiu das empresas e dos seus empregados uma forma diferente de trabalhar, exigiu um novo modo de pensar. O teletrabalho possibilitou a desvinculação do ambiente físico da empresa sem prejudicar as entregas, mas, em contrapartida, favoreceu a invasão das demandas do trabalho no ambiente pessoal e privado do empregado. Surge, então, a necessidade de se debater e de se defender o direito à desconexão, como medida fundamental para proteger o trabalhador contemporâneo.

Palavras-chave: pandemia; teletrabalho; desconexão; empregado.

ABSTRACT

Sustained by technological developments and driven by the Covid-19 pandemic, the job market demanded a different way of working from companies and their employees, it demanded a new way of thinking. Telework made it possible to link the company's physical environment without harming deliveries, but, on the other hand, favoring the intrusion of work demands into the employee's personal and private environment. Then, the need arises to debate and defend the right to connection, as a fundamental measure to protect the contemporary worker.

Keywords: pandemic; telecommuting; disconnection; employee.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é apresentar uma breve análise sobre como a modernização dos meios de produção, o avanço da tecnologia e a nova dinâmica social impactaram as relações laborais. O ambiente de trabalho foi completamente reprogramado, impulsionado pelo desenvolvimento acelerado das tecnologias de informação e comunicação (TICs), apresentando novos desafios para empregador e empregado.

Surgem novas possibilidades, novas necessidades. Com a regulamentação do teletrabalho, que, no bojo da Reforma Trabalhista, ganhou capítulo específico na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a justiça trabalhista brasileira tem enfrentado diversas questões sobre o desvirtuamento da modalidade, fato que pode facilitar um acionamento exagerado por parte do empregador, ceifando direitos fundamentais do empregado.

Impossível não relacionar o número cada vez maior de diagnósticos de transtornos mentais relacionados ao trabalho com a sobrejornada encarada pelos empregados diariamente. O presente artigo busca explicar como o teletrabalho contribui para essa realidade. Para tanto, este trabalho aborda a necessidade do reconhecimento do direito à desconexão e aponta os efeitos nocivos da superexposição tecnológica e da hiperconexão, que tanto interferem na rotina de trabalho atual.

Por fim, apresenta-se o caminho já percorrido, no contexto nacional, para a regulamentação do direito à desconexão e o estágio atual do Projeto de Lei (PL) 4044/20, que busca regulamentar tal benefício.

2 A EVOLUÇÃO DOS MEIOS DE PRODUÇÃO ATÉ A PANDEMIA

O progresso da humanidade caminha de mãos dadas com a evolução das forças produtivas, o que pode ser constatado pela linha do tempo das Revoluções Industriais, assim resumidas por Schwab (2016, p. 19), fundador e Presidente Executivo do Fórum Econômico Mundial:

A primeira revolução industrial ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840. Provocada pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, ela deu início à produção mecânica. A segunda revolução industrial, iniciada no final do século XIX, entrou no século XX e, pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitou a produção em massa. A terceira revolução industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990). (SCHWAB, 2016, p. 19).

Vivencia-se, hoje, a Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, que se diferencia das demais por promover o encontro e a interação da tecnologia com domínios físicos, digitais e biológicos, como explica Schwab (2016, p. 20):

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que

torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.

Estimuladas pelo avanço da tecnologia, as modernas relações laborais distanciam-se da relação clássica de emprego, transformando o ambiente de trabalho em verdadeiras plataformas digitais, dificultando a desconexão do empregado do universo laborativo.

A crise sanitária provocada pelo Covid-19, alçada ao epíteto de pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em março de 2020, agravou desigualdades econômicas, ambientais e sociais, mas, no presente artigo, será tratada a precarização do trabalho humano.

Com o avanço da informalidade e a fragilização da legislação trabalhista, a classe trabalhadora tem lidado com a sua descartabilidade iminente e o seu empobrecimento galopante.

No Brasil, a legislação pandêmica do trabalho restringiu, ainda que temporariamente, algumas garantias fundamentais dos trabalhadores. A Medida Provisória 1046/21 (BRASIL, 2021a), por exemplo, definiu uma série de flexibilizações na legislação trabalhista, como a previsão do adiamento do recolhimento do FGTS.

A adoção do teletrabalho, aquele realizado preponderantemente fora das dependências da empresa, contribuiu para que os empregados se vejam como reféns da sua rotina profissional, cobrados excessivamente pela entrega imediata, pelo desempenho extraordinário.

3 O TELETRABALHO E A AMEAÇA AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A princípio, considerando a proposta original do presente artigo, não se debruçará sobre as diferenças trazidas pela doutrina entre teletrabalho, *home office* e trabalho a distância, adotando-se o termo teletrabalho, já consagrado pela nossa legislação.

O primeiro conceito de teletrabalho nasceu das experiências e pesquisas capitaneadas pelo cientista Jack Nilles, que defendeu a substituição de qualquer forma de deslocamento pelo uso das tecnologias e comunicação (TICs), como computadores e *smartphones*.

Com a intenção de levar o trabalho para o domicílio dos trabalhadores, Jack Nilles mirou na otimização de tempo e de recursos e, assim, o teletrabalho se estruturou, baseado na

execução de uma atividade a distância, fora do espaço física da empresa, com o uso de equipamentos telemáticos.

Vera Regina (2005, p. 57), citando Pinheiro Pedreira, assim declara o teletrabalho:

[...] o teletrabalho em vários casos se realiza a distância não da empresa, e sim do centro de atividades desta, sintetizando seu entendimento de teletrabalho como “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática, podendo ser exercido em parte na sede da empresa e parte em locais dela distantes.

Cassar (2019, p. 669) contribui:

Há quem advogue que o teletrabalho também pode ser denominado trabalho periférico, trabalho a distância, trabalho remoto, e quer dizer “prestação de serviço destinado a outrem sob a subordinação deste, exercido por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática”, admitindo a execução parcial do trabalho internamente na empresa.

Por aqui, o teletrabalho foi regulamentado pela Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que tratou da definição, configuração e mandamentos da modalidade, além das formalidades para o seu legítimo reconhecimento.

O art. 75-B, Capítulo II – A, do Título II, da CLT (BRASIL, 1943), introduz a definição de teletrabalho: “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Já o art. 75-C trata das exigências formais para a configuração do teletrabalho e a obrigatoriedade de comunicação, por parte do empregador, para afastar a possibilidade de doenças e acidentes de trabalho é prevista no art. 75-E, do mesmo diploma.

Outra novidade da Reforma Trabalhista foi a exclusão dos empregados em regime de teletrabalho da proteção de jornada regulamentar, o que pode ser encarado como inconstitucional. O inciso III, do artigo 62, da CLT, consignou, expressamente, que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos quanto à limitação da jornada de trabalho, contrariando os ditames do art. 7º, da Constituição Federal, em seus incisos XIII, XIV e XV, que tratam da duração da jornada e do direito ao descanso.

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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. (BRASIL, 1988)

Importante esclarecer que não existe enquadramento diferenciado que justifique o afastamento do teletrabalhador da jornada definida e protegida por lei. O art. 6º da CLT já esclarecia que o uso da tecnologia não descaracteriza o contrato de trabalho, indica apenas que a forma de execução da atividade é diferente:

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. (BRASIL, 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011)

Como vantagens do teletrabalho, pode-se citar a economia de tempo com deslocamento, o autogerenciamento, a redução de gastos com locomoção e o aumento da produtividade, que se confunde facilmente com a sua principal desvantagem, a sobrecarga.

A permanente conexão do trabalhador afeta a sua saúde, o seu convívio familiar e social. A dificuldade na separação entre vida privada e vida profissional pode ser creditada ao desrespeito do uso consciente da tecnologia, patrocinado, em parte, pelo teletrabalho.

Num primeiro momento, a ideia de poder trabalhar em qualquer lugar pode convencer empregado e empregador, mas ignorar os limites mínimos de privacidade e descanso compromete, indubitavelmente, a integridade física e psíquica do trabalhador digital. Em 2017, um relatório¹ publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Eurofound, sintetizou o resultado de uma pesquisa realizada em 15 países, incluindo o Brasil, em que foi possível concluir que o sombreamento da vida profissional na vida pessoal eleva os níveis de estresse e agrava quadros de distúrbios do sono.

Recorde-se, à luz da Constituição Federal, da previsão do direito à inviolabilidade da vida privada, que assiste a todos, sem distinção, declarado no consagrado art. 5º, em seu inciso X:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988)

Excepcionando-se a possibilidade de hora extra, que também encontra limites na CLT, o trabalhador tem direito ao descanso sem ter a sua intimidade e vida privada invadidas pelos anseios do empregador. Corroborando com este entendimento, o art. 24, da Declaração

¹ Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Em tradução livre, “*Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho*”.

Universal dos Direitos Humanos aduz: “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. (UNICEF, 1948)

O risco crescente de violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores é matéria recorrente em diversas teses acadêmicas, o que indica a sua notoriedade e valor temático. Segundo Rafael Foresti Pego e Denise Jaques Marcontonio (PEGO; MARCANTONIO, 2010),

[...] há de se salientar ainda, que as violações a esses direitos e ao princípio da dignidade da pessoa humana são mais frequentes na atualidade, ante a globalização e a mecanização, que tem gerado a escassez de trabalho. O estado de subordinação do empregado, que resta acirrado no mundo globalizado pela escassez de trabalho e pelo excesso de mão de obra, enseja uma maior possibilidade de violação dos direitos fundamentais do trabalhador e a disseminação do assédio moral, questões que devem ser rigorosamente controladas. (PEGO, MARCANTONIO, 1999, p. 200, p. 8 *apud* MENEZES, 2012, p. 68).

A defesa dos direitos fundamentais é extremamente relevante em todas as áreas, mas assume um novo nível de prioridade quando está inserida no contexto laboral. Sabe-se que a relação de emprego é uma relação essencialmente desequilibrada e o Direito do Trabalho, dotado de normas de ordem pública e de caráter cogente, vem ao encontro dos interesses do trabalhador hipossuficiente, para coibir as imoderações decorrentes dessa relação de dependência.

4 TELETRABALHO E A *HUSTLE CULTURE*: OS REFLEXOS DA DEDICAÇÃO DESENFREADA AO TRABALHO

É fácil concluir que o teletrabalho pode não só mascarar eventuais abusos contra o teletrabalhador, como também minimizar os efeitos desta conduta, passando a imagem de uma relação saudável entre o empregador e empregado.

Muitos empregadores têm recorrido a justificativa do combate à procrastinação no horário de trabalho para intensificar a vigilância digital, principalmente quando as atividades são executadas na modalidade de teletrabalho. Sob o pretexto de se combater a figura do *cyberslacking*², as organizações têm investido em *apps* de monitoramento, para acompanhar e avaliar o nível de comprometimento e de desempenho dos empregados.

² O termo *cyberslacking* diz respeito ao uso inadequado da internet no horário de trabalho. De acordo com Blanchard e Henle (2008), *cyberslacking* é o ato de utilizar a Internet ou outros recursos tecnológicos no ambiente de trabalho, com propósito pessoal.

Como não poderia deixar de ser, este patrulhamento e a intensa cobrança por produtividade, somadas a ampliação da jornada de trabalho e a ameaça do desemprego, elevaram o número de diagnósticos de distúrbios psíquicos provocados pelas condições de trabalho desgastantes.

A Síndrome de *Burnout*, que já é reconhecida como um transtorno mental e do comportamento relacionado com o trabalho, descreve, junto com a depressão e a ansiedade, o estado psíquico do trabalhador contemporâneo, resposta natural ao incentivo massivo da *hustle culture*³, uma reestilização do estilo de vida *workaholic*⁴.

Vendida como a nova ideologia de prosperidade, a *hustle culture* defende a dedicação sem pausa ao trabalho e, apesar deste movimento ter mais força nos Estados Unidos e no Japão, ele ganha novos adeptos no Brasil todos os dias e a sua popularidade está em ascensão por aqui.

Um caso famoso e que tristemente ilustra essa obsessão é o da Miwa Sado, jornalista japonesa de 31 anos, que morreu devido ao excesso de trabalho. Esse fenômeno por lá, já recebeu até nome, *Karoshi*, que ocorre quando o estresse atinge um ponto elevado de exaustão, culminando na morte do empregado, normalmente por derrame ou infarto. Quatro anos depois, a empresa que contratou Miwa, a emissora de TV japonesa NHK, admitiu que o falecimento dela decorreu da sobrejornada que ela administrava em vida.

Não se questiona as vantagens do teletrabalho, mas é inegável que esse formato pode fomentar uma rotina de trabalho doentia, dando uma falsa sensação ao empregador de o que empregado está à sua disposição 24 horas por dia, 7 dias na semana, o que faz com que a defesa ao direito à desconexão seja tão premente atualmente.

5 DESCONEXÃO E O DANO EXISTENCIAL: CONCEITO E APLICABILIDADE

Inicialmente, cumpre esclarecer que a legislação pátria ainda não aprovou lei específica sobre o direito à desconexão, embora seja reconhecido pela jurisprudência, notadamente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tema que abordaremos mais à frente.

³ Do inglês, significa “cultura da agitação”, que transmite a ideia de trabalho constante, em qualquer lugar.

⁴ O termo *workaholic* surgiu para classificar a pessoa que não consegue se afastar do trabalho, representa a figura do trabalhador compulsivo.

O direito à desconexão consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo livre para dedicar-se às suas atividades pessoais, seus hobbies. Desconectar-se é afastar-se integralmente da realidade laborativa, a fim de preservar a liberdade do empregado de dispor do seu tempo de vida, sem a ameaça constante do acionamento por parte do empregador. Objetiva impedir o labor extenuante, de modo a propiciar ao empregado a necessária reposição de energia, física e mental.

Para Cassar (2020), o direito à desconexão é direito de se afastar do ambiente de trabalho e de preservar momentos de relaxamento e lazer. A partir do momento em que o trabalhador se preocupa com as mensagens do empregador em seu tempo livre e com as perguntas não respondidas, a liberdade é afetada.

Ante a exponencial evolução tecnológica e a facilidade no acionamento dos empregados, defender o direito ao não-trabalho tornou-se pauta de constante discussão. Sobre o tema, explica Maior (2003):

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Ainda sobre o não-trabalho, ensina Cassar (2010, p. 162):

Portanto, o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando, além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).

Não raro, na seara trabalhista, depara-se com o pedido de indenização por dano existencial, em decorrência da inobservância do direito à desconexão. O dano existencial é aquele que atinge a qualidade de vida do indivíduo, afetando os seus planos do presente e comprometendo os projetos para a vida futura.

Não existe entendimento unânime acerca da classificação do dano existencial no universo jurídico ou doutrinário. O Min. Mello Filho reconhece que existe divergência em relação à classificação do dano existencial, mas, para ele, os institutos não se confundem, entendimento manifestado no seguinte processo:

RECURSO DE REVISTA - DANO EXISTENCIAL - DANO À
PERSONALIDADE QUE IMPLICA PREJUÍZO AO PROJETO DE VIDA

OU À VIDA DE RELAÇÕES - NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE LESÃO OBJETIVA - NÃO DECORRÊNCIA IMEDIATA DA PRESTAÇÃO DE SOBREJORNADA - NÃO CARACTERIZAÇÃO. O dano existencial é um conceito jurídico oriundo do Direito civil italiano e relativamente recente, que se apresenta como aprimoramento da teoria da responsabilidade civil, vislumbrando uma forma de proteção à pessoa que transcende os limites classicamente colocados para a noção de dano moral. Nesse sentido, o conceito de projeto de vida e a concepção de lesões que atingem o projeto de vida passam a fazer parte da noção de dano existencial, na esteira da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. No âmbito da doutrina justabalhista, o conceito tem sido absorvido e ressignificado para o contexto das relações de trabalho como representativo das violações de direitos e limites inerentes ao contrato de trabalho que implicam, além de danos materiais ou porventura danos morais ao trabalhador, igualmente, danos ao seu projeto de vida ou à chamada "vida de relações". **Embora exista no âmbito doutrinário razoável divergência a respeito da classificação do dano existencial como espécie de dano moral ou como dano de natureza extrapatrimonial estranho aos contornos gerais da ofensa à personalidade, o que se tem é que dano moral e dano existencial não se confundem, seja quanto aos seus pressupostos, seja quanto à sua comprovação. Isto é, embora uma mesma situação de fato possa ter por consequência as duas formas de lesão, seus pressupostos e demonstração probatória se fazem de forma peculiar e independente.** No caso concreto, a Corte regional entendeu que não restou demonstrado o dano existencial, não podendo haver um corolário lógico de que a jornada prolongada em alguns dias causou efetivo prejuízo às relações sociais ou ao projeto de vida do trabalhador. Logo, conforme decidido pelo Tribunal Regional, o dano existencial não pode ser reconhecido à míngua de prova específica do efetivo prejuízo pessoal, social ou familiar. Nessa situação, vale ressaltar, é inviável a presunção de que, no caso dos autos, o dano existencial efetivamente aconteceu, em face da ausência de provas neste sentido. Embora a possibilidade, abstratamente, exista, é necessário que ela seja constatada no caso concreto para que sobre o indivíduo recaia a reparação almejada. Demonstrado concretamente o prejuízo às relações sociais e a ruína do projeto de vida do trabalhador, tem-se como comprovados, in re ipsa, a dor e o dano à sua personalidade. O que não se pode admitir é que, comprovada a prestação de horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2016, grifo nosso).

Sobre a relação entre o direito à desconexão e o dano existencial, Scalzilli (2020) entende que ambos estão interligados pela preocupação com jornadas excessivas laborais. Não só o trabalho, mas também o não-trabalho possibilita que o empregado possa desenvolver sua personalidade de forma plena. O convívio familiar e social completa a formação do indivíduo e melhora sua condição social. Para a autora, o reconhecimento de reparação desse dano constitui um avanço fundamental para a personalidade humana no meio ambiente do trabalho.

No ano de 2017, a Reforma Trabalhista inseriu na CLT, por meio do artigo 223-B, a figura do dano existencial:

Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (BRASIL, 2017)

Sobre o reconhecimento do direito a reparação por dano existencial, é importante esclarecer que os prejuízos que afetaram a vida pessoal do empregado devem ser comprovados por ele concretamente, não bastando a simples alegação.

Este foi o entendimento firmado no âmbito da SBDI-1, no mês de outubro de 2020, quando houve a análise e julgamento do E-RR-402-61.2014.5.15.0030, de relatoria do Min. Mello Filho:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO EXISTENCIAL - JORNADA EXCESSIVA. 1. Discute-se nos autos se o trabalho em jornada excessiva constitui dano *in re ipsa*. 2. A Turma entendeu que a realização de jornada excessiva habitual, por si só, enseja o pagamento de indenização ao empregado. 3. O dano existencial não pode ser reconhecido à míngua de prova específica do efetivo prejuízo pessoal, social ou familiar. Nessa situação, é inviável a presunção de que o dano existencial tenha efetivamente acontecido, em face da ausência de provas nos autos. 4. **Embora a possibilidade, abstratamente, exista, é necessária a constatação no caso concreto para que sobre o indivíduo recaia a reparação almejada. Demonstrado concretamente o prejuízo às relações sociais e a ruína do projeto de vida do trabalhador, tem-se como comprovados, *in re ipsa*, a dor e o dano à sua personalidade. 5. O que não se pode admitir é que, comprovada a prestação de horas extraordinárias, extraia-se daí automaticamente a consequência de que as relações sociais do trabalhador foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido. (BRASIL, 2020, grifo nosso).**

A Ministra Maria Helena Mallmann também possui entendimento semelhante, como se verifica pela seguinte ementa:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXTENUANTE. O TRT manteve a sentença que condenou a parte reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 4.321,18. Consignou que o reclamante laborava 15 horas diárias de forma habitual. 1. **A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, em sessão realizada no dia 29 de outubro de 2020, no julgamento do E-RR-402-61.2014.5.15.0030, firmou entendimento de que o cumprimento de jornada extenuante pela prestação de horas extras habituais, por si só, não resulta em dano existencial, sendo imprescindível a demonstração efetiva de prejuízo ao convívio familiar e social.** Assim, nos termos da jurisprudência desta Corte, não há falar em dano moral, não tendo o reclamante se desvencilhado do ônus probatório que lhe competia quanto a fato constitutivo do seu direito (prova do efetivo prejuízo decorrente da imposição de jornada excessiva). Em respeito ao princípio da non reformatio *in pejus*, deve ser mantida a decisão Regional. Agravo de instrumento a que se nega provimento [...]. (BRASIL, 2021c, grifo nosso).

No mesmo sentido, ao analisar a questão do dano existencial, o Ministro Cláudio Mascarenhas pontuou que o empregado, quando entender ser vítima de jornada extenuante, deve manifestar sua insatisfação:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. DANO EXISTENCIAL. CARACTERIZAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO EXCESSIVAMENTE LONGA E DESGASTANTE . Ao pretender se apropriar do conceito de existência, para envolvê-lo no universo do dever de reparação, o jurista não pode desconsiderar os aspectos psicológicos, sociológicos e filosóficos a ele inerentes. A existência tem início a partir do nascimento com vida - para alguns, até antes, desde a concepção -, e, desse momento em diante, tudo lhe afeta: a criação, os estímulos, as oportunidades, as opções, as contingências, as frustrações, as relações interpessoais. Por isso, não pode ser encarada simplesmente como consequência direta e exclusiva das condições de trabalho. Responsabilizar o empregador, apenas em decorrência do excesso de jornada, pela frustração existencial do empregado, demandaria isolar todos os demais elementos que moldaram e continuam moldando sua vida, para considerar que ela decorre exclusivamente do trabalho e do tempo que este lhe toma. Significaria passar por cima de sua história, para, então, compreender que sua existência depende tão somente do tempo livre que possui. **É possível reconhecer o direito à reparação, quando houver prova de que as condições de trabalho efetivamente prejudicaram as relações pessoais do empregado ou seu projeto de vida.** E mais: reconhecido esse prejuízo, é preciso sopesar todos os elementos outrora citados, como componentes da existência humana, para então definir em que extensão aquele fato isolado - condições de trabalho - interferiu negativamente na equação. [...] **Dessa forma, para caracterizar o dano existencial, seria necessária a prova de que o obreiro não tinha interesse especial na longa jornada ou se insurgiu contra a sua imposição. Na hipótese, a Egrégia Turma excluiu a indenização por dano existencial, pois não há nenhum registro de provas que demonstrem que o excesso de horas extras tenha gerado prejuízo à vida pessoal da autora.** Decisão em consonância com a jurisprudência desta Corte. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e não provido. (BRASIL, 2021b, grifo nosso).

Em suma, não basta declarar que houve dano decorrente da sobrejornada imposta pelo empregador. O empregado, ainda que suporte diversos prejuízos provocados pela supressão do seu direito à desconexão, deve comprovar, no curso do processo, que os prejuízos à sua vida pessoal foram ocasionados pela condição de trabalho definida pelo empregador.

Contudo, não se pode negar que a justiça trabalhista brasileira, a despeito da omissão legislativa, entende que uma disponibilidade irrestrita do trabalhador e o desrespeito ao seu momento de descanso podem ensejar o pedido de indenização, tendo como condição para o seu reconhecimento, a comprovação, por parte do empregado, do prejuízo que sofreu.

6 RECONHECIMENTO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO MUNDO

O aumento de litígios envolvendo a dispensa de trabalhadores que não respondiam ao chamado de seus empregadores fora do horário do expediente, incitou o debate sobre a aprovação de legislação específica sobre o direito à desconexão na França.

Em 2016, com a intenção de barrar os excessos de trabalho e a usurpação do tempo livre do empregado, a França ratificou a Lei El Khomri para alterar as suas condições de trabalho, medida que passou a vigorar em janeiro de 2017. O art. 55 do incluiu o direito à desconexão, para garantir o respeito aos períodos de descanso do trabalhador francês (FRANÇA, 2016).

Favorecendo o diálogo e a negociação, a lei francesa permite que o direito à desconexão se amolde à cultura da empresa, preservando a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador, que deve considerar a sua natureza de negócio antes de implementar tal prerrogativa (EUROFOUND, 2020).

A Itália reconheceu recentemente o direito à desconexão. Por meio da Lei nº 81, de 22 de maio de 2017, o Senado italiano emitiu ato que traz medidas para facilitar a flexibilização de jornadas e garante o direito de desconexão do empregado, defendendo o seu horário de descanso, a reposição de energias e a higiene mental.

Mais recentemente, foi a Bélgica que assentou o direito à desconexão em lei. Desde fevereiro de 2022, os funcionários públicos belgas não podem ser acionados fora do expediente regulamentar. Por conta do justificado receio de uma punição futura por ignorar as demandas inoportunas de seus superiores, os funcionários ainda receberam a garantia de não perseguição ou represália pelo não atendimento ao seu empregador (EUROFOUND, 2020).

Como vimos, existe um movimento mundial, ainda que tímido, pelo reconhecimento do direito à desconexão, com a proposta de estancar os efeitos nefastos da hiperconexão e da hiperexposição do trabalhador moderno.

7 O DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL E A MOROSIDADE LEGISLATIVA

No Brasil, o debate sobre a admissão e a legalização do direito à desconexão ainda é considerado incipiente, porém, no curso da sua história, o reconhecimento ao descanso do empregado, a definição e defesa dos intervalos intrajornada e interjornada, a garantia de férias e a limitação de jornada, já pode ser considerado um arcabouço mínimo de proteção legal.

O alerta sobre a necessidade de se afastar integralmente das demandas do trabalho é mais comum no meio acadêmico e doutrinário. Durante a pesquisa para a elaboração deste artigo, foi possível notar que o direito à desconexão é encarado, por alguns autores, como um desdobramento natural do direito à privacidade e lazer, uma conclusão lógica da interpretação dos dispositivos que tratam dos períodos de descanso e do direito à proteção da dignidade da pessoa humana (SCALZILLI, 2020; SOUTO MAIOR, 2003).

Ocorre que, certamente, ter o direito previsto em lei específica reforça o comprometimento do País com a preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, além de conferir maior estabilidade às relações jurídicas.

Por ora, acompanhando a dinâmica social que se impõe, a justiça trabalhista brasileira não tem sido conivente com o desrespeito ao direito à desconexão. Em análise ao Recurso Ordinário (RO), interposto no curso do Processo nº 0001662-55.2015.5.02.0078, os desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-SP) mantiveram sentença para garantir o pagamento de férias indenizadas a um funcionário que não aproveitou apropriadamente suas férias porque não conseguiu se desconectar efetivamente do trabalho.

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias, saindo por poucos dias em descanso, em violação ao disposto no art. 134, § 1º da CLT, bem como que era obrigado a levar *laptop*, *blackberry* e o telefone celular para o destino de férias, ficando impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão, correta a condenação da ré ao pagamento das férias de forma indenizada. (BRASIL, 2015).

No contexto legislativo nacional, o Projeto de Lei (PL) 4044/20, de iniciativa do Senador Fabiano Contarato, se propõe a regulamentar tal benefício. O intuito é o de modificar o § 2º do art. 244 e acrescentar o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A na CLT, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. O novo art. 72-A trata da vedação do acionamento ao empregado no seu período de descanso:

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva. (SENADO FEDERAL, 2020)

O art. 133-A dispõe sobre a exclusão do trabalhador dos grupos de aplicativos de mensagens criados pelo empregador a fim de dificultar o acionamento inapropriado:

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas. (SENADO FEDERAL, 2020)

A preocupante realidade pandêmica que enfrentamos impulsionou a migração de mão de obra para o teletrabalho, o que poderia justificar a priorização da análise do Projeto de Lei. No entanto, o texto proposto continua em tramitação na Casa Iniciadora, sem previsão do seu encaminhamento para a Câmara.

8 CONCLUSÃO

As relações de emprego em todo mundo foram drasticamente afetadas pela chegada da pandemia, crise sanitária que perdura até hoje. Para afastar a ameaça constante do desemprego, muitos empregados e empregadores recorreram à tecnologia para manter as suas funções e posições no mercado.

O aperfeiçoamento e a oferta de novas plataformas digitais, juntamente com o teletrabalho, possibilitaram a manutenção do emprego durante a pandemia, já que muitos conseguiram trabalhar de casa, realidade que trouxe novas formas de se ofertar serviço, mas que também patrocina a maximização do controle patronal, fazendo nascer novas preocupações sobre o equilíbrio entre vida privada e vida profissional.

A exigência, por parte do empregador, de uma disponibilidade permanente de seus empregados configura um verdadeiro abuso psicológico, condenando àqueles que se submetem a um estado de tensão e de vigilância altamente prejudiciais a saúde mental. Afastamentos por exaustão mental viraram rotina e o adoecimento dos trabalhadores não pode mais ser ignorado.

O direito à desconexão, ao não-trabalho, começa a ser debatido no Brasil e no mundo. Países como Itália, França e Bélgica começam a regulamentar o direito ao afastamento integral

do trabalhador do seu ambiente de trabalho, buscando diminuir o número de processos judiciais sobre o tema.

No Brasil, o Projeto de Lei nº 4044/2020 propõe a atualização da CLT, com a normatização do direito à desconexão, representando o início da efetiva proteção do trabalhador. O PL continua em tramitação, sem previsão de ser encaminhado para a Casa Revisora.

Conclui-se, portanto, que, a despeito de todo esforço promovido pela justiça brasileira, o marco regulatório trabalhista que se conhece hoje não assegura ao empregado o direito de desconectar-se para fruir de seus períodos de descanso, mostrando-se carente de legislação específica que cuide do tema e que consiga, de fato, assegurar o direito à desconexão.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 46-56, set./out. 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 4 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

BRASIL. Medida Provisória NNº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional

decorrente do coronavírus (Covid-19). **Diário Oficial da União**. 28 abr. 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 04 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia. **1662-55.2015.5.02.0078**, 3ª Turma. Desembargadora: Margoth Giacomazzi Martins. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **E-ARR-2912-26.2013.5.15.0016**, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandao. Publicado em: 12 fev. 2021b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista 402-61.2014.5.15.0030**, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Publicado em: 27 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 1392-42.2014.5.12.0028**. Relator: Ministro Vieira de Mello Filho, 7ª Turma. Data de publicação: 18 mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-11692-73.2016.5.09.0029**, 2ª Turma. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Publicado em: 03 set. 2021c.

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

CASSAR, V. B. Direito do trabalho. 17 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. De acordo com a reforma trabalhista / Vólia Bomfim Cassar. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho: parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**: doutrina, jurisprudência, legislação. v. 21, n. 48, p. 161-169, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/TRT+-+Revista+48.pdf/9b77b156-1b4f-4d3e-a73a-84dde919e81d>. Acesso em: 4 abr. 2022.

EUROFOUND. European Observatory of Working Life. **Right to disconnect**. 1 dez. 2021. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>. Acesso em: 18 jan. 2022.

EUROFOUND. **Right to disconnect in the 27 EU member States**. work paper., Luxembourg: Publications Office of the European Union,. 2020. Disponível em: <https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2022.

FELICIANO, Iudicone. **Italy**: new rules to protect self-employed workers and regulate ICT-based mobile work. 2 ago. 2017. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-rules-to-protect-self-employed-workers-and-regulate-ict-based-mobile-work>. Acesso em: 18 jan. 2022.

FELIPPE, G. de C. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho.** 2018. 121 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) — Pontifícia Universidade Católica. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7636553. Acesso em: 4 jan. 2022.

FRANÇA. **Labor Chamber of the Cour de Cassation, N° de pourvoi: 01-48.889**, de 17 de fevereiro de 2004. fev. 2004. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007473856>. Acesso em: 1 fev. 2022.

FRANÇA. LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. **Journal officiel Lois et Décrets**, n. 0184 du 9 août 2016.

FRANÇA. **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016**. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. 2016. Disponível em: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_no2016-1088_du_8_aout_2016_version_initiale.pdf. Acesso em: 18 jan. 2022.

ITÁLIA. Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. **Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana**. 13 jun. 2017. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>. Acesso em: 19 mar. 2022.

JANARY JÚNIOR. MP permite suspensão de contrato de trabalho e adia recolhimento do FGTS. **Agência Câmara de Notícias**. <https://www.camara.leg.br/noticias/647306-MP-PERMITE-SUSPENSAO-DE-CONTRATO-DE-TRABALHO-E-ADIA-RECOLHIMENTO-DO-FGTS>. Acesso em: 19 fev. 2022.

MA, Alexandra. This 31-year-old Japanese journalist died holding a phone after working 159 hours of overtime in a month. **Insider**, 6 out. 2017. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/japan-nhk-journalist-miwa-sado-died-after-working-159-hours-overtime-2017-10>. Acesso em: 04 jan. 2022.

MENEZES, Priscila Cunha Lima de. Direitos fundamentais na relação de emprego. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 60-72, dez. 2012.

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.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NEWPORT, Cal. Why Do We Work Too Much?: in the modern office, stress has become a default metric for judging whether we are busy enough. **The New Yorker**, 30 ago. 2021.

Disponível em: <https://www.newyorker.com/culture/office-space/why-do-we-work-too-much>. Acesso em: 5 abr. 2022.

PARKER, Jessica. Os belgas que ganharam direito de se desconectar do trabalho. **BBC News Brasil**. 2 fev. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-60228440>. Acesso em: 6 abr. 2022.

PEGO, Rafael Foresti; MARCANTONIO, Denise Jaques. Direitos fundamentais, direitos da personalidade e o direito do trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 139, p. 137-153, jul./set. 2010.

RAMOS, Timothy. **Hustle culture**: more harmful than helpful. 2020. Disponível em: <https://blog.runrun.it/en/hustleculture/#:~:text=What%20is%20hustle%20culture%20anyway,%20at%20coffee%20shops%20%E2%80%94%20anywhere>. Acesso em: 8 mar. 2022.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. 78ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP. **Processo TRT/SP nº 0001662-55.2015.5.02.0078**: 3ª Turma. Recurso ordinário. Recorrentes: Guilherme Caobianco Marques; Banco J P Morgan S/A. Recorridos: os mesmos. Direito à desconexão do trabalho. Revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias [...]. Disponível em: <https://www.contadorperito.com/files/PROCESSO%20TRT-SP%20n%C2%BA%200001662-55.2015.5.02.0078%20-%203%C2%AA%20Turma.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2022.

SCALZILLI, R. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte: edição especial, 2020. p. 643-664.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disciplina o teletrabalho quanto às regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias. Iniciativa: Senador Fabiano Contarato (REDE/ES). 2020.

SENADO FEDERAL. Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga. **Agência Senado**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/14/projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga>. Acesso em: 22 jan. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Justiça do trabalho. **Teletrabalho**: o trabalho de onde você estiver. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. . Acesso em: 4 jan. 2022.

UNICEF. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 4 abr. 2022.

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

WOOD, Eilidh. Burges Salmon LLP. The right to disconnect? **Lexology**. 31 ago. 2021. Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e9e38553-e5b0-40a3-be04-54e0799ee898>. Acesso em: 5 abr. 2022.