

O DIREITO A DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DE SUA (IN)CONCRETIZAÇÃO FRENTE AOS DANOS EXISTENCIAIS MOTIVADOS PELO TELETRABALHO

Eloisa Cristina Fernandes Cunha¹
Larisse Rodrigues Prado Schuller²

RESUMO

O presente artigo inicia-se a partir da análise das modificações nas relações sociais e na economia devido o advento das tecnologias de informação e comunicação, tendo como objetivo analisar seus reflexos nas relações laborais. Foi nesse viés que adveio a Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467/17, que inseriu na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) um capítulo para abordar especificamente esta temática. O presente artigo analisa a possibilidade do direito à desconexão e para tanto, empregou como base as mudanças no ordenamento jurídico brasileiro trazidas com a reforma trabalhista e o significado de inserir o teletrabalho no artigo 62, a partir do inciso III da CLT, que tirou a obrigação de definição de jornada para os teletrabalhadores. Para tanto, este estudo utiliza a metodologia de pesquisa bibliográfica, tendo em vista que a pesquisa foi gerada a partir da suposição de uma dificuldade, tal como obstáculo em executar o direito a desconexão dos teletrabalhadores, com base na análise de artigos científicos sobre o tema, com o uso de referências teóricas. Nesse sentido, buscou-se trazer os alicerces do teletrabalho, sua história, evolução, desenvolvimento e característica. Ademais, mostrou-se o dano existencial nas relações laborais, bem como os empecilhos da efetivação do direito a desconexão.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Relações Sociais; Direito a Desconexão; Dano Existencial;

1 INTRODUÇÃO

As novas formas de tecnologias de informação e comunicação junto com a chegada de modernos modelos de organização e gerência foram responsáveis por novas alterações nas relações laborais. Esse novo contexto de avanço tecnológico requisitou adequações no mundo trabalhista, tanto dos empregadores bem como dos empregados, com a necessidade de se especializar e de se atualizar sempre de acordo com o desenvolvimento e modernização da sociedade, no que tange a realização de atividades, prestações de serviços e vínculos empregatícios.

Assim, desenvolveu-se uma inusitada categoria de trabalho, gerando a possibilidade de emprego de trabalho a distância, não levando em consideração a longitude entre ambos, a qual é distinta da forma tradicional que é realizada nas dependências da empresa.

¹Eloisa Cristina Fernandes Cunha, acadêmica do Curso de Direito do CEULP/ULBRA. E-mail:eloisacrisfc12@gmail.com

²Larisse Rodrigues Prado Schuller, professora orientadora do TCC II, mestre em Direito. E-mail: larisse@ceulp.edu.br

No Brasil o teletrabalho começa a ser reconhecido e aceito através do projeto de Lei nº 4.505/2008 e posteriormente foi regulamentado por meio da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a qual adaptou a legislação brasileira ao contemporâneo cenário vivenciado pelo mercado de trabalho. Nesse ínterim é ofertada ao teletrabalhador a possibilidade de organizar seu tempo e escolher pela melhor forma de exercer suas tarefas e, assim, possuir várias vantagens, tais como melhor bem-estar, contentamento e em consequência disso, crescimento da produtividade no trabalho, dentre outras vantagens.

Dessa forma, o trabalho remoto tem se apresentado com mais frequência como uma oportunidade exequível, sendo uma forma de resolução dos principais impasses vistos pelo mercado de trabalho e pela sociedade.

Apesar da moderna regulamentação do tema, o teletrabalho continua despertando indagações no que tange a jornada de trabalho e a administração do empregador sobre o empregado através das tecnologias, além da adversidade de desconexão do trabalho, já que o inciso III do artigo 62 Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), inserido por meio da Lei nº 13.467/2017 que retira a imposição de definição de jornada para os teletrabalhadores.

A inexistência da regulamentação da jornada no teletrabalho gera incertezas na doutrina no que diz respeito à contradição do artigo 62, inciso III da CLT com a Constituição Federal de 1988 (CF), tendo em vista que é um óbice a liberdade do trabalhador, considerando que o empregador pode praticar cobranças de forma frequente em horas inoportunas, podendo ocasionar malefícios aos empregados em seus direitos a lazer e descanso.

Nesse viés, pode-se atentar ao surgimento de danos existenciais como consequência da exiguidade da desconexão do trabalhador, tendo em vista que a mesma limita as relações em sociedade e a convivência saudável do teletrabalhador, podendo influir de forma negativa no pleno desenvolvimento da pessoa. Por conseguinte, o direito ao não trabalho ou a desconexão é de fundamental importância na vida humana, já que o mesmo assegura direitos basilares ao teletrabalhador.

Como objetivo, o presente estudo procurará inspecionar as questões mencionadas acima, objetivando uma melhor apreciação acerca dos pontos em discussão, a fim de explicar possíveis possibilidades resolutivas para a dificuldade de efetivação do direito ao não trabalho aos empregados na modalidade do teletrabalho.

No que tange ao ângulo metodológico, será através de pesquisa bibliográfica documental composta por livros, sites e artigos científicos, usando referenciais teóricos, pois será adotado como princípio uma barreira efetiva que, no presente caso, manifesta-se na

dificuldade em efetivar o direito à desconexão no teletrabalho e os consequentes danos existenciais trazidos por isso, e apresentadas possíveis respostas.

Desse modo, o estudo abordará a ascensão social que culminou no surgimento do teletrabalho, bem como seus conceitos e características, além das discussões doutrinárias que transpassam essa forma de labor. Nesse sentido, serão apontadas as conclusões da pesquisa, explanando possíveis resultados para assegurar o direito à desconexão aos teletrabalhadores, evitando desordens de ordem existencial em consequência da não regulamentação dos itinerários de trabalho.

2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES LABORAIS

O trabalho sempre esteve incorporado à realidade das pessoas e o seu desenvolvimento em comunidade. As relações de labor vêm sendo modificadas em virtude das mudanças que ocorrem dentro do meio social, que transformam os modos e os meios de produção, além de delinear quais objetivos devem ser obtidos por meio do trabalho.

Como respostas dessa frequente evolução, o teletrabalho sofre a forte influência do processo de globalização, que é caracterizado pela integração de países e suas economias a contar de uma acentuada reestruturação dos mercados internacionais e modificações do modo como as nações passaram a fabricar e a comercializar seus bens e capitais.

Por esse motivo, como consequência da transformação do capitalismo liberal, a globalização reflete a fundamental evolução da tecnologia que ocorreu devido ao desenvolvimento das áreas de comunicação e da informática nesse contexto de extensão dos fluxos internacionais (RODRIGUES, 2012, p. 15).

O mercado do trabalho foi replanejado e com isso passou a ter pontos que expandiram a competitividade entre os produtores, o que impulsionou muito a produção, assim como aumentou os modos de trabalho e por isso os meios de produção precisaram ser mais evoluídos e produtivos para que o maior número de adversários não fossem um obstáculo ao ganho que se busca em um panorama de capitalismo.

Nesse cenário, faz-se necessário compreender o processo histórico que levou à criação e desenvolvimento do teletrabalho, bem como os componentes que delineiam e caracterizam essa forma de labor, assim como o modo pelo qual o direito trabalhista brasileiro se organizou frente às alterações ocasionadas no trabalho.

Em uma breve síntese, pode-se dizer que as relações laborais foram influenciadas, principalmente, por dois grandes momentos da história: a Revolução Industrial e a Revolução Tecnológica. Responsável por um amplo desenvolvimento econômico, a Revolução Industrial

trouxe como novidades a substituição do homem pela máquina e, conseqüentemente, significativa modificação no processo de produção e na sociedade (RODRIGUES, 2012, p. 24).

Diante deste contexto surgem as transformações no meio ambiente do trabalho. O teletrabalho é um instituto relativamente novo no Brasil, eis que fora tratado pela primeira vez em 2000, no Livro Verde da Sociedade da Informação. O referido documento apresenta um conjunto de ações para o desenvolvimento da Sociedade da Informação no país, ou seja, “uma estratégia governamental para conceber e estimular a adequada inserção da sociedade brasileira na sociedade da informação, como forma de se vivenciar um novo paradigma lastreado na revolução tecnológica” (SIMÃO FILHO, 2007, p. 17).

Embora haja a existência do documento fazendo referência ao instituto do teletrabalho, somente com a chegada da Lei nº 13.467/2017 houve regulamentação breve acerca da temática. Efetivamente, até o ano de 2011 era desconsiderada na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a viabilidade de execução de trabalho à distância, sendo reconhecido apenas o trabalho exercido nas dependências do empregador.

Por conseguinte, com avanço da tecnologia passou-se a ser desenvolvido outro jeito de trabalho, e como consequência disto, houve a indispensabilidade de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, no dia 15 de dezembro de 2011, com a emissão da Lei nº 12.551/2011, houve a inserção do trabalho executado à distância no ordenamento Jurídico Brasileiro. Desse modo, a supracitada lei alterou o artigo 6º da CLT prevendo a equiparação da submissão tratada pelo referido dispositivo com aquela exercida através de formas telemáticas, nesse sentido, é estabelecido à igualdade dos direitos do empregado que trabalha a distância com os dos empregados que trabalham de forma presencial.

Observa-se que o art. 6º não faz distinção entre o trabalho realizado nas dependências físicas da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que haja a caracterização do vínculo de emprego, ou seja, é preciso que estejam presentes a subordinação, a habitualidade e a pessoalidade na prestação dos serviços. (MAÑAS, 2003, p. 128).

Assim sendo, até o dia 11 de novembro de 2017, data em que entrou em vigor a Reforma Trabalhista para determinar as normas no contrato com o teletrabalhador, ou ainda, para deslindar conflitos envolvendo o teletrabalho, eram utilizadas as determinações do trabalho prestado no lar do empregado, baseado nas disposições do citado artigo.

A aplicação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) engloba duas categorias de labor diferentes. Essa modalidade de trabalho distingue-se do trabalho praticado no domicílio do empregado, pois não é realizado necessariamente na casa do teletrabalhador, podendo também ser executados em telecentros próprios da empresa, bem como pode não ter um local exato para sua efetivação, sendo necessário o emprego de meios telemáticos para execução das atividades.

Nesse sentido, na tentativa de sanar a referida brecha existente na legislação trabalhista, a Reforma Trabalhista introduziu disposição acerca do teletrabalho especificando regras gerais para sua aplicação nas relações de laborais, as quais geraram inúmeros debates, pois são dispositivos que anuem uma dupla interpretação, em virtude da falta de exatidão do legislador.

2.1 O TELETRABALHO ADVINDO DA LEI Nº 13.467/17 E A INCLUSÃO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A modalidade de labor a distância foi adentrada pela primeira vez na legislação trabalhista no ano de 2011, através da Lei nº 12.551, que modificou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para inserir essa nova modalidade de trabalho.

Com o crescimento, popularização e adoção do teletrabalho, surgiu à necessidade de melhor aperfeiçoar a temática. Deste modo, no ano de 2017 adveio a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) que trouxe um novo capítulo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dedicado ao tema em questão. A referida lei criou o “Capítulo II-A” na CLT, com o objetivo de organizar, disciplinar e controlar esta nova modalidade de trabalho, apresentando sua definição legal no artigo 75-B, caput:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Assim, para caracterizar o teletrabalho conforme previsto na lei, requer o preenchimento de três quesitos, quais sejam: atividade fora das dependências do empregador, utilização de meios telemáticos e a não configuração de trabalho externo, uma vez que o artigo 75-B da CLT, o determina como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 1943).

Neste sentido, pode-se afirmar que o teletrabalho é a prestação de serviços longe das dependências do empregador, utilizando para tanto, meios tecnológicos de informação e de comunicação que por natureza, não podem configurar como trabalho externo. (BRASIL, 1943).

O referido conceito tem a competência de caracterizar o teletrabalho como uma forma de vínculo empregatício, de forma diversa do trabalho autônomo, o que assegura ao obreiro o amparo na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Entretanto, há muitas opiniões no sentido de que o legislador procurou com essa alteração, remover do empregador o dever de registrar na carteira de trabalho do trabalhador o estado de teletrabalhador, acontecimento esse que já é definido para o trabalhador externo, como uma condição para que o empregador seja isento de proceder com o controle de jornada do empregado, como se pode ser verificado a seguir:

[...] apesar de executar os seus serviços fora do estabelecimento, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de trabalho externo. Quis, na verdade, fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT, que não exclui todos os externos do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado, isto é, quando não for possível controlar o serviço. Desta forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada (CASSAR, 2017, p. 660).

Nesse sentido, é imprescindível destacar que as hipóteses constantes do artigo 62 da CLT, inciso III, na qual é verificada a inviabilidade de controle da jornada de trabalho e, assim, retirando-se a incidência de horas extras. Contudo, a adição do teletrabalho como excludente do referido artigo é contestável, pois o controle da jornada do teletrabalhador existirá, a única questão que irá distinguir esse controle daquele exercido pelo empregado que trabalha de forma presencial, é que neste último acontecerá de forma direta e naquele, indireta. Assim, o fato de não trabalhar nas dependências do empregador não pode, por si só, comprovar a inexistência de controle das atividades do empregado.

Na atualidade, existem inúmeros meios telemáticos e equipamentos tecnológicos que permitem o controle das atividades desempenhadas pelo trabalhador que executa suas atividades à distância, “referido controle pode ser via conexão remota em que o empregador controla todos os movimentos virtuais do trabalhador ou até mesmo de maneira mais simples como os cartões de ponto virtuais” (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 42).

Noutro ponto, no contrato individual de labor deverá demonstrar qual a modalidade do trabalho desempenhado, bem como as atividades oportunas a contratação. Indica-se que não há empecilhos quanto à modificação do regime de trabalho presencial de um empregado já

pertencente a equipe da instituição para a modalidade do teletrabalho, sendo a única imposição a existência de comum acordo e aditivo contratual. Da mesma maneira, o inverso também é provável, todavia, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial só poderá ser concretizada se for determinada pelo empregador, cumprindo o prazo mínimo de 15 dias de transição, com o devido aditivo contratual, conforme disposto no artigo 75-C da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Por esse viés, no contrato de teletrabalho deverá conter, expressamente, cláusula elucidando de quem é a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou abastecimento dos equipamentos indispensáveis para a prática das atividades à distância, bem como as diretrizes para reembolso dos possíveis gastos assumidos pelo empregado em detrimento de estar laborando nessa modalidade de trabalho, conforme disposto no artigo 75-D da Consolidação das Leis trabalhistas.

A norma, nesse ponto, dá lugar à apreciação de que a responsabilidade pelos encargos dos equipamentos poderá ser de ambos, tanto do empregador como do empregado, contudo, esse posicionamento não pode progredir, pois poderá consentir que o empregado assumira obrigações próprias do empregador.

Outro ponto a ser evidenciado é a atenção dispensada no que diz respeito a segurança do teletrabalhador. A reforma trabalhista insere o artigo 75-E para dá um norte referente as relações de labor dessa classe, indicando que caberá ao empregador instruir o trabalhador em relação as prudências necessárias para prevenir doenças e acidentes de trabalho, enquanto que o empregado ficará encarregado de assinar o termo de responsabilidade se comprometendo acatar as orientações passadas.

Antes de adentrar na questão propriamente dita, é importante lembrar que o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local do trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho. (MELO, 2013, p. 29)

Baseado nisso, verifica-se que as regras presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são de certa forma superficiais, uma vez que esta categoria de trabalho retrata uma forma de atuação de trabalho muito específica, com situações peculiares, que nem mesmo as normas regulamentadoras existentes conseguem trazer previsão suficiente para respaldar essa relação de emprego no que pertence à saúde e vida do trabalhador.

Ademais, é transferido outra vez, para o trabalhador o dever alusivo ao empregador, desviando do propósito previsto na própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal de 1988, para que este último tenha o encargo de blindar a integridade física do seu empregado, no ambiente de trabalho. Vale ressaltar que consta expressamente como direitos fundamentais do indivíduo, no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 a vida, segurança, saúde e dignidade, somado a isso, no inciso XXII do artigo 7º, também da Constituição Federal, localiza-se como direito social de todo trabalhador rural ou urbano, a redução de riscos inerentes ao trabalho, através das normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988).

Percebe-se, portanto, que a nova legislação não veio apenas apresentar uma regulamentação do teletrabalho, bem como para retirar as inseguranças existentes no que diz respeito a esta forma de trabalho. A Lei n.º 13.467/2017 apresenta medidas flexíveis de lidar, apontando disposições que prezem pela ampla liberdade de pactuação entre empregador e empregado.

Este fato, no entanto, pode representar facilidades muito maiores para o empregador, em detrimento do trabalhador, merecendo, portanto, um estudo mais contextualizado dentro do contexto da morfologia das relações laborais contemporâneas.

2.2 OS REFLEXOS DA MODALIDADE DO TELETRABALHO

Essa recente espécie de trabalho vem sendo vista com euforia por alguns grupos de trabalhadores e respectivas associações, devido aos benefícios que, também ao trabalhador, traz a nova modalidade de labor fora das dependências do empregador.

Em meio às vantagens do teletrabalho para as empresas e instituições que adotam essa categoria de trabalho, percebe-se a diminuição de custos das instalações físicas, nas quais compreendem salas, escritórios, prédios, estacionamentos, em zonas urbanas, onde o aluguel do espaço costuma ser exorbitante. Amplia-se esta vantagem à proporção que se tratam de centros urbanos mais densamente povoados, em que ocorre a elevação proporcional dos preços de imóveis, seja para compra ou locação e impostos correspondentes.

A adoção da modalidade do teletrabalho pode fazer com que a empresa passe a concentrar-se no resultado intencionado, ao invés da observância tradicional os itinerários de trabalho. É inegável, também, que essa nova categoria laboral é explorada pelos empregadores como possibilidade de proporcionar a atenuação de custos salariais, com adoção de jornadas flexíveis.

Com o surgimento do teletrabalho em domicílio, retira-se o tempo de locomoção diária residência-empresa-residência do trabalhador, sendo, assim, uma grande vantagem para o obreiro, devido às indignas viagens às quais é submetido a fazer diariamente nos grandes centros, utilizando-se de veículo próprio ou na maioria dos casos, de transporte coletivo.

Acontece, também, um ganho de independência para o trabalhador, permitindo partilhar e conciliar atividades pessoais e domésticas com a realização das atividades laborais. O teletrabalhador pode realizar uma administração específica dos seus projetos e afazeres trabalhistas, apropriando seu itinerário cotidiano aos seus projetos pessoais, desde que viabilize o contrato e a natureza das tarefas a serem prestadas a empresa.

Noutro ponto, pode-se destacar como vantagem, a redução dos deslocamentos das massas de trabalhadores que oportuniza a diminuição da sobrecarga na utilização dos transportes coletivos. Reduzem-se os danos ambientais da inserção de novas estruturas de transporte, e o consumo das fontes naturais de energia. Atenua a sujeira do meio ambiente, especialmente nos âmbitos urbanos e empresariais. Como vantagem à população, é importante listar, também, o crescimento da oferta de emprego aos portadores de deficiências físicas, proporcionalizado pelo teletrabalho.

Permite-se, ainda, pelo teletrabalho, a inclusão de pessoas com deficiência física temporária ou definitiva e aquelas com tempo parcial para o trabalho, como donas de casa, mães com filhos pequenos e estudantes. (WINTER, 2005, p. 128).

Como qualquer outra categoria de trabalho, o teletrabalho apresenta também suas desvantagens a todos os sujeitos submetidos a esta modalidade de labor, bem como a sociedade. Um dos motivos mais lastimados pelos indivíduos que se admitiram a esta modalidade de trabalho é a distância dos colegas de trabalho, pois quando se trabalha a distância o convívio é limitado somente aqueles que já haviam o convívio diário, ocasionando assim, o isolamento laboral.

Outro ponto de desvantagem é a dificuldade da divisão da vida íntima da vida profissional, pois quando se trabalha na própria empresa é certo que naquele determinado horário é preciso se aplicar a atividades inerentes ao encargo profissional. Porém, quando se trabalha fora da instituição, fazer essa divisão fica de certa forma prejudicada.

Noutro véis, podemos listar ainda, como uma desvantagem dessa forma de trabalho a morosidade na solução de questões inerentes ao trabalho, tendo em vista que para que essa modalidade de trabalho seja exercida, exige o envio de e-mails, mensagens ou ligações que nem sempre serão respondidas de forma imediata, precisando, assim, aguardar o retorno.

Por conseguinte, pode-se destacar ainda como malefícios ocasionados pelo teletrabalho as intervenções familiares, que podem causar prejuízos na produtividade do teletrabalhador, gerando, assim, um cenário de estresse. Além disso, pode-se citar como desvantagem as doenças causadas pelo mau uso desta categoria de trabalho, tais como: lesão por esforço repetitivo (LER), lesões na coluna e doenças ocupacionais.

As referidas doenças ocorrem em virtude da falta de condições ergonômicas apropriadas para a realização do trabalho em domicilio, associado a falta de um lugar adequado, unido a jornadas cansativas, podendo resultar no aumento do estresse e adoecimento psíquico. As doenças ocupacionais são estados patológicos ou mórbidos, ou seja, de perturbação da saúde do trabalhador, que normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento. (OLIVEIRA NETO, 2013, p. 50)

A maleável jornada de labor faz com que os teletrabalhadores fiquem vulneráveis ao prejuízo sofrido com o dano existencial, considerando que, com a evolução dos lugares de trabalhos e o aumento do uso da tecnologia, os obreiros ficaram suscetíveis aos prejuízos ocasionados pelo tempo excessivo que passam conectados, atingindo uma longa jornada de trabalho.

A vulnerabilidade a qual os teletrabalhadores estão passíveis é em virtude da facilidade em que os empregadores possuem no momento de realizar cobranças exageradas, ultrapassando os limites considerados saudáveis. Os danos que o teletrabalho pode gerar são fortalecidos pela falta de regulamento da jornada, o que concede aos empregadores o contato em horas inadequadas, em frequência elevada, privando a independência de seleção dos subordinados e restringindo ou até mesmo anulando a convivência social e familiar dos trabalhadores.

É nesse sentido que surge a necessidade de se identificar a aplicação do direito a desconexão, com o intuito de garantir outros direitos constitucionalmente assegurados, como o direito ao lazer e a saúde, autorizando o teletrabalhador à recuperação da energia usufruída em suas atividades e garantindo a sadia evolução dos projetos de vida e de suas conexões interpessoais.

3 O DIREITO A DESCONEXÃO DOS TELETRABALHORES

A globalização ligada ao crescimento da tecnologia causou grandes modificações no âmbito social de labor, entre elas no tocante a forma de trabalhar, causando resultados críticos oriundos do trabalho em excesso, devido o maior comando da tecnologia no desempenho das atividades.

Nesse sentido, atualmente é possível vivenciarmos a modernização das relações laborais em consequência do crescimento da tecnologia, que trouxe novas formas de construção de bens e serviços, dando, assim, origem a categoria do teletrabalho, o qual é uma forma especial de trabalho fora das dependências do empregador, com o uso das tecnologias da comunicação e informação. (OLIVEIRA NETO, 2015, p. 79).

A demasia de conexão se transformou em um óbice de imensa relevância, já que o trabalho vem sendo realizado de novas formas, gerando inúmeras mazelas a saúde e ao integral desenvolvimento do ser humano, podendo ocasionar danos com consequências, na maioria das vezes, imensuráveis.

A normatização do teletrabalho na legislação trabalhista descartou o teletrabalhador do regime de jornada, podendo causar riscos ao sistema de proteção fundamentado no princípio da dignidade da pessoa humana e o direito ao não trabalho, de modo que a liberação de forma indiscriminada infringe de maneira direta os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante deste cenário, surge a imprescindível necessidade do direito a desconexão do trabalho ou direito ao não trabalho, com o propósito de que os colaboradores desfrutem plenamente de seus direitos constitucionalmente assegurados, com a preservação de sua integridade psíquica e física, tendo direito ao afastamento de suas atividades em favor da vida privada e do gozo do tempo livre, permitindo harmonia entre o trabalho, lazer e descanso (OLIVEIRA NETO, 2015, p. 88).

A Constituição Federal em seu Art. 7º, Incisos XIII e XXXII limita a jornada dos trabalhadores em 08 diárias e 44 semanais, assim como censura qualquer tipo de discriminação de labor. (BRASIL, 1988). Entretanto, a norma compreendida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não prevê restrição da jornada de trabalho, intervalos, ao contrário, afasta o trabalhador da proteção ao limite de jornada constitucionalmente resguardado. (BRASIL, 1988).

Os trabalhadores que estão atuando nesta categoria de labor em casa têm a comodidade de não pegar um transporte por como exemplo, porém, pode acabar se submetendo há horas de trabalho extenuantes, implicando em alguns casos no adoecimento do mesmo, por ansiedade, doenças psicológicas diversas, além de danos à saúde física.

A partir daí manifesta-se a necessidade de o teletrabalhador ter o seu momento de desconexão, direito este previsto na Constituição Federal de 1988 em que o empregador tem de se desligar do seu trabalho diário após um período de tempo trabalhado, bem como quando ele não precisa ficar alerta quanto ao recebimento de mensagens da chefia com cobranças ou fiscalização do que ele está fazendo.

O direito a desconexão, de acordo com Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. (ALMIRO, VALDETE 2016, p. 14)

Na tentativa de efetivar o direito a desconexão, no ano de 2020, foi proposto o Projeto de Lei nº 4.044/2020, com o objetivo de impedir o empregador de requestar a atenção do teletrabalhador, seja por telefone ou por qualquer meio de comunicação eletrônica, fora do turno de trabalho. (BRASIL, SENADO FEDERAL, 2020).

Nesse sentido, o direito a desconexão simboliza que o empregado não permanece as ordens da chefia fora da sua jornada de labor, bem como nos finais de semana e feriados (desde que não tenham sido trabalhados), ficando liberto de qualquer intervenção externa que remeta ao trabalho e podendo aproveitar de forma efetiva o seu descanso. Por esse ângulo, para que o indivíduo desfrute de todas as vantagens advindas do lazer e do descanso, é necessário que a desconexão seja verdadeira e absoluta, sem a pressão de necessitar dar um feedback as mensagens do empregador a qualquer período ou atender às ligações da entidade patronal.

Este gênero de trabalho precisa de forma efetiva do direito a desconexão, muito mais do que o trabalho presencial, tendo em vista que é utilizada de forma constante a tecnologia para a sua prática e para cobranças por parte do empregador, pelo que a produtividade do empregado é verificada por meio do uso da tecnologia, sendo possível que aconteça a submissão do trabalhador a execução dos afazeres excessivos e superior que uma jornada diária comum.

Outrossim, o direito à desconexão compreende no direito de o trabalhador usar seu tempo fora do recinto do trabalho para atividades particulares e familiares, bem como outras de seu interesse que não estejam relacionados ao trabalho, sendo também o seu direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, de não ser interrompido nos seus horários livres e de férias.

Desta forma, o direito a desconexão constitui-se no direito de que os trabalhadores que atuem nessa categoria de labor não sofram interferências nas suas horas de descanso, para que

de fato possam desfrutar de seu horário livre do jeito que preferir, sendo esse um direito basilar e essencial para o bem-estar e saúde, devendo haver um equilíbrio entre o labor e o lazer, e que não haja ofensa aos direitos fundamentais dos indivíduos.

3.1 O DIREITO AO TRABALHO COMO UM DOS DIREITOS SOCIAIS

Os direitos sociais manifestaram-se em virtude do tratamento desalmado vivido pela classe trabalhadora durante a Revolução Industrial na Europa em meados dos séculos XVIII e XIX. A característica mais importante dessa revolução foi à substituição trabalho artesanal pela produção em avantajada escala, com o uso das máquinas.

Por conseguinte, os direitos liberais (liberdade, igualdade, fraternidade) que foram alcançados neste mesmo momento restaram-se frágeis, pois as necessidades basilares dos cidadãos de se vestir, alimentar, morar, ter condições dignas de saúde, de desemprego e de outros obstáculos da vida, não estavam sendo efetivados de fato. Assim, surgiu à insatisfação da classe operária que fortaleceu a conscientização acerca da necessidade dos direitos sociais que por meio do Estado iriam defender essa minoria.

Esta consciência começou a obter força, sendo assegurada em vários Países como por exemplo, na Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos de 1917, Constituição Russa e a Alemã ambas de 1919 que evidenciaram a necessidade de assegurar a dignidade da pessoa humana frente ao aparecimento e término das guerras mundiais na metade do século XX, tendo em vista que nesta fase os indivíduos e seus direitos foram desdenhados em virtude dos interesses das grandes potências econômicas.

No ano de 1944, a Conferência da Organização Internacional do Trabalho outorgou uma declaração que deu ênfase a dignidade da pessoa humana, a liberdade de expressão e de associação, a formação profissional bem como o direito de todos à educação. Em consonância, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que é um significativo documento que rege os direitos humanos.

A referida Declaração passou a garantir também os direitos sociais tendo como base no princípio da dignidade da pessoa humana e o da solidariedade que envolvia os direitos da seguridade social, direito ao trabalho e a proteção contra o desemprego, principais direitos ligados ao contrato de trabalho como salário mínimo, repouso, lazer e limitação da jornada de trabalho. Assim sendo, os direitos sociais que a priori eram assegurados em âmbito internacional passaram a ser assegurados em âmbito nacional e estavam presentes em todas as

Constituições que prevaleceram no País, desde a do Império (1824) até a Constituição atual de 1988.

Os direitos sociais fundamentais trabalhistas marcaram uma grandiosa e importante vitória na Constituição Federal de 1988, ultrapassando aqueles simplesmente patrimoniais para alcançar direitos da personalidade voltados à proteção da dignidade da pessoa humana, dentre eles, o direito a condições de trabalho digno que preserve a saúde física e mental do trabalhador, a não discriminação, bem como o direito a um salário mínimo capaz de garantir as necessidades básicas suas e de sua família.

O referido direito é uma proteção afincada na Constituição Federal de 1988 e são definidos nos direitos e garantias fundamentais e direitos de ordem social. Estes direitos estão previstos no Artigo 6º da Constituição Federal, no qual está listado uma série de direitos sociais que apontam a essência daquilo que é a garantia para os cidadãos, que tem como propósito atenuar as desigualdades sociais. Dentre eles estão assegurados os direitos à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, a moradia, ao lazer, a segurança, a previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

Nesse sentido, os direitos trabalhistas, com suas garantias, sofrem especial relevância, pois ocupam posição de visibilidade nas relações de produção, que movimentam as economias nacionais e internacionais. Ademais, o trabalho é munido de valor social e econômico, o que levou o constituinte a tratá-lo como fundamento do Estado democrático de direito, assim como a dignidade da pessoa humana, direito este, elencado no artigo 1º, IV e III, da Constituição, respectivamente. A disposição se reveste de um significado maior, permitindo que se deduza da análise de que não há Estado democrático sem trabalho digno, que respeite as condições humanas do trabalhador.

Nesse viés, a Constituição Federal de 1988 não se limitou, todavia, a prever direitos, mas instituiu inúmeras garantias e determinações para efetivá-los, entre as quais a proibição de retrocesso social e o comprometimento de implantação progressiva dos direitos sociais.

3.2 O SURGIMENTO DOS DANOS EXISTENCIAIS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO

A ideia do dano existencial manifestou-se a priori na Itália por volta da década de 1950, com a pronúncia de sentenças na Corte do País. Sua ascendência proveio do avanço dos tradicionais pontos de vista acerca da responsabilidade civil em virtude da necessidade de proteção da dignidade humana em sua totalidade, capaz de englobar qualquer dano à existência digna, seja de caráter patrimonial ou não. Também conhecido como dano a

existência do trabalhador, originou-se do direito italiano, em consequência da necessidade de dimensionar o campo da responsabilidade civil para que o direito conseguisse acompanhar a ascensão social.

O dano existencial foi uma resposta da doutrina e jurisprudência italiana à limitação legislativa dos danos extrapatrimoniais, pois os danos extrapatrimoniais deveriam estar expressamente previstos em lei para que houvesse a responsabilidade. (NASCIMENTO, 2015, p. 97)

O dano existencial no âmbito do Direito do Trabalho é uma espécie de dano imaterial ocasionado pela conduta patronal que dificulta que o empregado se relacione bem como conviva em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou o impede de exercer, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal. (BOUCINHAS FILHO, 2013, p. 451)

Nesse sentido, no campo das relações trabalhistas, verifica-se a existência de dano existencial quando o empregador institui um volume demasiado de atividades ao empregado, impedindo o mesmo de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, ou até mesmo de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissionais, sociais e pessoais.

Assim, nos danos dessa natureza o indivíduo prejudicado se vê privado do direito fundamental, constitucionalmente garantido, de, respeitando o direito alheio, livre dispor de seu tempo, realizando ou deixando de realizar o que bem quiser. O mesmo se vê preservado de ter o seu direito à liberdade e à sua dignidade humana, devido a longas jornadas de labor, impedindo-o de satisfazer seus desejos pessoais.

Nesse sentido, conceitua-se dano existencial como a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. (SOARES, 2009, p. 44).

Em vista disso, essa lesão negativa pode ocorrer de forma total ou parcial, permanente ou temporária, intrínseco a uma ação ou a um grupo de atividades que o trabalhador já tinha como acrescentado ao seu dia a dia, mas que precisou ser alterado em razão do dano. Assim, pode-se afirmar que dano existencial é assimilado por dois fatores de forma cumulativa ou de forma isolada, os quais sejam, o projeto de vida e a vida de relações.

No que se refere a vida de relação, a lesão estaria caracterizada pela quebra ilícita que dificulta a efetivação do lazer, convívio familiar ou a assistência a compromissos sociais. No que se refere a lesão ao projeto de vida, o bem cautelado é diverso. O projeto de vida significa um futuro possível, viável e concretizável pela pessoa que irá lhe trazer contentamento, entusiasmo e prazer.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já definiu este instituto, bem como determinou sua aplicabilidade nas relações laborais, conforme se pode verificar:

O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo no âmbito de suas relações sociais (TST. Acórdão no Recurso de Revista. TST-RR-1443-94.2012.5.15.0010, Relatora: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: 17/4/2015. Online: acesso em 10/10/2021).

Nesse viés, é possível afirmar que o dano existencial é o óbice em que o empregado padece de relacionar-se bem, como de ter convívio com seus familiares e com a sociedade, por meio de mobilidades culturais, descanso, interação, entre outros.

O referido instituto surge no momento em que o trabalhador tem seus direitos desrespeitados por parte do empregador, posto que o mesmo se vê desapontado por não usufruir de suas férias, e nem do seu momento de descanso, estando ainda sujeito a exorbitantes jornadas de labor, que como consequência ocasionam a um grande cansaço físico e mental. Por esse motivo, o trabalhador acaba sendo prejudicado em seu direito de lazer e o seu convívio familiar.

No que diz respeito ao descanso, deve ser notado conforme enuncia Jorge C.B. Filho:

Esses períodos de descanso, contudo, não são sempre respeitados por aqueles que detêm o poder econômico, causando aos trabalhadores prejuízos biológicos, sociais e econômicos. Há situações de descumprimento pontual, motivado por alguma contingência momentânea, e situações, muito mais graves, de violação contumaz da norma, motivada pela expectativa de ganho com o descumprimento da norma, e facilitada pelo frágil sistema brasileiro de fiscalização governamental das relações de trabalho, que carece de servidores suficientes para fiscalizar todas as empresas existentes nesse país. (FILHO, 2016, p. 71)

Deste modo, percebe-se que o controle não é contínuo, o que colabora para que empregadores usem de seus poderes de convencimento para influir o colaborador de que

quanto mais trabalharem mais irá lucrar, e com isso acabam se beneficiando de uma situação econômica que é exígua, podendo ser até mesmo por coação.

Importante frisar que o dano existencial não se configura somente pelas jornadas desmedidas de trabalho, mas sim quando atinge os direitos fundamentais vivenciados pelos trabalhadores, que geram sérios prejuízos e acabam danificando os projetos de vida do próprio trabalhador.

Ademais, é vedado ao empregador submeter seus funcionários a intensas jornadas de trabalho bem como exigir que o empregado trabalhe fora do que é determinado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que dispõe:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (BRASIL, 1943).

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (BRASIL, 1943).

Logo, como observado em nosso ordenamento jurídico pode-se encontrar vários recursos com a finalidade de evitar que esse dano possa afetar a classe operária. Nesse sentido, o dano existencial, consiste na violação de qualquer dos direitos fundamentais inerentes ao ser humano, causando danos na própria existência do trabalhador, seja no seu jeito de ser e existir ou nos trabalhos por ele desenvolvidos em detrimento do seu projeto de vida íntima, sem necessariamente causar um malefício econômico.

Com isso, afirma-se que o dano existencial é fundamentado a partir da necessidade de tutela da liberdade existencial humana de acordo com os interesses, propósitos e planos individuais, desde que haja respeito ao direito do próximo.

4 CONCLUSÃO

As novas formas de tecnologias autorizaram dar novos formatos a espécie habitual de trabalho, quebrando as barreiras físicas, tornando possível a inserção no mercado profissional de pessoas que tem dificuldade com o deslocamento até o âmbito de trabalho.

Neste grupo, são incluídos os indivíduos com limitações físicas, ou ainda que necessitem tomar de conta de outras pessoas, como por exemplo, os sujeitos que não podem se retirar da residência para cuidar de idosos, doentes ou crianças. Contribui, ainda, para a minoração dos engarrafamentos nos grandes centros, posto que os trabalhadores que habitam em locais periféricos e afastados não têm a necessidade de se deslocar para a sede da empresa, conseguindo, assim, realizar o trabalho de forma remota.

Com a chegada da Lei nº 13.467/2017 o teletrabalho alcançou um lugar relevante na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que teve um capítulo aplicado especialmente ao seu regulamento. Um ponto debatido, que baseia a discussão acerca dos efeitos desfavoráveis dessa categoria de labor ao trabalhador, é a introdução dos teletrabalhadores no artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cujo assunto não sujeita os trabalhadores a um itinerário específico.

Assim sendo, observa-se que a não regulamentação de jornada em conjunto com o grande contato dos teletrabalhadores com os novos meios de tecnologias, propicia o acontecimento do dano existencial, fendendo o princípio da dignidade humana das pessoas envolvidas com um trabalho que para sua execução é primordial o uso de meios de comunicação e informação.

Por isto, os planos de vida desses trabalhadores e suas relações interpessoais ficam muito prejudicadas, requerendo dessa maneira a necessidade da concretização da desconexão dos trabalhadores para que assim eles possam estar completamente desligados do labor em um certo tempo, com a intenção de que seja preservado os direitos substanciais, que são o direito ao lazer, descanso e à saúde, buscando assegurar a integridade física e psíquica dos empregados.

O direito ao lazer bem como o direito social, devem ser garantidos a todos os colaboradores, pois além de ter influência econômica, possui ainda uma marca humanizadora. O lazer tem a ver com o momento que o empregado tem de usufruir o seu tempo disponível da forma mais favorável possível, do jeito que quiser.

O direito ao descanso é um fator primordial para que se conserve o respeito à dignidade da pessoa humana, princípio abordado nesta presente pesquisa, pois a dignidade se transpõe a partir da proteção dos direitos sociais e basilares inerentes a cada pessoa.

Ademais, observa-se também a necessidade de se respeitar a vida privada bem como a intimidade do trabalhador, tendo em vista que são direitos personalíssimos, podendo ser expostos somente até o limite autorizado pela própria pessoa, já que é fundamental que haja um equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador.

No caso desta modalidade de trabalho em específico, o argumento é de que a supervisão do empregado, realizado pelo empregador, fica afetado e desse modo, não há a viabilidade de concluir a definição de uma jornada e, como consequência disto, garantir a desconexão dos teletrabalhadores.

No entanto, a tecnologia que concede o acompanhamento das tarefas efetuadas pelos teletrabalhadores e realizadas a distância também deve servir como forma de controle da

jornada, permitindo, assim, que os direitos de cunho essenciais possam de fato ser desfrutados pelos trabalhadores.

Nesse contexto, infere-se que a efetivação do direito à desconexão é viável a partir da adoção dos mecanismos tecnológicos disponíveis na realidade dos envolvidos no teletrabalho, em que o empregador pode determinar, como exemplo, um tempo no decorrer do dia para efetuar as cobranças, anotando quando o empregado estiver online ou, de certa forma, conter a pressão exercida em cima dos teletrabalhadores, suavizando as metas estabelecidas para que se tenha um tempo apto em que esses empregados possam aproveitar dos direitos ao descanso e lazer, preservando, assim, a sua saúde e dignidade.

Por fim, notou-se, com isso, que há, com relação a este tema, uma significativa insegurança jurídica esvoaçando. Isto posto, o direito à desconexão deve ser mantido, sendo preservado por meio de institutos já consolidados no ordenamento jurídico, no entanto não se pode deslembrar de garantir e acrescer o debate acerca do assunto em tela, caminhando, assim, para sua legítima normatização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 33, p.71-84, set. 2014.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana**. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 22, out. /dez. 2012, p. 18-22.

ANTUNES, Ricardo. **A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precariedade**. 2012. Disponível em: <<http://nuso.org/articulo/a-nova-morfologia-do-trabalho-no-brasil-reestruturacao-e-precariedade/>>. Acesso em: 16 set. 2021.

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito a desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.14.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20112014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044 de 2020**. Disciplina o teletrabalho quanto às regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias. 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 17 out. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 setembro 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12/09/2021.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. 2015. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2015.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Revista LTr. São Paulo, v. 77, n. 04, p. 450-458, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **Atualidade do Conceito Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica**. In: PAESANI, Liliana Minardi (coord.). O Direito na Sociedade da Informação. São Paulo: Atlas, 2007.

BATISTA, Márcio Oliveira. **A regulação do direito ao lazer no resgate da dignidade humana do trabalhador e sua formação social**. In: ALMEIDA, Roberto Ribeiro de; CRUZ, Priscila Aparecida Silva; ALVES, Marianny (Org.). Direitos Humanos em um contexto de desigualdades. São Paulo: Boreal, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Método, 2014, p. 660.

COLUCCI, Maria da Glória. **Sociedade tecnocêntrica: reflexos na qualidade de vida da pessoa no teletrabalho**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, v. 3, n. 33, p. 123-141, 2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/86044>>. Acesso em: 14 set. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DACHERI, Emanuelli; FEUSER, Marja Mariane. **O teletrabalho e as principais críticas diante da reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://conpedi.danilojr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/o7sch5pg1nkbrY91>>. Acesso em: 15 set. 2021.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **O dano existencial e o direito do trabalho**, Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre: Ed. Magister, v.10, (nov./dez. 2013).

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. São Paulo: LTr, 2018.

MAÑAS, Christian Marcello. **A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, v. 39, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Dano existencial nas relações de trabalho**. Revista LTr. São Paulo, 2014.

O QUE SÃO DIREITOS SOCIAIS. Politize, 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-sociais-o-que-sao/> Acesso em: 15 de novembro de 2021.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causa, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 22, n. 253, jul. 2010, p. 65.

OLIVEIRA, S. G. de **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.50.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. São Paulo. Editora Método, 2013.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011.

SOBRATT, **Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividades. O que é a certificação do teletrabalho?** 09 jun. 2015.

Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>>. Acesso em: 10 set. 2021.

SIMÃO FILHO, Adalberto. **Sociedade da Informação e seu Lineamento Jurídico**. Apud PAESANI, Lílíana Minardi. O Direito na Sociedade da Informação, São Paulo: Atlas, 2007, p.5-29.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101057>>. Acesso em: 12 set. 2021.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

TST- Tribunal Superior do Trabalho - **processo nº 0002125- 29.2010.5.04.0203**).
<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23549930/recurso-de-revista-rr-7277620115240002-727-7620115240002-tst> Acesso em: 10 de out de 2021.

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

WANDSCHEER, Lisiane. **Avanço Tecnológico trouxe benefícios e prejuízos ao trabalhador**. Reportagem realizada para Agência Brasil, Empresa Brasil de Comunicação em 01/05/2010 – 11h37. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2010-05-01/avanco-tecnologico-trouxe-beneficios-e-prejuizos-ao-trabalhador> Brasília. Acesso em: 05 set. 2021.