

DESAFIOS DO TELETRABALHO: A DESCONEXÃO E OS DANOS AOS TRABALHADORES

Maurício de Castro Fontes Filho¹, Rômulo Nagel Faustini¹, Tales Gomes de Sousa¹, Gabriel Batista Martinelli²

¹Acadêmica do curso de Direito

²Mestrado em Ciências Contábeis – Docente Multivix - Vitória

RESUMO

O teletrabalho, impulsionado pelo avanço tecnológico e pelo uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), tem gerado uma reestruturação nas relações laborais, flexibilizando o tempo e o espaço dedicados ao trabalho. Nesse contexto, o teletrabalho rompe com os modelos tradicionais de subordinação ao permitir a execução das atividades à distância, configurando uma nova dinâmica entre empregador e empregado. Embora essa modalidade de trabalho proporcione maior flexibilidade, observa-se um efeito colateral importante: a hiperconexão dos trabalhadores, que, frequentemente, são requisitados fora do horário contratual, comprometendo seu direito à desconexão. O estudo visa a investigar o teletrabalho sob a ótica do direito à desconexão e analisar os prejuízos causados por sua violação. A pesquisa examina a legislação atual, identificando lacunas na proteção do trabalhador e destacando a relevância da desconexão como um direito fundamental e inalienável, essencial ao bem-estar do trabalhador. A análise da literatura e da legislação revela que a ausência de regulamentações eficazes para limitar o tempo de trabalho no teletrabalho resulta em impactos significativos para a saúde mental e física dos trabalhadores, além de repercussões econômicas e sociais. Ao final, o estudo conclui que a violação desse direito afeta negativamente tanto a esfera pessoal quanto a profissional do teletrabalhador, ressaltando a necessidade de uma proteção mais eficaz e de normas específicas que resguardem a dignidade e a qualidade de vida dos profissionais que atuam remotamente.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho; direito à desconexão; Direitos fundamentais; Danos materiais; Danos imateriais.

ABSTRACT

Telework, driven by technological advances and the use of Information and Communication Technologies (ICTs), has restructured labor relations by making work time and space more flexible. In this context, telework breaks away from traditional subordination models by allowing tasks to be performed remotely, creating a new dynamic between employer and employee. While this work modality offers greater flexibility, it also brings a significant side effect: worker hyperconnectivity, as employees are often contacted outside their contracted hours, compromising their right to disconnect. This study aims to investigate telework from the perspective of the right to disconnect and to analyze the harm caused by its violation. The research examines current legislation, identifying gaps in worker protection and emphasizing the relevance of disconnection as a fundamental and inalienable right essential to workers' well-being. The review of literature and legislation reveals that the lack of effective regulations to limit working hours in telework significantly affects workers' mental and physical health, with economic and social repercussions. The study concludes that violations of this right negatively impact both the personal and professional lives of remote workers, highlighting the need for stronger protections and specific regulations that safeguard their dignity and quality of life.

KEYWORDS

Telework; right to disconnect; fundamental rights; material damages; non-material damages.

INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica sempre desempenhou, ao longo da história pós-revolução industrial, um papel preponderante na mudança da dinâmica das relações laborais e o teletrabalho, dentro desse contexto, surge como um novo modo de organização do trabalho que rompe com os modelos tradicionais e, nas palavras de Fincato (2020, p.3), “permite o envio do trabalho ao trabalhador”.

Trata-se de uma modalidade que é pautada pelo uso das tecnologias de informação e comunicação – TICs, que possibilitam ao empregado o desempenho de suas atividades longe das dependências do empregador, ensejando mudança na forma como a relação de subordinação se materializa, principalmente, quanto à comunicação e ao controle da jornada laboral.

A comunicação, que outrora se dava de forma direta, in loco, passa a acontecer, à distância, por meio de aplicativos como *whatsapp*, *teams*, *google meet* etc; e o trabalho deixa de ser aferido, à vista do empregador, pela simples marcação do cartão de ponto e o suor nas vestes do obreiro.

É natural, para aqueles que não trabalham remotamente ou não têm contato com quem assim labore, que sejam vislumbrados tão somente os reflexos positivos da modalidade para o empregado, afinal de contas, a flexibilização do tempo e do espaço significa, em tese, a comodidade de trabalhar em qualquer lugar e a maior disponibilidade de tempo, tendo em vista a desnecessidade de deslocamento até o trabalho.

Mas o que se observa, na prática, é que os dispositivos de informação e comunicação, que deveriam potencializar o tempo livre, em muitos casos, suprimem-no do trabalhador ao mantê-lo conectado ao labor quando este deveria estar dedicando o tempo ao descanso, às relações sociais e aos projetos de vida.

Para Maior (2003), o trabalho dignifica o homem e, concomitantemente, pode tirar-lhe a dignidade, sendo necessária a imposição de limites quando se atinge a intimidade e a vida privada. Dessa forma, vem à tona o direito à desconexão no (tele)trabalho que, para o autor supramencionado, não se trata de uma apologia ao ócio, mas sim o direito ao não trabalho na perspectiva de um bem de vida do trabalhador, derivado de direitos fundamentais constitucionais e trabalhistas aos quais não se pode renunciar.

Nessa esteira, quando o direito à desconexão do teletrabalhador é aviltado pela

classe patronal, são ocasionados danos ao empregado que refletem na rede de proteção corporificada pelos direitos laborais e constitucionais passíveis de valoração econômica, pois, fazendo menção a um jargão popular, “o tempo é dinheiro”.

Trata-se, nesse caso, dos danos materiais ou patrimoniais. Porém o tempo também é vida, apreciado para além da questão econômica e, nesse sentido, da hiperconexão do obreiro ao trabalho decorrem prejuízos que ultrapassam a relação trabalhista e atingem, moral ou existencialmente, o trabalhador.

Assim, a violação do direito à desconexão impacta negativamente tanto a esfera profissional quanto a pessoal do trabalhador, reduzindo a sua capacidade produtiva e gerando custos com a saúde física ou mental, no primeiro caso, além causar-lhe “sofrimento espiritual” e/ou embaraçar-lhe as relações sociais e as expectativas pessoais para a vida. (Nader, 2016).

Nesse diapasão, a escolha do tema abordado, num panorama em que a tecnologia cresce rapidamente e impacta nos diversos segmentos da sociedade, é justificada pela necessidade de enfatizar o direito do teletrabalhador à desconexão do trabalho e explicitar a realidade da modalidade contextualizada em um cenário negativo, onde os dispositivos vigentes não reafirmam os direitos laborais historicamente consagrados, e a violação de direitos fundamentais atinge a dignidade do empregado e causa danos que podem transcender a relação de emprego.

Ademais, ciente de que a modalidade propicia uma série de benefícios aos trabalhadores e não se restringe aos trabalhadores da esfera privada, serão objetos do estudo o teletrabalho no Brasil, os prejuízos inerentes à forma como a dinâmica do instituto em comento se desenvolve e os trabalhadores regidos CLT no âmbito privado.

Nos modelos de organização do trabalho tradicionais, consolidados a partir das revoluções industriais inglesas, as relações laborais eram estabelecidas dentro dos limites espaciais e temporais do empregador, que se comunicava diretamente com os seus subordinados e dispunha de uma maior capacidade controlar as atividades daqueles. Os direitos trabalhistas, por sua vez, limitam a jornada de trabalho dentro desta perspectiva de coabitação entre patrão e empregado.

O teletrabalho, por meio das tecnologias de informação e comunicação – TIC’s, “desterritorializa” a relação de trabalho, flexibilizando o tempo e o local pactuados para o exercício do labor. (Fincato, 2020). Nesse sentido, ao mesmo tempo em que a

relação de subordinação é mitigada pelo distanciamento físico, os dispositivos tecnológicos aproximam as partes como se estivessem nas dependências do empregador, suscitando o seguinte questionamento: De que forma o teletrabalho pode refletir no direito à desconexão dos Trabalhadores e quais os danos decorrentes de sua violação?

É fato que o tempo é uma liberdade sacrificada pelo empregado quando este pactua um contrato de trabalho e, por esta razão, justifica-se a preocupação do legislador trabalhista, ao longo do tempo, com a limitação do tempo dedicado ao trabalho e aquele referente ao não trabalho. (Amado, 2018).

Para Maior (2003), uma das contradições que envolvem a tecnologia e o trabalho diz respeito ao receio de que aquela substitua o homem na execução de suas tarefas, mas que, muitas vezes, ela o escraviza. Assim, considerando que a tecnologia, hoje, permite o contato remoto irrestrito dos empregadores com os seus subordinados e que a legislação disciplinadora do teletrabalho, no Brasil, deixou lacunas quanto aos direitos do trabalhador ao tempo livre, é natural a suposição de que a modalidade supracitada hiperconecte o obreiro ao seu trabalho, violando o seu direito à desconexão e desencadeando a ocorrência de danos que alcançam a esfera material e imaterial do teletrabalhador.

Mostra-se, desta forma, a importância do presente estudo, que se propõe a analisar o teletrabalho e suas características na perspectiva do direito do empregado se desconectar das atividades laborais, identificando o conceito de desconexão e sua relevância sob a ótica dos direitos fundamentais e trabalhistas, verificando o panorama atual da legislação trabalhista quanto à proteção do trabalhador e identificando os prejuízos decorrentes da violação desse direito para os trabalhadores que atuam remotamente.

1. O INSTITUTO DO TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1.1 A origem do teletrabalho no contexto histórico das mudanças nas relações laborais

Inicialmente, é importante salientar que o Direito, enquanto instrumento que viabiliza o controle social pelo Estado, exige do seu arcabouço legislativo a adaptabilidade necessária ao acompanhamento das transformações pelas quais a sociedade, em seus diversos segmentos, passa. No que se refere às questões laborais, De Vasconcelos Arruda et al. (2020, p. 6), destaca que, “desde as

primeiras civilizações, o trabalho era elemento social essencial, responsável pelo desenvolvimento humano e tecnológico, sendo tal característica permanente até os dias hodiernos”.

Nesse sentido, tendo como escopo as dinâmicas trabalhistas observadas desde a revolução industrial inglesa, é natural que o Direito se proponha a acompanhar, com vistas à proteção do trabalhador, as mudanças inerentes às relações de trabalho ao longo dos diferentes contextos históricos, inclusive aquele no qual está inserido o teletrabalho. Fincato (2020, p. 3), sobre o tema, entende que:

Rever a história do teletrabalho significa mergulhar nas interações entre tecnologia e trabalho ao longo da evolução da humanidade, especialmente da tecnologia que permite o envio do trabalho ao trabalhador, que desterritorializa a relação laboral, ao menos em uma de suas vias de tráfego.

No percurso entre a primeira revolução industrial, desencadeada a partir do século XVIII, e a quarta revolução industrial ou revolução tecnológica, inserida no contexto atual de uma sociedade globalizada, as relações trabalhistas foram objeto de significativas mudanças, que perpassaram pela utilização do trabalho manual, mecânico e o industrial, além do uso das redes de computadores. (Brasileiro, 2022).

Compreende-se, assim, que as diferentes características atribuídas às dinâmicas trabalhistas, nas fases representadas pelas revoluções industriais supramencionadas, estão diretamente associadas ao desenvolvimento tecnológico, com o aperfeiçoamento dos meios de produção.

Em linhas gerais, traçando uma sucinta linha temporal da relação empregador- empregado, verifica-se que esta, a partir do século XVIII, foi delineada, inicialmente, pela substituição da manufatura pela maquinofatura, introdução do trabalho assalariado e a divisão de classes (1º revolução industrial), passando, na segunda metade do século XIX, pela racionalização dos meios de produção por intermédio da automatização e, conseqüentemente, pela subutilização da mão de obra (2º revolução industrial), alcançando, em momento subsequente, em meados do século XX, a fase em que o avanço tecnológico não se concentrou apenas na produção, mas também no campo científico, com o aparecimento da informática, robótica, telecomunicações, entre outros campos da ciência (revolução

técnico-científica). (Sousa, s.d.).

Finalmente, como representante contemporânea da estrutura na qual estão envoltas as relações laborais, emerge a era da tecnologia, também denominada “4ª revolução industrial”, que, nas palavras de Brasileiro (2022, p.23), “é pautada por uma revolução tecnológica de caráter disruptivo, responsável pelo rápido crescimento da tecnologia que tem impactado todos os setores da sociedade”, ou seja, traduz um rompimento com os modelos trabalhistas tradicionais, em que o desenvolvimento tecnológico, por meio da internet e dos dispositivos de informação e comunicação, flexibiliza as relações trabalhistas sob diferentes perspectivas, tais como local da prestação de serviço, o controle de jornada, a subordinação, entre outras, revelando o contexto em que se encontra inserido o teletrabalho, mostrando a importância de ser avaliado o tratamento conferido pela legislação trabalhista ao referido instituto e sinalizando a forma como o Direito se amoldou à nova realidade laboral.

2.1.2 - A caracterização do teletrabalho e sua abordagem pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

Dentro da perspectiva na qual é enfatizada a importância do Direito se adaptar à realidade social de forma a conferir maior efetividade à proteção do obreiro em face do empregador, tem-se que o teletrabalho, embora tenha sido regulado de forma específica pelo legislador por meio da “reforma trabalhista” materializada pela lei nº 13.467/17, passou a ser considerado existencialmente, no âmbito da legislação trabalhista, pelo art. 6º da lei nº 12.551/2011, que preceituou a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o que se executa no domicílio do empregado e aquele realizado à distância, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego, quais sejam, a personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Martins (2022) afirma que o trabalho à distância é gênero da qual são espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho, ou seja, ainda que o último seja desenvolvido em domicílio, ele possui características, tais quais o uso de recursos de informática e comunicação, que mantém o trabalhador conectado e subordinado ao empregador, diferenciando-se, assim, do primeiro. (Brasil, 2011).

Embora a pandemia de covid-19 tenha, em razão da necessidade de isolamento social, difundido, substancialmente, a modalidade de teletrabalho, a sua

abordagem específica na legislação trabalhista pátria, como falado anteriormente, deu-se por meio da lei nº 13.467/17, que promoveu uma série de modificações na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e, entre elas, menciona-se a introdução dos artigos 75-A a 75-F, no capítulo II-A. O art. 75-C impõe a necessidade de que a realização do trabalho nessa modalidade deve estar prevista em instrumento contratual individual e é o art. 75-B o dispositivo que conceitua o referido instituto ao dispor que ele é caracterizado como a “prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”, ainda que o obreiro compareça habitualmente às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, como revela o § 1º do mesmo dispositivo. (Brasil, 2017). Matinez (2024, p.160), ainda sobre a caracterização da modalidade, dispõe que:

o teletrabalho é um trabalho interno virtual e sui generis. O teletrabalhador estará fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido. Não haverá aí um trabalho externo, pois, para todos os efeitos jurídicos, o teletrabalhador estará dentro da própria empresa, atuando internamente por meio de ferramentas telemáticas.

O preceito supracitado traz, ainda, no § 2º e § 3º, questões como a forma de prestação do trabalho na modalidade referenciada, que poderá ser por jornada ou por produção ou tarefa e, no caso destas últimas, conforme o art. 62, III, da CLT, não serão submetidas ao controle de jornada, que é certificação, pelo empregador, de que o seu subordinado labora com obediência ao limite constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais, nos termos do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal.

O § 5º, por sua vez, estabelece o não enquadramento do uso da tecnologia, fora da jornada de trabalho, como “tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso”, salvo disposição contrária em acordo individual ou acordo/convecção coletiva. Do artigo 75-D, depreende-se que a responsabilidade pela construção e manutenção da estrutura que dá suporte ao exercício do teletrabalho, bem como o reembolso do empregado que arca com as despesas inerentes àquela, serão estabelecidas em contrato escrito, ou seja, há a possibilidade, por exemplo, que o empregado seja o responsável pela viabilização da modalidade em comento e que não haja previsão do ressarcimento pelos gastos decorrentes.

Já o art. 75-E, finalmente, discorre sobre a obrigação do empregador de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, devendo o obreiro, a teor do parágrafo único do mesmo regramento, assumir, formalmente, a responsabilidade de seguir a orientação que lhe fora transmitida. (Brasil, 2017).

Ao mesmo tempo em se mostra pertinente o reconhecimento da importância das normas trabalhistas em face das modalidades laborais não tradicionais, de forma a coadunar a legislação à realidade, é fundamental que os dispositivos sejam analisados criticamente sob a perspectiva dos princípios norteadores e dos direitos dos trabalhadores, que foram consolidados à base de enfrentamento à classe detentora dos meios de produção nos diferentes contextos históricos.

Nesse sentido, os preceitos dispostos entre os artigos 75-A e 75-F revelam o quão vulneráveis estão os teletrabalhadores perante a lei trabalhista, pois, além dos dispositivos não reafirmarem o direitos dos trabalhadores, sinalizam a mitigação do princípio da alteridade, também traduzido como um requisito da relação de emprego que, de acordo com Renzetti (2021), indica a obrigação do empregador em assumir os riscos de sua atividade no que tange aos eventuais prejuízos, não cabendo sua divisão com o obreiro, a teor do que se extrai do art. 2º da CLT. Como consequência da disposição trazida pelo art. 62, III, da CLT, emerge e merece atenção a questão que será abordada, a seguir, que diz respeito à hiperconectividade laboral, decorrente das especificidades da modalidade de teletrabalho associadas à (des)regulamentação do instituto, dando margem para que o empregador explore o subordinado para além da jornada normal de trabalho, em afronta a direitos constitucionalmente garantidos e que estão intimamente atrelados ao princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, mostra-se necessário ponderar os benefícios e prejuízos ensejados pelo teletrabalho, tendo como parâmetro a precarização dos direitos trabalhistas revelados pela legislação referenciada.

2 O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

2.1 - A desconexão sob a perspectiva dos direitos fundamentais e trabalhistas

Ao estabelecer um vínculo empregatício com o empregador, o obreiro, independentemente da atividade que vier a desempenhar, dispõe do seu tempo e

sua energia em troca da percepção de um salário que lhe possibilite suprir suas necessidades vitais e viver de forma digna, diferentemente do que acontecia nos períodos de escravidão, quando o objeto da disposição era o próprio escravo.

Nesse sentido, o tempo representa uma preciosa liberdade sacrificada pelo empregado quando há o estabelecimento de uma relação trabalhista e, por essa razão, é justificada a preocupação despendida pelo ordenamento jurídico quanto à forma como esse tempo é disposto em prol do trabalho e quanto desse tempo é “entregue” ao patrão. (Amado, 2018).

No que se refere ao instituto do teletrabalho, o tempo, mais uma vez, mostra-se elemento central de uma análise que se proponha a avaliar os seus benefícios e prejuízos, pois, ao mesmo tempo que o trabalho à distância propicia maior comodidade aos teletrabalhadores, que são poupados do tempo de deslocamento à sede do empregador, o uso dos dispositivos tecnológicos inerentes à modalidade os mantém conectados ao trabalho, muitas vezes, além da jornada de trabalho, interferindo, diretamente, no seu tempo de descanso, no convívio familiar e na vida social, direitos garantidos aos obreiros em quaisquer relações de emprego. Para ilustrar a referida dicotomia que envolve o tempo no teletrabalho, menciona-se duas pesquisas distintas que, a priori, poderiam suscitar a impertinência da comparação, por se referirem a contextos, métodos, amostragens diferentes, mas que é válida por indicar como o tempo, ao contrário da ideia que se tem no senso comum, pode ser contextualizado negativamente na referida modalidade.

A pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia (FGV IBRE) indica que, em 2022, 43,6% dos teletrabalhadores apontaram, como o principal ponto positivo de se trabalhar em casa, os horários mais flexíveis. (Campelo; Olinto, 2024). Na desenvolvida pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Fundações Públicas Federais de Geografia e Estatística – ASSIBGE, por sua vez, indicou-se que, em 2020, 50% dos teletrabalhadores realizaram alguma atividade de trabalho aos sábados, 37% aos domingos e 61% em algum feriado, revelando a conexão com o trabalho em momentos que deveriam ser estar desconectados, dedicados ao descanso e à fruição da vida particular em sua plenitude. (Acker, 2020).

Para Maior (2003), a desconexão é um tema que revela pertinência de

correlacionarmos o uso da tecnologia e o trabalho humano, com o intuito de fundamentar o direito ao não trabalho e, ao mesmo tempo, mostrar as contradições que envolvem o “mundo do trabalho”. Em relação a estas, o renomado autor menciona, inicialmente, a preocupação com o não trabalho em uma realidade social assolada pelo desemprego; depois, cita a suposta substituição do homem pela tecnologia num ambiente que, na verdade, explicita a escravização do homem pelos dispositivos tecnológicos; aborda, também, o paralelo entre a possibilidade inesgotável de informação e a necessidade de nos mantermos informados e, por último e em relação ao labor, afirma que “dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada”.

Ainda sobre a matéria, o autor esclarece o que vem a ser o direito à desconexão:

quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

(Maior, 2003, p.297).

A identificação de um bem de vida, nesse sentido, passa pelo reconhecimento de que, associada à sobrejornada promovida pela hiperconexão dos teletrabalhadores, encontra-se a afronta à dignidade humana, materializada pela violação de princípios e direitos fundamentais consagrados pela Constituição Federal/1988, tais como os previstos no art. 5º, X, relacionados à intimidade e vida privada; art. 6º, que dispõe sobre os direitos sociais, entre os quais, saúde e lazer; 7º, XIII a XVII, que disciplina questões que viabilizam o descanso do trabalhador. Scalzilli (2020, p.655), sobre o assunto, com precisão, expõe que:

Entende-se o direito à desconexão como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania.

Para Amado (2018, p. 262-3), “a desconexão não se consubstanciaria

propriamente em um novo direito do trabalhador, de maneira que ele seria apenas uma consequência natural da limitação da jornada de trabalho”. Ao passo que, para Pereira (2022), embora a CLT tenha sido omissa na (des) regulamentação do instituto em comento no que tange à limitação da jornada laboral, carecendo de um tratamento específico para a questão, a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, consagrados pela Carta Magna, são suficientes para que se possa constatar os eventuais abusos patronais na consecução do contrato do trabalho.

Dessa forma, mostra-se importante que, além do entendimento do direito à desconexão como um bem de vida ligado à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais, é necessário que se reconheça, a partir destes, os excessos praticados pelos empregadores e, em ato contínuo, compreendamos quais são as ferramentas normativas utilizadas para que sejam tutelados, no Brasil, os direitos relacionados à intimidade, vida, saúde, lazer e, por fim, ao tempo livre, ou seja, ao direito de não trabalhar.

2.2 - Os instrumentos normativos garantidores do direito à desconexão

Após o reconhecimento do direito à desconexão como um bem de vida que está vinculado à limitação da jornada de trabalho, materializando o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais constitucionais, e a constatação de que, embora o instituto do teletrabalho tenha sido reconhecido pela CLT, há margem, em suas disposições, para que o tempo dispendido pelo teletrabalhador, em sua atividade remota, não seja limitado, é necessária uma análise que se debruce sobre as ferramentas legais utilizadas pelos operadores do Direito para tutelar a desconexão do trabalho.

Hoje, tramitam, no Senado Federal e na Câmara dos Deputados, respectivamente, os projetos de lei nº 4044/2020, que se propõe a disciplinar o teletrabalho quanto às regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias e nº 4.579/2023, que altera a CLT para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho.

O primeiro estabelece, entre outras coisas, que o empregador não poderá acionar o empregado durante os períodos de descanso, salvo em “necessidade imperiosa”, caso fortuito ou força maior. Além disso, propõe a exclusão do obreiro, durante o gozo das férias, dos grupos de trabalho nos serviços de mensageria e caracteriza o regime de sobreaviso como aquele em que o empregado, à distância e por meio dos dispositivos tecnológicos, aguarda a chamada patronal para o serviço.

(Brasil, 2020).

O último sinaliza o entendimento de desconexão como “a prerrogativa do empregado de não ser obrigado a responder comunicações profissionais fora da jornada de trabalho pactuada no contrato de trabalho ou durante seus períodos de descanso e férias” e veda ao empregador a aplicação de punição ao trabalhador que exerce o seu direito de se desconectar. (Brasil, 2023).

Enquanto os projetos supramencionados não se transformam, finalmente, em lei, o poder judiciário, a partir dos mandamentos constitucionais e do art. 6º da CLT, que é um dispositivo indicador do tratamento indistinto da lei trabalhista em relação ao “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”, profere as suas decisões com fundamento nos preceitos normativos atinentes ao tempo de trabalho e descanso do trabalhador.

Nesse sentido, podemos elencar o art. 58 e art. 59 da CLT, que limitam a duração normal do trabalho em 8 horas diárias e a possibilidade do acréscimo de 2 horas extras; art. 66, que prevê o intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas; e o art. 67, que assegura o descanso semanal de 24 horas consecutivas, todos aptos a produzir efeitos em consonância com a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que explicita as diretrizes relacionadas à segurança e saúde, dentro de um meio de ambiente do trabalho e com o princípio da proteção que, nas palavras de Resende (2023,p.23), “consiste na utilização da norma e da condição mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do empregado”. (Aguar, 2020).

E, em que pese os dispositivos acima referenciados possuam a aptidão para resguardar o teletrabalhador quanto ao direito à desconexão, o cerne da omissão legislativa quanto à matéria e que coloca os empregados em condição de vulnerabilidade é ampliação da margem interpretativa dos julgadores pelo subjetivismo pelo qual se reveste a hiperconexão laboral. Dessa forma, embora o Direito deva ser analisado ante a especificidade do caso concreto, situações similares quanto à interferência no direito ao descanso passam a estar suscetíveis a decisões distintas.

Como forma de ilustrar o cenário apresentado, menciona-se o ROT nº 0024431-46.2020.5.24.0021/MS, onde a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) apreciou uma demanda que envolvia um trabalhador com jornada laboral

de segunda a sábado, das 5h30 às 20h30; aos domingos, das 7h30 às 18h30, inclusive feriados. No caso em tela, a corte julgou favoravelmente ao reclamante, fundamentando a decisão na violação do direito de desconexão pela supressão do tempo destinado ao descanso e, em vez das horas-extras aludidas pelo art. 7º, XVI, da CF/88 e art. 59 da CLT, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano existencial. Em sentido contrário, no julgamento do ATOrd 1000323-03.2020.5.02.0035, a 35ª Vara do Trabalho de São Paulo não considerou os elementos probatórios suficientes para caracterizar a lesão ao direito à desconexão de um funcionário que trabalhava no horário das 11h às 24h, em escala 6 x 1 e com média de 30 minutos de intervalo intrajornada, embora o art. 71 da CLT estabeleça a concessão de um intervalo mínimo de uma hora em jornadas contínuas que sejam superiores a 6 horas. (Santos, 2022).

Dessa forma, tendo em vista a falta de uniformidade das decisões judiciais, fica demonstrada a condição de fragilidade em que se encontram os trabalhadores na modalidade em comento, suscetíveis a sentenças revestidas de subjetivismo, que não os protegem, suficientemente, da violação ao direito de se desconectarem de suas atividades laborais, fomentando as práticas patronais que podem refletir, nos subordinados, em danos que podem transcender a questão material e incidir sobre a esfera existencial do empregado.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO E OS DANOS AO TELETRABALHADOR

3.1 Os danos materiais ou patrimoniais

Quando aludimos aos danos materiais ou patrimoniais ensejados pela inobservância do direito à desconexão, fazemos referência à afronta ao sistema de proteção do trabalhador criado pela CLT e pela Constituição Federal/88, em que o empregador será impelido a reparar o dano causado por meio de uma contraprestação pecuniária decorrente do tempo extraordinário dedicado pelo seu subordinado às atividades laborais. (Pereira, 2022).

Calvo (2023, p. 200) define dano material como “a lesão a bens ou direitos economicamente apreciáveis do trabalhador, causando uma diminuição patrimonial direta e passível de reparação por meio de indenização.”

Nesse sentido, tem-se o tempo do teletrabalhador como um bem de vida lesado quando seu empregador o mantém, por meio dos dispositivos de informação e comunicação, conectado ao trabalho, passível de reparação mediante o pagamento das verbas indenizatórias previstas na lei trabalhista e na carta magna, ilustradas, por

exemplo, pelo inciso XVI do art. 7º, da CF/1988, combinado com o § 1º do art. 59 da CLT, que regulamentam o pagamento de horas extraordinárias; e o § 4º do art. 71 da CLT, que disciplina remuneração devida quando não concedido o repouso intrajornada, ambos fazendo menção ao percentual acrescido de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. (Brasil, 2017).

Cabe ressaltar que, embora o art. 62, III, da lei trabalhista, exclua o teletrabalhador por produção e tarefa do controle de jornada e, conseqüentemente, da percepção de horas-extras remuneradas, a sua aplicação ao caso concreto deve obedecer ao princípio da primazia da realidade, ou seja, quando verificada a existência de controle patronal incidente sobre o tempo de trabalho do empregado ou sobre a duração das tarefas pactuadas, poderá, sim, ser configurada a afronta ao direito de desconexão e garantido o direito à referida indenização, pois, caso contrário, o teletrabalho seria uma modalidade que facilitaria a violação dolosa dos direitos dos trabalhadores pelos empregadores. (Pereira, 2022).

3.2 Os danos imateriais ou extrapatrimoniais

Além da repercussão econômica decorrente do desrespeito ao direito de desconexão, defluem os reflexos que concernem às questões imateriais ou extrapatrimoniais dos empregados, que estão disciplinadas, na CLT, entre os artigos 223-A e 223-G. O art. 223-B, nesse caminho, define o dano imaterial como aquele causado pela “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. (Brasil, 2017). Assim, pode-se dizer que os danos extrapatrimoniais representam um gênero da qual são espécies os danos morais e existenciais. Mas o que são e como são caracterizados os referidos danos na esfera do teletrabalho?

No entendimento de Nader (2016, p.29), os danos morais são caracterizados como “as práticas que constroem, injustamente, outrem, causando-lhe sofrimentos na esfera espiritual. São os que atingem a honra, nome, reputação; são, também, os que ferem os sentimentos mais profundos da pessoa humana”. Nesse sentido, embora seja difícil mensurar a ocorrência de um dano moral pela mera inobservância do direito à desconexão, é possível suscitar sua ocorrência quando ele, de certa forma, pode ser exteriorizado, como acontece com o *burnout* e o assédio moral.

O *burnout* está relacionado às cargas excessivas de trabalho, ao acúmulo de atividades, à cobrança em níveis extremos e ao pouco tempo destinado ao descanso, levando o empregado a um esgotamento físico e mental em níveis anormais. (Potiguara Filho; Carreira; Pereira, 2023). O assédio moral, por sua vez, representa

uma “espécie de terror psicológico realizado de forma repetitiva que atinge as suas vítimas física e mentalmente. Reações corporais como cansaço e dores de cabeça, além de quadros de depressão e ansiedade são comuns nos trabalhadores que sofrem esse tipo de assédio” (Pereira, 2022, p.75). Assim, o patrão, ao afrontar o direito do subordinado de se desconectar das atividades, seja pela supressão do tempo de descanso ou pelo excesso da jornada de trabalho, contribui para o *burnout*. Da mesma forma, o uso dos dispositivos tecnológicos para constranger, recorrentemente, o empregado, configura o assédio moral no âmbito do teletrabalho.

Em relação a outra espécie de dano imaterial, qual seja, o dano existencial, é possível entendê-lo como aquele provocado por uma conduta reiterada do empregador que interfere na esfera das relações sociais do obreiro e/ou nos seus projetos de vida. No primeiro caso, elas impossibilitam que o empregado participe de atividades que impactarão no seu bem-estar físico e psíquico, tais como as de caráter recreativo, cultural, esportivo, afetivo e de descanso; no segundo, o trabalhador tem obstaculizado a realização dos projetos que delineou para sua vida e que estão intimamente ligados à sensação de realização pessoal, profissional ou social. Em suma, é privado do direito fundamental de dispor do seu tempo de modo a fazer ou deixar de fazer o que bem entender. (de Alvarenga; Boucinhas Filho, 2013).

Ainda sobre os objetos sobre os quais recaem os danos existenciais, Schäfer e Machado (2013, p. 189), acerca do dano ao projeto de vida, explica que:

No dano ao projeto de vida é justamente a liberdade de agir da pessoa que é tolhida pelo agente que termina por impedir o desenvolvimento da personalidade da vítima de acordo com a vontade desta. Projeto de vida é o rumo ou destino que a pessoa outorga à sua vida, aquilo que a pessoa decide - e pode - fazer da sua vida. O dano ao projeto de vida ocorre quando se interfere no destino da pessoa, frustrando, aviltando ou postergando a sua realização pessoal. Esta nova modalidade de dano tem sido aplicada pela jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos que se reconheceu tratar de conceito distinto de dano emergente e lucros

cessantes.

No que se refere às relações sociais, de Alvarenga; Boucinhas Filho (2013; p. 33) discorre que:

Quanto à vida de relação, o dano resta caracterizado, na sua essência, por ofensas físicas ou psíquicas que impeçam alguém de desfrutar total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas diversas formas de atividades recreativas e extralaborativas tais quais a prática de esportes, o turismo, a pesca, o mergulho, o cinema, o teatro, as agremiações recreativas, entre tantas outras.

Nesse sentido, entende-se o dano existencial como um prejuízo que, apesar de decorrer, à luz do art. 186 do Código civil, de um ato ilícito do patrão, transcende a relação de emprego e recai profissional, pessoal ou socialmente, sobre existência do trabalhador, incidindo sobre os seus direitos fundamentais e se diferenciando do dano moral porque este, embora também repercuta em matéria extrapatrimonial, diz respeito a um “sentir” do obreiro e não à sua expectativa projetada para a vida pessoal ou social. (Parmegiane, 2020).

Ainda nessa esteira, é importante destacarmos a ocorrência do fenômeno da autovigilância nos regimes de teletrabalho. Este evento acontece em razão da possibilidade de o trabalhador se ver vigiado a todo momento, pressionando-lhe a conferir maior qualidade e quantidade no trabalho. Essa sensação de vigilância constante decorre da possibilidade de o obreiro, por intermédio de programas e/ou sistemas que monitorem sua produtividade, ser observado por seus superiores hierárquicos, ensejando, conseqüentemente, a aludida autovigilância.

Salienta-se, nesse cenário, que os trabalhadores em regime de teletrabalho, via de regra, não sabem exatamente quando estão sendo monitorados e são, justamente, as tecnologias de informação e comunicação – TIC’s, ferramentas que viabilizam a implementação dessa modalidade laboral, as provocadoras de um estado de alerta constante, capazes de registrar as atividades que eles estão executando sem que, ao menos, saibam que estão sendo avaliados.

É nesse contexto que se insere a associação do teletrabalho e a telessubordinação com o Panóptico de Jeremy Betham, analisado na perspectiva filosófica proposta por Michel Foucault, na medida em que os indivíduos se vêm com a capacidade de exercer o poder de vigilância sobre os demais e, ao mesmo tempo, submetem-se a ele. (Foucault, 2014, p.190).

O Panóptico de Betham consiste em uma estrutura arquitetônica idealizada para as prisões da idade moderna, formada por células carcerárias, dispostas lado

a lado e em um círculo, com uma torre de vigilância central, por meio da qual um único vigilante consegue monitorar todas as unidades de detenção (Foucault, 2014, p.190).

Essa estrutura de poder, avaliada na perspectiva do teletrabalho, pode gerar ao teletrabalhador tensões e pressões psicológicas semelhantes às dos presos no panóptico em referência, pois os instrumentos que viabilizam a captura e acompanhamento de telas em tempo real, e que possibilitam a análise de desempenho, revelam uma verdadeira “torre de vigilância digital”, na qual o trabalhador, ainda que saiba que está sendo monitorado, não consegue precisar quando, incentivando um comportamento contínuo e uniforme de produção.

Tal vigilância invisível, consistente na supervisão por meios telemáticos, manifesta verdadeira estrutura de poder oriunda do controle temporal, e tem como único objetivo assegurar seu funcionamento automático (Foucault, 2014, p.190).

Ora, em seu asilo inviolável, o trabalhador “perde parte de sua autonomia e a soberania de sua própria vida” (Barbosa e Souza, 2017), de modo que, quanto mais distante estiver de seus colegas de trabalho e supervisores, maior será a sensação de vigilância sobre ele, tal qual no Panóptico, inviabilizando, desse modo, eventuais distrações e “aprisionando” o obreiro em suas atividades laborais.

E, justamente, nesse recorte surge a necessidade de o legislador dirigir seus olhares à regulamentação do teletrabalho, visto que o desenvolvimento tecnológico, ao mesmo tempo que proporciona condições mais cômodas ao trabalhador, pode gerar-lhe sufocamento e, inclusive, viabilizar sua exploração. Isto porque deixar a regulação do teletrabalho a cargo da empresa dá margem para que esta promova tais distorções.

Esse novo paradigma tecnológico que vivemos, atualmente, justifica a adoção de medidas regulamentatórias porquanto a linha entre a beneficência e maleficência destas novas tecnologias é por demais tênue, visto que não se avaliou, até então, em qual ponto a contribuição para a produtividade do trabalhador se torna numa nova forma do exercício do Biopoder a que alude o filósofo francês.

Assim, da constatação de que a evolução tecnológica está, intrinsecamente, relacionada à mudança das relações laborais nos diferentes contextos históricos, tendo em vista que o teletrabalho, dentro dessa ótica, representa a ruptura dos modelos tradicionais de organização do trabalho e cientes de que, embora a

referida modalidade possa refletir positivamente na vida dos trabalhadores e seja reconhecido pela legislação trabalhista, mostra-se necessária a regulamentação do direito à desconexão, de forma que a flexibilização trazida pelo instituto não se constitua em precarização de direitos trabalhistas e reflita em danos aos teletrabalhadores.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se propôs a analisar os reflexos do teletrabalho no direito dos trabalhadores à desconexão das atividades laborais e quais os eventuais danos decorrentes de sua violação. Ao final de seu desenvolvimento, é possível afirmar que o objetivo principal preestabelecido foi alcançado, pois resultou na verificação de que as tecnologias inerentes à modalidade, embora proporcionem certos benefícios aos teletrabalhadores, suprimem, muitas vezes, o seu tempo de vida ao hiperconectá-los às atividades laborais, ensejando a ocorrência de danos que alcançam as esferas patrimoniais e/ou extrapatrimoniais.

Na perseguição da resposta ao objetivo principal, identificou-se o teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências do empregador com a utilização das tecnologias de informação e comunicação -TIC's, contextualizado no panorama histórico que relaciona a evolução tecnológica às mudanças das relações laborais e inserido, nesse sentido, no âmbito da denominada "4ª revolução industrial", marcada pela flexibilização espaço-temporal das relações trabalhistas.

No que tange ao direito à desconexão, foi possível reconhecê-lo como um bem de vida ligado à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais, consubstanciado no direito do trabalhador ao não trabalho, de forma que ele possa fruir do tempo livre para o descanso, convívio familiar e a vida social, além de poder materializar os seus projetos pessoais de vida. A partir do referido reconhecimento, tornaram-se mais notórios os excessos praticados pelos empregadores nas relações laborais da modalidade do teletrabalho quanto à hiperconexão.

Em relação à legislação vigente, a pesquisa averiguou que o instituto do teletrabalho é tratado, na denominada "reforma trabalhista", pela lei nº 13.467/17, que acrescentou à CLT o capítulo II-A e dispõe sobre a referida modalidade entre os artigos 75-A e 75-F. Em termos existenciais, no entanto, passou a ser considerado, no âmbito da legislação trabalhista, pelo art. 6º da lei nº 12.551/11,

dispositivo que formalizou a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o que se executa no domicílio do empregado e aquele realizado à distância, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego.

Constatou-se, entretanto, em que pese a modalidade em escopo tenha adquirido o respaldo legal, que os dispositivos normativos não conferem proteção suficiente aos teletrabalhadores, deixando-os em condição de vulnerabilidade, na medida em que se omitem em relação a direitos, historicamente, consolidados e que compõem um arcabouço protetivo garantidor do não trabalho ao obreiro. Assim, os tribunais, como forma de garantir tais direitos, pautam as suas decisões nos preceitos constitucionais, no princípio da dignidade da pessoa humana e naqueles intrínsecos à esfera trabalhista, porém a falta de uniformidade nos julgados gera insegurança ao trabalhador e reforça a necessidade de que legislador regule, devidamente, o teletrabalho.

Finalmente, repercutindo o uso da tecnologia em uma modalidade sem uma efetiva regulamentação garantidora de direitos, tem-se, tal qual no Panóptico de Betham, o “aprimoramento” do trabalhador em suas próprias atividades laborais, trazendo como consequências da afronta ao direito à desconexão a ocorrência de danos que transcendem a esfera patrimonial do obreiro, ou seja, não se limitam à questão econômica decorrente do excesso de trabalho e alcançam, igualmente, ao patrimônio imaterial do empregado, aquele que diz respeito ao seu aspecto moral e existencial.

Assim, sem a pretensão de esgotar as discussões pertinentes e respeitadas as suas limitações quanto ao aprofundamento no tema, o estudo buscou contribuir academicamente com a contextualização do teletrabalho, a contrario sensu, em suas perspectivas negativas, nas quais o tempo livre é suprimido do trabalhador pela hiperconectividade ao seu labor. Além disso, pretendeu-se dar notoriedade aos instrumentos normativos que disciplinam o instituto e chamar a atenção para as suas lacunas, pois, ao não reiterar os direitos garantidos historicamente ao trabalhador “típico”, acabam por precarizar as relações trabalhistas e vulnerabilizar o empregado na modalidade “sui generis” na qual se insere o teletrabalho.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKER, Henrique. **Confira o resultado da pesquisa sobre teletrabalho no IBGE.** ASSIBGE-SN. 21 de jul. de 2020. Disponível em: < <https://assibge.org.br/confira-a-pesquisa-sobre-teletrabalho-no-ibge/>>. Acesso em: 26 maio.2024.

AGUIAR, Antonio Carlos. Convenção 155 da OIT: sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho: ratificação pelo Brasil – Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 23, p. 67-76, 2020.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional = Work time and life time: on the right to professional disconnection. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018.

BARBOSA, M. A.; RODRIGUES DE SOUZA, M. Teletrabalho – dominação ou servidão voluntária? Uma análise sob a ótica da teoria de Michel Foucault e de Étienne de La Boétie. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, [S.l.], v. 33, n. 2, 2017. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/145>. Acesso em: 31 out. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4044, de 2020. **Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho.** Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%204044%2C%20de%202020>>

0&text=65%2DA%2C%2072%2DA,per%C3%ADodos%20de%20descanso%20e%20f%C3%A9rias.>. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região. **Recurso Ordinário n. 0024431-46.2020.5.24.0021**. Relator: Nicanor de Araújo Lima. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024431-46.2020.5.24.0021/2#7b45964>. Acesso em: 31. maio de 2024.

BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. **Quarta revolução industrial e direito do trabalho** / Eduardo Tambelini Brasileiro. – São Paulo, SP: Almedina, 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho** / Adriana Calvo. – 7. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

CAMPELO, Aloisio; OLINTO, Roberto; TOBLER, Rodolpho. **Home office no Brasil: percepções e avaliações dos trabalhadores**. BLOG DO IBRE. 30 de jan. de 2024. Disponível em: < <https://blogdoibre.fgv.br/posts/home-office-no-brasil-percepcoes-e-avaliacoes-dos-trabalhadores> >. Acesso em: 26 maio.2024.

De ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 85-104, 2013. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/2013_revista_tst_v79_n2.pdf. Acesso em: 01 jun. 2024.

DE VASCONCELOS ARRUDA, Maria Júlia Cabral; DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira. **Admirável escravo novo? A escravidão digital do direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo**. Research, Society and Development, v. 9, n. 4, p. e38942786-e38942786, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/340244057_Amiravel_escravo_novo_A_escravida_o_digital_x_o_direito_a_desconexao_uma_analise_critica_do_instituto_do_teletrabalho_brasileiro_e_suas_consequencias_para_a_sociedade_do_capitalismo_cognitivo/link/5e7eaacda6fdcc139c0c5158/download. Acesso em: 05. mai. 2024.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** / Luciano Martinez. – 15. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho** / Sergio Pinto Martins. - 39. ed. - São Paulo : SaraivaJur, 2023.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica** / José Matias- Pereira. – 4. ed. - [3. Rempr.]. – São Paulo: Atlas, 2019.

NADER, Paulo. **Curso de direito civil**, volume 7: responsabilidade civil. / Paulo Nader. – 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2016.

PARMEGIANE, Daniele. **DANO EXISTENCIAL: ANÁLISE DA JORNADA EXCESSIVA DE TRABALHO E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**. 2020.

PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

POTIGUARA FILHO, Moisés; CARREIRA, Yara Catarina; PEREIRA, Emília. **O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho**. **Revista Jurídica do Cesupa**, p. 78-94, 2023. Disponível em: < <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87>>. Acesso em 03 jun. 2024.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho** / Rogério Renzetti. – 6. ed. – Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho** / Ricardo Resende. – 9. ed. – [2. Reimp.] – Rio de Janeiro: Forense, 2023.

RESULTADOS SOBRE TRABALHO NO DOMICÍLIO. 2023. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/noticias/resultados-sobre-trabalho-no-domicilio>. Acesso em: 28 maio 2024.

SANTOS, Rafa. **Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19**. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado#:~:text=O%20conceito%20trata%20da%20prerrogativa,esteja%20relacionada%20à%20atividade%20profissional.&text=Não%20há%20previsão%20legal%20expressa%20no%20Brasil%20sobre%20o%20direito%20à%20desconexão>. Acesso em 31 maio. 2022.

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**. 2020.

SCHÄFER, Gilberto; MACHADO, Carlos Eduardo Martins. A reparação do dano ao projeto de vida na corte interamericana de direitos humanos. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, PR, v. 13, n. 13, p. 179-197, jan./jun. 2013. Disponível em: <http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/340/315>. Acesso em: 11 jul. 2018.

VARGAS, Caroline. **Metodologia da pesquisa jurídica: teoria e prática**. Expressa, 2022.

SOUSA, Rafaela. "**Primeira Revolução Industrial**"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/primeira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 19 de maio de 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

POGREBINSCHI, Thamy. Foucault, **para além do poder disciplinar e do biopoder**. Lua Nova, n. 63, 2004, p. 182.

FOUCAULT, M. . **Vigiar e Punir: história da violência nas prisões**. Petrópolis: Editora Vozes, 4ª Edição, 2014.