



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

LAURA DINIZ VITORIANO RABELO

**O direito a desconexão e a sua relação ao dano existencial no contexto do
Teletrabalho brasileiro.**

Brasília

2022

LAURA DINIZ VITORIANO RABELO

**O direito a desconexão e a sua relação ao dano existencial no contexto do
Teletrabalho brasileiro.**

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: Me. Luiz Emilio Pereira Garcia.

Brasília

2022

LAURA DINIZ VITORIANO RABELO

**O direito a desconexão e a sua relação ao dano existencial no contexto do
Teletrabalho brasileiro.**

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: Me. Luiz Emilio Pereira Garcia.

Brasília, 1 de Abril de 2022.

Banca Examinadora

Professor/Orientador

Examinador

Examinador

O direito a desconexão e a sua relação ao dano existencial no contexto do Teletrabalho brasileiro

Laura Diniz Vitoriano Rabelo

Resumo

O presente artigo visa realizar uma análise aprofundada de conceitos como a evolução da atividade laboral, o teletrabalho, o direito ao não trabalho e o dano existencial. Será observada a íntima ligação entre as mudanças econômicas e produtivas com o trabalho à distância combinado ao crescimento acelerado do uso tecnológico. Tais ideias serão trabalhadas com a finalidade de se obter um enriquecimento teórico e prático sobre tal tema que tem uma crescente relevância em razão da sua grande importância a partir da consolidação da Revolução 4.0 que culminou no surgimento da Sociedade Informacional pós Era Industrial e ganhou enfoque ainda maior com a Pandemia da Covid-19. Ademais, o tema é importante tanto para refletir e problematizar quanto para solucionar. A metodologia mais adequada é a descritiva para a obtenção do melhor resultado da presente pesquisa. O desenlace será a resolução de forma clara da reflexão sobre se a natureza do teletrabalho ajuda na violação do direito à desconexão possibilitando o dano existencial. Todo o embate será feito de forma a citar tanto a legislação quanto o posicionamento dos tribunais no que couber.

Palavras-chave: evolução laboral; teletrabalho; direito à desconexão; dano existencial.

Sumário

1. INTRODUÇÃO. 2. O SURGIMENTO DO TELETRABALHO COMO UMA RESPOSTA À EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE. 3. O TELETRABALHO. 4. RISCO DA ULTRACONEXÃO E AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS. 4.1. O direito a desconexão. 4.2. O dano existencial. 5. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho estão diretamente relacionadas a circunstância social, política e econômica presente predominantemente. O ambiente da globalização combinado com o perseverante e progressivo desenvolver tecnológico criou uma necessidade de um *modus operandi* trabalhista adaptável e flexível para ser capaz de corresponder as novas necessidades do mercado.

Em face do contexto da Revolução 4.0, a busca por maior autonomia, liberdade, mobilidade, redução de despesas, entre outros aspectos fez uma demanda na qual destacou-se o teletrabalho.

Tal modalidade trabalhista possui previsão legal trazida pela Reforma trabalhista. Por se tratar de um regime de trabalho diverso do presencial deve-se fazer um esforço para haver uma equiparação em relação aos direitos.

O direito a desconexão ou ao não trabalho é essencial para o funcionamento do teletrabalho, pois, através deste serão protegidos direitos como descanso, lazer, saúde, entre outros.

Entretanto, sabe-se que sempre existem disparidades entre o que deve ser garantido ao trabalhador e as condições reais enfrentadas por eles. O descumprimento de direitos fundamentais de tais indivíduos envolvidos nessas relações trabalhistas pode acarretar diversas consequências.

Nessa perspectiva, o presente trabalho busca expor como tem se dado a relação e funcionamento dos pontos acima mencionados sobre o pretexto que através de tal reflexão haverá um enriquecimento jurídico, social e empírico sobre como o teletrabalho tem sido e como deve ser tutelado visando a proteção dos que dele dependem.

As considerações sobre a pesquisa levam à seguinte indagação, considerada o problema desta pesquisa: a natureza e a efetivação do Teletrabalho ajudam na violação do direito à desconexão do empregado podendo aumentar os casos de dano existencial?

Como hipótese inicial desta pesquisa, considera-se que o Teletrabalho é uma modalidade trabalhista intimamente ligada e dependente dos artifícios tecnológicos. Por haver uma maior flexibilização na jornada de trabalho que não sofrerá o mesmo controle de jornada padrão, dependendo de recursos como nível de produtividade, haverá um risco da constituição de uma ultraconexão do empregado.

Ademais, entre as diversas consequências da sobrecarga do envolvido poderá ocorrer a violação de direitos fundamentais e acarretar em até implicações, como, doenças ocupacionais.

A pesquisa tem por objetivo refletir sobre como se dá o funcionamento do Teletrabalho em uma sociedade em que a noção de tempo e espaço estão sendo relativizados em meio a sociedade da informação e até no contexto da atual crise

sanitária. Será observado se é possível haver uma relação do crescente modelo trabalhista e de violações caso este não seja bem exercido.

Com o propósito de alcançar a finalidade proposta por esse artigo, a metodologia adotada será a descritiva para que se possa fazer um estudo e análise das relações do Teletrabalho junto a revolução 4.0 e as adaptações da prática deste em comparação ao regime presencial empregatício.

A pesquisa através de fontes tanto primárias quanto secundárias resultará em um artigo de natureza qualitativa ao observar conceito e ideias usando-se doutrinas, revisões bibliográficas, legislações, entre outros meios considerando o método escolhido.

2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO COMO RESPOSTA A EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE

Com a evolução da humanidade e dos estudos que trazem constantes descobertas sejam elas científicas, econômicas, políticas, é possível afirmar que as necessidades sociais se transformam conjuntamente.

O trabalho é um conceito antigo na história do desenvolvimento humano, entretanto, a sua forma, técnica e reconhecimento não são fatores constantes, pois devem estar sempre buscando serem compatíveis ao contexto social vivenciado.

O tempo sempre foi um fator importante em qualquer fase da história humana, entretanto, este tornou-se ainda mais relevante na ocasião da Revolução industrial pela necessidade de uma produção em massa e rápida de produtos. Desta forma, o limite temporal que antes havia e que era regido, em regra, pelo nascer e pôr do sol, foi substituído por uma jornada de trabalho exaustiva que obrigava os trabalhadores a seguirem um ritmo de produção que ignorava as necessidades humanas de descanso e priorizava exclusivamente o ritmo das máquinas (OLIVEIRA, 2004).

Por meio do avanço tecnológico que ocorria “a atividade industrial alterou atividades do trabalho artesanal em “máquina ferramenta”, que incorpora em si tais atividades” (OLIVEIRA, 2004, p. 9).

A industrialização por muito tempo representou um trabalho massificado, coercitivo, alienante pela não diversificação do trabalho e tendo como prioridade a maior produção no menor tempo possível.

Segundo Sakuda (2001, p. 129):

Boa parte do trabalho não era passível de ser feita fora do escritório, que tem horários rígidos. Entretanto, com a evolução do maquinário foram surgindo tecnologias mais desenvolvidas conjuntamente com a necessidade de ter domínio das produções não mais fixamente em um único lugar, desta forma, com a flexibilização temporal e espacial, a atividade produtiva poderá regular toda a vida do indivíduo, não importando o local e o horário.

Ademais, o relógio tinha papel decisório de indicar os momentos do trabalhador como o início e fim da jornada laboral. Apesar de haver divisões que definem o momento indicado para cada atividade, a produção nas indústrias não respeita ou prioriza as necessidades do homem, pois o trabalho será o fator regulador da vida dos indivíduos (OLIVEIRA, 2004).

Diante daquele cenário, segundo Serra (1995), em face de todos os problemas que estavam ocorrendo surgiu a necessidade de uma “nova revolução industrial” que se funda nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Essa revolução constituiu e fez emergir a “sociedade da informação” que combate o modelo de fabricação anterior que se tornou insustentável, apesar de lucrativo, e passou o enfoque da produção para a disseminação e utilização da informação e conhecimento.

A sociedade da informação reduz o poder monetário e lucrativo das empresas que focam o seu *modus operandi* na produção massificada, pois a informação se torna a nova prioridade e base do mercado econômico (ROBBINS; WEBSTER, 1987 apud SERRA, 1995, p. 4).

Também conhecida como Revolução 4.0, através das "redes de informação", às condições laborais sofreram mudanças como a possibilidade de flexibilização nos horários de trabalho assim como relativização dos locais da prática do ofício, incluindo, a prática do teletrabalho em previsão contratual, entre outras. Além disso, ao fazer uso da tecnologia foi possível aumentar a rede de alcance das empresas, conseqüentemente, o mercado de consumidores cresceu (SERRA, 1995).

Vale mencionar que a dinamização nas formas de trabalho trazidas pela referida revolução informacional trouxe conjuntamente uma necessidade de adaptação da legislação trabalhista, visto que o aparato jurídico havia se formado em um contexto laboral industrial, desta forma, as ausências de normas que tratem dessa nova demanda criam, conseqüentemente, um cenário ideal para abusos nas relações empregatícias.

A automatização e robotização dos processos produtivos possibilitada pela Revolução 4.0 fez surgir um capitalismo de plataforma com uma nova dimensão trabalhista ligada ao uso das plataformas digitais. Existe um controle tecnológico da demanda do consumidor e da prestação que deverá ser realizada pelo trabalhador em sites ou aplicativos, sendo exemplo dessa dinâmica empresas como a Uber, Amazon, Ifood, entre outros (LABRONICI; ANTUNES, 2020).

Entretanto, a referida modernização cria uma interação trabalhador e tomador do serviço muito mais individualizada e distante por ser mediada exclusivamente pelo meio digital. O termo “uberização” então surge para consolidar o serviço prestado pelos funcionários não constituem uma relação empregatícia, haja vista que o contratado, é autônomo e constitui uma espécie de parceria com a empresa que apenas cria e possibilita a conexão entre o fornecedor (motorista, no caso da Uber) e consumidor (KALIL, 2019).

Considerando a invisibilidade dessas novas relações laborais e o desequilíbrio de poderes entre as plataformas e os prestadores de serviços, a legislação e a atuação do Poder Judiciário deverão ser adaptar na sociedade da informação da melhor forma que garanta a interação entre os interesses do mercado empresarial e a proteção dos trabalhadores ora considerado autônomos ora considerados empregados dessas plataformas.

Figura 1 - AINDA SOBRE AS DIFERENCIAÇÕES, OBSERVA-SE ABAIXO UM QUADRO COMPARATIVO ENTRE OS DOIS TIPOS DE SOCIEDADES PRODUTIVAS

EMPRESA DA SOCIEDADE INDUSTRIAL	EMPRESA DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO
Enfoque analítico/atomístico.	Enfoque macro/holístico.
Individualismo/predomínio/distanciamento entre as pessoas.	Igualdade de direitos/compartilhamento/participação.
Autoridade centralizadora/paternalista/autocrática.	Autoridade adulta/facilitadora/democrática.
Continuidade num único nicho profissional. Especialização excessiva.	Opções múltiplas. Liberdade de escolha. Visão generalizada.
Economia de escala/tendência ao gigantismo e à centralização.	Descentralização, resguardando-se a integração.
Valorização da quantidade.	Valorização da qualidade associada à quantidade.
Empresário avesso ao risco. Busca de protecionismo.	Empresário empreendedor, criativo e competitivo.
A grande alavanca é o dinheiro.	A grande alavanca é a informação/o conhecimento/a educação.
O sucesso é garantido pelo poder de investimento em máquinas e instalações.	A mente humana é o grande <i>software</i> . O computador é o grande <i>hardware</i> .

Fontes: Adaptado de Borges (p. 29, 2000).

Como pode ser observado acima, a sociedade da informação foi e é um cenário perfeito para o surgimento e crescimento do Teletrabalho.

Para Sakuda, assim como antes da revolução industrial, o trabalho era, comumente, feito no domicílio do trabalhador com os próprios meios de produção que ele mesmo detinha. Entretanto, apesar de ter sido quase extinto, o trabalho em sua modalidade domiciliar volta a ganhar destaque nos anos 60 na Europa. Ademais, mediante o contexto da apropriação da tecnologia no meio laboral e com a convergência dos conceitos de “trabalho em casa” com “trabalho remoto” surge o Teletrabalho. Essa nova forma de exercer o ofício permite levar aquele que o utiliza para diversos locais, inclusive, de volta ao domicílio (QUINTAL, 2002).

Destaca-se que “na passagem dos anos 1970 para os 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (*commuting*, em inglês)” (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153).

Especialmente na Europa e Estados unidos, o crescimento de tal modalidade de trabalho foi influenciado pela “crise energética (petrolífera), a popularização do uso e a redução do preço das TIC (principalmente dos microcomputadores) e o surgimento da telemática – termo criado em 1978 para designar o “casamento” entre as TIC” (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153).

Desta forma, fica clara a nítida e íntima conexão que há entre o surgimento da concepção do teletrabalho junto a modernidade tecnológica trazida pela sociedade da informação que permitiu uma série de soluções aos problemas do labor presencial.

3 O TELETRABALHO E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

De maneira breve, pode-se conceituar o teletrabalho como uma forma laboral que através do uso dos meios tecnológicos possibilita o trabalhador realizar seu ofício de maneira remota. Não haverá mais a obrigatoriedade de trabalhar exclusivamente na empresa, pois, o objetivo dessa modalidade trabalhista é tornar possível a realização da função destinada ao empregado em qualquer lugar, contanto, que existam os equipamentos telemáticos necessários, como a internet, linhas telefônicas, entre outros (QUINTAL, 2002).

Destaca Dallegre (2014, p. 8) em seu artigo que a OIT o conceitua assim:

O teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação.

O referido trabalho não se confunde ou se resume ao trabalho a domicílio, apesar de muitos falarem erroneamente, pois, por poder ser realizado em local diverso ao domicílio da empresa, não precisa ser necessariamente na casa do colaborador. Além disso, é também possível a divisão e variação do ambiente, estando uns dias da semana em casa e outros na empresa, pois, para fins de caracterização do regime do teletrabalho basta a preponderância do trabalho remoto (QUINTAL, 2002).

Todo labor passível de ser realizado à distância através de instrumentos habilitados pela informática poderá conseqüentemente ser feito na forma do teletrabalho. Não existe restrição á ofícios específicos ou qualquer tipo de precarização, bastando haver previsão contratual para que essa modalidade seja praticada pelo trabalhador. Ademais, não é necessário ao funcionário uma especialização ou um entendimento avançado em tecnologia, pois, tal conhecimento não é a essência desse trabalho que apenas requer a compreensão suficiente para que a função delegada ao indivíduo seja devidamente cumprida (MELLO, 1999).

O teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: “a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho)” (ROCHA ; AMADOR, 2018, p. 154).

Tal modalidade trabalhista seria um gênero possuindo, portanto, diversas espécies de modos de se realizar essa forma de labor a distância como: o denominado *home office* que seria o ofício sendo realizado no domicílio; o transnacional que faz referência ao trabalho remoto realizado por pessoas de diferentes nações; outro exemplo são os telecentros em que o labor será em local específico, mas fora de sede da empresa empregadora; há também o trabalhador de campo que possui a possibilidade de realizar o ofício em qualquer lugar, sendo o melhor exemplo da flexibilização teletrabalhista (MELLO, 1999).

Atualmente, não há um consenso sobre o número de teletrabalhadores no mundo, pois trata-se de uma complexa mensuração. Entretanto, é fato conhecido que, devido a sua forte aceitação e apropriação mundial, o crescimento foi abrupto e segue ocorrendo (ROCHA; AMADOR, 2018).

Vale destacar que, segundo Mello (1999, p. 23):

Em pesquisa realizada com 18 teletrabalhadores por Robert Burenn, do Departamento de Sociologia da Universidade de Victoria, no Canadá, mostrou que eles não querem mudar de rotina, apesar da imensa maioria trabalhar bem mais em casa do que na época dos tempos no escritório. Assim, ficou demonstrado neste estudo que 80% dos pesquisados preferem o teletrabalho à antiga rotina e que 67% gostariam de trabalhar assim pelo resto de suas vidas.

Apesar disso, sabe-se que não foram todos os trabalhadores que aprovaram o teletrabalho, afinal, assim como toda forma de trabalho, o teletrabalho possui tanto benefícios quanto malefícios.

Entre os diversos tipos de vantagens, Quintal (2002) expõe:

Entre os diversos tipos de vantagens estão:

- a) A flexibilização nos horários e locais do labor estimula a criação de uma organização pelo trabalhador de uma rotina que adapta o ofício à suas outras necessidades pessoais.

- b) Redução de gastos tanto para o empregado quanto para o empregador. Pois, em relação aos contratantes não haverá mais o custo para a manutenção destes empregados em regime remoto no espaço físico.
- c) Aumento da produtividade por parte do trabalhador que conseguirá se concentrar melhor ao ter a liberdade de escolher o ambiente que melhor favorece sua concentração e tranquilidade.
- d) Para o meio social, colabora para uma “desconcentração das cidades” ao desobrigar a presença física nos locais de trabalho.
- e) Maior acesso às vagas de empregos, pois, observa-se que não haverá mais o impedimento físico de contratar apenas quem mora próximo ao local contratante. Desta forma, permite também a escolha de funcionários mais qualificados, afinal a distância espacial não será um empecilho.

Entre as possíveis desvantagens estão também:

- a) A necessidade de maior regulamentação jurídica cria um cenário favorável para abusos dos teletrabalhadores, principalmente, em relação aos mais vulneráveis como crianças, mulheres, deficientes, entre outros grupos.
- b) Reduz o vínculo social, ou seja, a socialização e a habilidade de convivência e cooperação entre os colegas de trabalho.
- c) Gastos ou do empregador ou do empregado com a aquisição de equipamento tecnológicos.
- d) Possível confusão entre os momentos de trabalho e os de lazer.
- e) Sensação de maior disponibilidade ao empregador por poder realizar o ofício em qualquer instante do dia.

Para o melhor reconhecimento e efetivação do teletrabalho, nações como “Portugal, Itália, Espanha, França, Finlândia, EUA, Argentina e Chile já desenvolveram legislações específicas, além de haver regulamentações próprias da União Europeia” (BARBOSA, 2010 apud ROCHA; AMADOR, 2018, p. 154).

Por muito tempo o Brasil não possuía legislação específica acerca do tema, assim ficava a cargo da doutrina conceituar. Entretanto, segundo Muniz e Rocha (2013) através da Lei n. 12.551/2011, sancionada pela ex-presidenta Dilma Rousseff, houve, finalmente, a inserção do conceito de teletrabalho por meio da reforma do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

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

A nova redação do artigo foi realizada com o objetivo de esclarecer que o trabalho não presencial não poderá sofrer qualquer discriminação e será equiparado com a garantia de todos os direitos que são previstos ao empregado regular de regime presencial (ROCHA; AMADOR, 2018).

Ademais, a referida lei, ao acrescentar o parágrafo único, realizou a regulamentação da utilização das novas tecnologias nas relações de emprego, especialmente, em relação à supervisão do trabalho, que ganhou novas perspectivas na sociedade da informação (MUNIZ; ROCHA, 2013).

Observa-se também que o texto reformado do artigo demonstra que o teletrabalho, apesar de ser uma modalidade trabalhista diferenciada, permanecerá tendo todos os requisitos e pressupostos de uma relação de emprego que constam no artigo 3º da CLT e são: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Ou seja, não ocorrerá uma desnaturação da relação empregatícia (DUTRA; VILLATORE, 2014).

Como já explanado, a adoção desta forma de trabalho não é sinônimo de ausência do poder de comando, afinal, o teletrabalhador na relação de emprego está ligado a uma empresa, o que demanda dele respeito aos regulamentos e valores. Esse tipo de trabalhador, certamente tem mais liberdade, entretanto, isso não o torna isento de cumprir as regras, o que vai proceder e ocasionar no bom desenvolvimento do seu serviço (QUINTAL, 2002).

Apesar da equiparação em termos de direitos e deveres, a modalidade à distância do trabalho exige certos ajustes especiais e resolução de questões que presencialmente não são pautas de discussão. Apesar de não ter resolvido toda a matéria pendente de tutela jurídica, após a Lei 12.551/2011, o advento da Reforme

Trabalhista de 2017 (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017) tratou de maneira mais aprofundada o Teletrabalho.

Conforme Lobo (2018), ao se tratar de custos para a estruturação do trabalhador quanto aos instrumentos tecnológicos, por exemplo, resta sanada essa questão pelo artigo 75-D da CLT que afirma a importância da pactuação contratual:

Artigo 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (Brasil, 2017).

Outro ponto que careceu de uma atenção legislativa é o fato de como será determinado o tipo de regime do trabalho. O artigo 75-C da CLT esclarece tal tema, como expõe Miziara (2017), de forma que se entende que é necessário o mútuo acordo e consentimento entre as partes que compõe aquela relação trabalhista exclusivamente para quando a alteração for em relação ao trabalho originariamente prestado em regime presencial. Já o inverso, que seria o teletrabalho para presencial, será efetivada através do mero comando do empregador, independentemente da aquiescência do empregado.

4 O RISCO DA ULTRACONEXÃO E AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS

Apesar dos direitos tanto no regime presencial quanto a distância serem equiparados, reafirma-se como demonstrado anteriormente que a relação empregado-empregador sofrerá algumas mudanças e ajustes para o alcance da eficácia da referida modalidade trabalhista.

O controle de jornada, por exemplo, não poderá mais ser auferido da mesma maneira que ocorre no regime presencial, pois, torna-se de difícil mensuração o trabalho exercido pelo empregado quando este não se encontra dentro das dependências do empregador podendo ser presencialmente supervisionado. Haja vista que a flexibilização das horas de trabalho de forma até descontínua se trata de um grande benefício da adoção do trabalho à distância, a aferição do efetivo exercício das atividades pelo empregador se dará pela estipulação de metas (DUTRA, VILLATORE, 2014).

O sistema de alcance de metas faz com que o salário do teletrabalhador esteja diretamente dependente e relacionado ao quanto ele consegue produzir daquela tarefa à qual é designada a ele com sua função. Desta forma, essa espécie de empregado se torna constantemente pressionado, ainda que indiretamente, a trabalhar massivamente para obter melhores resultados. Por conseguinte, ocorre o desaparecimento da divisão, que já fora evidente, entre o tempo dedicado ao ofício e o tempo em que ocorre a desconexão para que este indivíduo destine tempo aos seus outros afazeres, como, por exemplo, um momento de lazer (RESEDÁ, 2007).

Segundo Dutra e Villatore (2014), ainda que não haja a presença física do empregador para realizar a supervisão, a subordinação, elemento caracterizador da relação empregatícia ainda existe na relação, afinal ela incide sobre o trabalho e não sobre a pessoa. Denominada no teletrabalho de parassubordinação, esta ocorre de forma mitigada, pois não há uma subordinação como a do empregado no regime presencial, embora, também não exista liberdade suficiente para que este seja caracterizado como autônomo.

Para Resedá (p. 14, 2007):

A lógica utilizada no teletrabalho é bastante simples: ao ter a disponibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o empregado estará vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar “lincado” com a empresa. Em outras palavras, o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado.

Desta forma, para obstar o trabalhador de sofrer uma sobrecarga e uma ultraconexão em relação ao seu ofício pelo excesso de demanda, existe o direito do empregado de se desvincular de seu ofício de tempos em tempos desconectando-se da sua função laboral.

a. o direito a desconexão

Dentre os direitos assegurados existe o direito a desconexão que assegura que todo trabalhador, sem qualquer diferenciação, durante o expediente laboral ou com o término deste, deverá poder desconectar-se do ofício com o objetivo de conferir-lhe

descanso. É imprescindível a existência desse período para que este funcionário mantenha seu bom desempenho no trabalho, pois, nesse momento ele irá suprir suas outras necessidades pessoais e recuperar-se tanto fisicamente quanto mentalmente (DUTRA; VILLATORE, 2014).

A desconexão tem como um de seus objetivos garantir a qualidade de vida laboral e está desvinculada de um tipo específico de regime como o presencial ou não (SOUTO MAIOR, 2003). Tal direito é garantido na própria Carta Magna de 1988 como pode ser observado através da exemplificação de hipóteses de desconexão previstas no artigo 7º e incisos:

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

(...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (BRASIL, 1988);

Ademais, o direito a desconexão se pauta em diversos outros dispositivos previsto na Constituição Federal de 1988 que visam a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador como à vida, a saúde, incluindo, a integridade física, mental, social, entre outros (CARVALHO, 2015).

Nas lições de Robert Carlon de Carvalho (2015, p. 36):

A saúde constitui um direito de toda pessoa e um dever do empregador, conforme descrito no artigo 6º da Constituição Cidadã brasileira, pois a resistência do cidadão encontra-se entre os bens inatingíveis do ser humano, digna de receber a tutela protetiva estatal, porque se unifica em característica indissociável da qualidade e do direito à vida.

Vale ressaltar que o direito ao lazer é mais uma garantia do empregado, e, apesar deste não se confundir com o direito a desconexão é imprescindível demonstrar que ambos estão conectados, pois a ofensa ao direito de se desconectar ofende vários outros privilégios do trabalhador. Nota-se então que apenas com o direito ao não trabalho que o direito ao lazer é plenamente desfrutado, pois o indivíduo terá um tempo livre para poder exercer as atividades que têm nenhuma relação com

o labor e que ofereçam o aprimoramento individual, além de trazer impactos no meio social e econômico (VIÉGAS; BARBOSA; DE FARIA, 2012).

Além dos aspectos individuais, vale ressaltar que o direito ao lazer traz impactos também sociais e econômicos, pois, ao buscar formas de desfrutar do ócio, o trabalhador fará uso da remuneração recebida em seu labor com gastos, como, viagens, lojas, entre outros, e que conseqüentemente gera uma movimentação de capital essencial para a manutenção da sociedade.

Ademais, observada a importância da desconexão deve-se destacar que há um maior desafio para sua efetivação quando a atividade laboral é realizada na modalidade à distância. A flexibilização da jornada laboral pode prejudicar o conceito de períodos de interrupção, por exemplo, causando uma ultraconexão do empregado (CARVALHO, 2015).

Segundo Gomes (2019), a legislação brasileira, por meio do artigo 62, III da CLT, normatizou que aos teletrabalhadores não é possível fixação de jornada, como ocorre no presencial, o que facilita a ocorrência de abusos por parte dos empregadores, gerando graves violações aos direitos desses empregados por poder acabar tolhendo o direito ao não trabalho desses indivíduos.

Pressionados a cumprirem metas que podem acarretar em jornadas de trabalho maiores do que se o labor fosse exercido presencialmente o teletrabalhador encontra dificuldade para ter momentos dedicados à sua vida pessoal.

Este problema se tornou uma pauta de discussão ainda mais relevante com a atual crise sanitária vivenciada decorrente da pandemia causada pelo vírus Sars Cov 2 que forçou o crescimento do teletrabalho trazendo destaque para a espécie denominada *home office*. Nesse contexto, ficou explícito através de relatos a dificuldade da conciliação e manutenção da qualidade de vida profissional aliada aos afazeres sociais, por exemplo, gastos de tempo com a família (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Desta forma, danos à saúde, como, estresse e ansiedade são possíveis conseqüências da violação dos direitos fundamentais do teletrabalhador ao ser submetido a ultraconexão e cobranças demasiadas (GOMES, 2019).

Além da exaustão do trabalhador estar diretamente vinculada as causas de acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais que surgem por alguma relação com o ofício desempenhado e o conceito do “tecnostress” são também exemplos de possíveis consequências da não proteção do direito ao não trabalho que através da ultraconexão pode gerar danos físicos, mentais ou até o próprio dano existencial (MOREIRA, 2019).

b. o dano existencial

O Princípio da Dignidade Humana “busca a conservação e respeito da existência de cada pessoa e que a busca pela preservação e proteção dessa existência demanda responsabilização quando há lesão aos indivíduos” (GOMES, 2019, p. 27).

A impossibilidade do trabalhador de ter períodos afastados do labor através da garantia do direito a desconexão pode gerar a violação da dignidade humana desse indivíduo e a consequente constituição desse dano de espécie extrapatrimonial definido como dano existencial (SCALZILLI, 2020).

Assim como o direito ao não trabalho representa a garantia da qualidade de vida laboral do empregado, o dano existencial exprime a perda dessa almejada qualidade. A jornada de trabalho excessiva acarretará no referido dano que manifesta-se através da frustração do trabalhador ao não conseguir realizar suas ambições pessoais cotidianas ainda que temporariamente (GOMES, 2019).

Conforme Carvalho (2015), ato ilícito, efetivo prejuízo e nexos causal são requisitos essenciais para a constituição de qualquer dano que seja passível de ensejar responsabilização e reparação. Entretanto, ao tratar-se, especialmente, do dano existencial tais requisitos não serão suficientes. É necessário demonstrar também a configuração da violação à vida de relações e/ou o prejuízo ao projeto de vida.

O projeto de vida está relacionado às ambições que o trabalhador cria sobre sua vida futura, como metas e sonhos. Quanto à vida de relações, segundo Couto e Silva (2005 apud DA SILVA, 2018, p. 32), o dano será configurado pelo sentido da vida presente que muda e impede ou dificulta o indivíduo, seja por ofensas psíquicas

ou físicas que afetam sua integridade e o inibem de obter prazeres normais e cotidianos como interações sociais ou atividades.

Vale destacar que apesar de ambos serem caracterizados com a mesma natureza extrapatrimonial, o dano existencial e o dano moral não se confundem entre si. A ofensa moral será formada através da violação dos direitos de personalidade do indivíduo. Já o dano existencial será configurado pelo prejuízo da própria existência da pessoa que sofre desrespeito a sua dignidade humana ao ser tolhido de suas ambições e vontades presentes ou futuras. Ademais, destaca-se também que as duas espécies de dano são indenizáveis e capazes de gerar estresse, angústia, ansiedade, depressão, entre outros diversos problemas (LORA, 2013).

A preocupação com a ocorrência do dano existencial está diretamente ligada também a ocorrência da Síndrome de *Burnout* que acontece com a exaustão emocional em detrimento da demanda demasiada ao trabalhador, ocorrendo com frequência entre aqueles que realizam algum tipo de labor utilizando-se de meios telemáticos (CARDIM, 2020).

Apesar de ser uma questão em destaque, o Brasil não possui legislação de maneira específica e conceitual sobre o tema do direito à desconexão e sobre dano existencial. Entretanto, é possível o alcance de reparação jurídica quando comprovado o dano existencial estando tal resposta estatal respaldada nos artigos: “1º, III; art. 5º, V e X e art. 114, VI, todos da CF/88 e nos artigos 11 e seguintes combinado com os artigos 186 e 927, do Código Civil, que são aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho” (GOMES, 2019, p. 34).

Ademais, a Jurisprudência também se manifesta sobre o tema:

INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. A prestação, pelo empregado, por longos períodos, de jornadas de trabalho exaustivas, acarreta limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho causando danos irremediáveis ou de difícil reparação ao seu projeto de vida, lesando seus direitos à personalidade (integridade física, psíquica, moral e intelectual). O descumprimento, pelo empregador, de direitos fundamentais trabalhistas, acaba por impedir a efetiva integração do trabalhador à sociedade, bem como o seu pleno desenvolvimento enquanto ser humano. Dano existencial configurado. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, RO 0021220- 08.2016.5.04.0018, em 30/11/2018, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos) (BRASIL, 2018).

Ademais, vale destacar que, segundo Scalzilli (2020), o TST majoritariamente entende que para a configuração do dano existencial não basta o dano in res ipsa, concluindo que é necessário tanto o excesso de jornada quanto a prova de que houve o prejuízo efetivamente, conforme se observa nas decisões a seguir:

RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. O mero descumprimento de obrigações trabalhistas, como a imposição de jornada excessiva, por si só, não é capaz de ensejar o reconhecimento automático da ofensa moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, sendo necessária a demonstração da repercussão do fato e a efetiva ofensa aos direitos da personalidade, situação não verificada no caso concreto. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-10147- 19.2017.5.15.0076, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07.01.2020.)

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA IMPOSSIBILIDADE DE CONVÍVIO FAMILIAR E SOCIAL. Esta Corte tem firme jurisprudência no sentido de que a jornada de trabalho extensa, pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização por dano existencial. Há necessidade de demonstrar a efetiva impossibilidade de convívio familiar e social. Precedentes. O quadro fático descrito no acórdão regional não consigna que a jornada tenha efetivamente comprometido as relações do reclamante, fato constitutivo do dano existencial, razão pela qual deve ser mantida a decisão agravada. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC . Agravo não provido, com aplicação de multa. (Ag-RR-1001097-51.2017.5.02.0063, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 18.10.2019).

Desta forma, pode-se afirmar que, nitidamente, existe uma relação entre o direito ao não trabalho e o dano existencial causada pela própria natureza do teletrabalho de ter profunda dependência dos meios tecnológicos que naturalmente dificultam o afastamento do empregado da própria atividade laboral ao torna-lo tão “conectado”.

Entretanto, não é correto afirmar que a ausência de uma boa prática do direito à desconexão irá gerar necessariamente o dano. Ademais, a ultraconexão que ocorre pela dificultada mensuração das horas de trabalho pode facilmente ser solucionada pela jornada móvel ou flexível conforme demonstram Villatore e Almeida (2011 apud DUTRA; VILLATORE, 2014,p. 147-148):

Trata-se de modalidade de jornada através da qual o empregado presta serviços sem que seja observado um período fixo para a

execução das tarefas contratadas, entretanto, esta deve ser certa e determinada de forma a serem respeitados os limites de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme delimitação fixada através da Constituição (artigo 7º. XIII) e Consolidação das Leis do Trabalho (art. 58).

Portanto, o direito ao não trabalho é imprescindível para a proteção do empregado, mas, a natureza do trabalho à distância torna aqueles que vivenciam essa forma laboral mais vulneráveis a uma possível violação dos direitos garantidos aos trabalhadores podendo acarretar em uma ultraconexão, e, conseqüentemente, em um dano existencial. Apesar disso, ressalta-se que a plena e correta efetivação do teletrabalho não é capaz de gerar por si só qualquer prejuízo. Ademais, o direito do trabalho com a finalidade de proteger mais o teletrabalhador deverá responder a essa demanda por meio da criação e aplicação de leis.

5 CONCLUSÃO

Observada a importância de tal artigo de elucidar a respeito da relação entre o teletrabalho e a configuração de um possível dano existencial decorrente da violação do direito a desconexão foi possível construir diversas afirmações.

É impossível não considerar a íntima ligação entre a Revolução 4.0 e a adoção de diversas mudanças no mundo moderno trazido por tal fato como o surgimento de um tipo de trabalho não mais preso a uma localização específica.

O Teletrabalho é uma consequência da globalização e que trouxe tanto vantagens quanto desvantagens, mas é incontestável o seu crescimento.

As legislações das mais diversas pátrias estão se adaptando para garantir a melhor efetivação de tal modalidade trabalhista assim como proteger o teletrabalhador de qualquer injustiça.

O Brasil já possui legislação acerca do tema, embora ainda careça de atividade legislativa para questões específicas que ficam à mercê do Judiciário para serem esclarecidas e sanadas, por exemplo, o direito a desconexão.

Ademais, a crise resultando do vírus da Covid-19 resultou em um rápido crescimento do *home office*, espécie do teletrabalho que tornou o trabalho à distância

mais importante do que nunca ao criar um cenário no qual o labor presencial ficou quase impraticável.

O direito a desconexão, conseqüentemente, também se tornou um tema ainda mais relevante no atual cenário. A ultraconexão se tornou mais frequente pela dificuldade de se efetivar o período de não trabalho do empregado quando a tecnologia está tão presente na rotina e o tempo de labor não é bem definido, haja vista a flexibilidade que existe em definir os momentos de trabalho que nem se quer precisam ser contínuos.

As doenças ocupacionais se tornaram mais possíveis de ocorrer, embora não haja necessariamente uma ligação entre o teletrabalho e qualquer dano, especialmente, o dano existencial, afinal, este pode ocorrer em qualquer tipo de ofício que impeça o empregado de vivenciar seus diversos projetos de vida.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 mar. 2022.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de Dezembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre. ROT: 00212200820165040018, Data de Julgamento: 30/11/2018, 2ª Turma.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. RR: 112158320145150019, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 22/02/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/03/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. Ag RR:10010975120175020063, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 16/10/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT18/10/2019.

BORGES, Maria Alice Guimarães. A compreensão da sociedade da informação. **Ciência da Informação**, v. 29, p. 25-32, 2000.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direitos fundamentais e inovações no direito**. 1. ed. Porto, Portugal: IBEROJUR, 2020.

CARVALHO, Roberto Carlon. **Sobrejornada**: um olhar a partir da responsabilidade civil do empregador em decorrência dos danos moral e existencial. 2015. Dissertação (Pós graduação em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2016.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27, 2014.

DA SILVA, Alexandre Antonio Bruno; MACIEAL, Márlea Nobre Costa. Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, v. 117, p. 11-53, 2018.

DUTRA, Sílvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 142-149, 2014.

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

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado em direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

LABRONICI, Rômulo Bulgarelli. ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

LOBO, Loise Rocha. **A regulamentação do teletrabalho e os impactos na relação empregatícia após a reforma trabalhista**. 2018. Pós graduação em direito do trabalho e processual do trabalho. Faculdade Baiana de Direito, Bahia, 2018.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no direito do trabalho, 2013. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 284, de fevereiro de 2013. Disponível em:

https://juslaborishml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95533/2013_lora_ilse_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 mar. 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19**: quando o home vira office. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 2020.

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

MIZIARA, Rafael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região**, Curitiba, v. 7, n. 62, 2017.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores**. Minerva : revista de estudos laborais. Universidade Lusíada, Lisboa, V.9, n. 2, p. 129-166. 2019.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115. 2013.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, v. 5, n. 11, 2004.

QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. **O teletrabalho: o conceito e implicações**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2002.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 7, n. 71, p. 820-829, 2007.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape**, v. 16, p. 152-162, 2018.

SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. 2001. Dissertação (Mestrado em Direito). EAESP/FGV, São Pauo, 189 f, 2001.

SCALZILLI, Roberta. **O Direito à Desconexão: Uma análise crítica do instituto do Teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia**. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, 2020.

SERRA, Paulo. O Teletrabalho-conceito e implicações. *In*: CORREIA, João Carlos; FIDALGO, António; SERRA, Paulo (Orgs.). **Informação e comunicação online: mundo online da vida e cidadania**. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2003. p. 163-187.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 15ª**. n. 23, 2003. Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 mar. 2022.

VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de. **Manual prático: duração do trabalho e controle de horário: Registro Eletrônico de Ponto (REP): Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP): disciplinamentos**. Curitiba: LTr, 2011.

VIÉGAS, Fabian; BARBOSA, Valéria Koch; DE FARIA, Cláudia Petry. **O teletrabalho como forma laboral na era digital**. Artigo Científico disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Fabian-Viegas-2/publication/323175818_O_TELETRABALHO_COMO_FORMA_LABORAL_NA_ERA_DIGITAL/links/5a845a08a6fdcc201b9ecd7a/O-TELETRABALHO-COMO-FORMA-LABORAL-NA-ERA-DIGITAL.pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.