XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

VALENA JACOB CHAVES

SILVIA GABRIELE CORREA TAVARES

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Luciana de Aboim Machado; Valena Jacob Chaves Mesquita; Silvia Gabriele Correa Tavares – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-836-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 :Belém, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa

Universidade do Vale do Rio dos Sinos

XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Questionar sobre o futuro do trabalho é algo inerente às relações de trabalho e, por consequência, ao próprio Direito do Trabalho, em razão da grande dinâmica envolvida em todas as questões sociais. A sensação de quem vive o presente é a de que a vida, agora, apresenta caminhos tortuosos e que não temos respostas prontas e fáceis a todos os problemas sociais que se apresentam. Porém, tal sensação não é de exclusividade do presente, uma vez que sempre se repetiu ao longo da História. Sociedades são, naturalmente, eivadas por conflitos e isto não seria diferente quando tratamos de relações altamente complexas e dinâmicas como as de trabalho tem a capacidade de ser.

O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I", ocorrido no dia 14 de novembro de 2019, no XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, não fugiu a explicitar essas questões. Os interessantes artigos, por mais diversos que fossem em temáticas, demonstravam, em suma, uma clara preocupação com o nosso futuro enquanto sociedade que depende do Trabalho e com as recentes reformas na normatização trabalhista brasileira.

Esta XXVIII edição do CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI foi sediada em Belém, Estado do Pará, e uma dentre as tantas peculiaridades sensíveis à Região Norte foi destacada pelos artigos que tratam do Trabalho Escravo Contemporâneo. Discutiu-se o cenário da exploração desta forma perversa de trabalho e sobre as maneiras que Estado e sociedade tem encontrado – e, muitas vezes, falhado – para combatê-la. Concluiu-se, inclusive, que as condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores, no Brasil de hoje, são muito piores do que as daqueles institucionalmente escravizados até 1888: estes, à época, eram tratados com maior cuidado, não pela condição de serem humanos, mas porque eram considerados mercadorias com valor econômico. Hoje, como destaca diversos artigos, há trabalhadores submetidos ao labor em condições análogas a de escravo e sendo considerado descartável no mundo. Outro assunto também muito relevante à Região Norte é o de Migrações. Ficou destacada a fragilidade e a vulnerabilidade da pessoa migrante, em especial as que migram de forma clandestina. Estas são especialmente exploradas pelo mercado em função de sua situação de necessidade, dentro de um território que não lhes acolheu formalmente.

Além disso, a maioria dos artigos desta seção tratam de um tema muito valioso para todo o território brasileiro: o Meio Ambiente do Trabalho. O Brasil figura nas maiores colocações

dentre os países em que mais se há ocorrências de acidentes e doenças do trabalho e apenas este fato já torna este estudo muito importante. A discussão sobre os parâmetros para cálculos de danos extrapatrimoniais, criados pela Lei 13.467/2017, foi debatida para destacar a inconstitucionalidade do conteúdo desta norma, uma vez que cria condições de desigualdade entre trabalhadores que tenham sofrido ofensas extrapatrimoniais ou morais. Também na perspectiva do Meio Ambiente do Trabalho, discutiu-se o direito à desconexão e o direito à realização do projeto de vida dos trabalhadores, lembrando-nos a importância de, um dia, ter havido a primeira limitação de jornada e o porquê disto: trabalhadores são pessoas humanas e não objetos que podem ser controlados quando vinculados a um contrato de trabalho. São, portanto, autônomos e tem direito a ter sua vida privada, longe e descolada da relação de trabalho e da subordinação que dela surge.

Temas: Processo, Tecnologia e novas formas de trabalho, Meio Ambiente do Trabalho, Trabalho Escravo Contemporâneo, Flexibilização, Terceirização, Direitos Fundamentais, Migração e Grupos Vulneráveis.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Silvia Gabriele Correa Tavares

Valena Jacob Chaves Mesquita - UFPA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DIREITO À DESCONEXÃO: O DIREITO A REALIZAÇÃO DO PROJETO DE VIDA DO TRABALHADOR

RIGHT TO DISCONNECTION: THE RIGHT TO CARRY OUT THE WORKER'S LIFE PROJECT

Erica de Kassia Costa da Silva [1]
Vanessa Rocha Ferreira [2]

Resumo

O artigo visa discutir o direito à desconexão do trabalho como uma forma de contribuir para a realização do projeto de vida do trabalhador. Para isso, o objetivo geral é analisar como o excesso de jornada trabalho, e a ausência de limitação do tempo à disposição do empregador, dificulta a fruição de outros direitos, tais como: o descanso, o lazer, a convivência familiar etc. Assim, a partir de uma análise bibliográfica e documental, verifica-se a possibilidade de responsabilização do empregador pelo dano existencial ocasionado ao trabalhador, quando o excesso de labor frustrar o seu projeto de vida.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Dano existencial, Jornada de trabalho, Projeto de vida do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to discuss the right to disconnection from work as a way to contribute to the realization of the worker's life project. For this, the general objective is to analyze how the excess of working hours, and the absence of time limitation available to the employer, makes it difficult to enjoy other rights, such as rest, leisure, family life, etc. Thus, from a bibliographic and documentary analysis, it is possible to make the employer responsible for the existential damage caused to the worker, when the excess of work frustrates his life project.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to disconnect, Existential damage, Workday, Worker's life project

[1] Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Direitos Humanos pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Pós-graduanda em Direito Processual Civil pela ESTÁCIO/CERS. Advogada.

[2] Doutora em Direitos Humanos (USAL/ES). Mestre em Direitos Fundamentais (UNAMA/PA) Professora do Centro Universitário do Pará. Auditora do TCE-PA.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é importante para o indivíduo, não apenas como um mecanismo para a obtenção de renda, necessária para a sua subsistência, mas também contribui diretamente para a sua realização como ser humano. Consagrado como um direito social fundamental, o trabalho é capaz de garantir dignidade ao indivíduo.

O ser humano que trabalha demasiadamente, e que não possui um tempo para se dedicar a outras atividades, que estão além do trabalho, pode, consequentemente, ter comprometida a realização dos seus planos de vida, tendo em vista que lhe é furtado usufruir de outros direitos, como, por exemplo, o descanso, o lazer, o convívio social e familiar etc.

Com o objetivo de garantir que o trabalhador possa usufruir de outros direitos consagrados no ordenamento jurídico brasileiro, a jornada de trabalho é constitucionalmente limitada. No entanto, com a globalização, surgem novas tecnologias e formas de trabalho que exigem uma postura diferente do trabalhador, tornando-o assim um trabalhador hiper conectado.

A partir desse novo modelo há a utilização de equipamentos de comunicação instantânea pelo trabalhador, mesmo fora da sua jornada de trabalho, surgindo uma exigência maior do trabalhador para responder e-mails e se manter disponível para comunicação imediata com a utilização de aplicativos como *WhatsApp, Telegram,* dentre outros.

O uso da informação e comunicação compromete o distanciamento do trabalhador das suas atividades quando está fora do trabalho. Assim, nasce a necessidade de assegurar o direito à desconexão como direito capaz de garantir a realização de outros projetos de vida do trabalhador.

Dessa forma, o trabalho visa a possibilidade de estabelecer uma relação entre o direito à desconexão e uma possível atribuição de dano existencial quando o exercício de uma intensa jornada de trabalho for capaz de frustrar outros direitos.

Para isso, o presente artigo tem como objetivo geral discutir o direito à desconexão ao trabalho como uma forma de contribuir para a realização do objetivo de vida do trabalhador.

Os objetivos específicos do trabalho são: apresentar a limitação da jornada de trabalho como requisito para a realização de outros direitos fundamentais, apresentar em que consiste o direito à desconexão e por fim, demonstrar a possibilidade de atribuição de dano existencial à violação do direito à desconexão.

A construção deste trabalho ocorreu por meio de uma pesquisa bibliográfica em livros, periódicos e artigos científicos dentro da temática proposta. Foi utilizado no referencial

teórico Eduardo Almiro Almeida e Valdete Souto Severo o “Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho” (2014) e Jorge Luiz Souto Maior “Do direito à desconexão do trabalho” (2003).

O estudo está dividido em cinco itens, sendo este o primeiro; o segundo corresponde à limitação da jornada de trabalho como requisito para a realização de outros direitos fundamentais, tratando-se da necessidade de garantir um tempo disponível para que o obreiro possa realizar seus plano de vida; o terceiro é conceitual, no qual se analisa o instituto do direito à desconexão; o quarto trata da possibilidade de atribuição de dano existencial ao obreiro quando não for garantido seu direito à desconexão e por fim, no quinto é apresentada a conclusão do estudo.

2 A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO REQUISITO PARA A REALIZAÇÃO DE OUTROS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O trabalho sempre esteve presente na vida do homem, sendo parte da sua existência o desempenho de uma atividade laborativa. O exercício do labor pelo indivíduo nasce da necessidade de buscar melhores condições de vida, sendo possível compreendê-lo como um importante mecanismo para a garantia da sua subsistência. Além disso, também é considerado como um elemento capaz de contribuir para a realização pessoal do ser humano, na medida em que proporciona a sua inclusão no meio social, fornecendo subsídios para justiça social.

Nessa linha, sua proteção é indispensável porque, além de colaborar para a concretização dos planos de vida do indivíduo, também atua como um elemento capaz de garantir a sua dignidade. Com o desenvolvimento de suas capacidades o ser humano passa a ser visto como um ser social, proporcionando sua inclusão na comunidade e permitindo desenvolver-se socialmente.

Almeida e Severo (2014) destacam que o trabalho é importante para o ser humano porque é um elemento indissociável da dignidade da pessoa humana, pois além de atuar como uma fonte de sobrevivência do indivíduo é também um fator condicionante para a concretização de uma vida digna. Na mesma perspectiva, Delgado (2015) o reconhece como um elemento que possibilita a realização da identidade social do homem, viabilizando o seu autoconhecimento e a sua plena sociabilização.

Desta forma, a realização do trabalho deve ser vista como um direito de todo o ser humano, pois é capaz de proporcionar à pessoa o desenvolvimento de suas capacidades físicas e intelectuais, o que lhe permite viver de modo positivo com os demais seres humanos (DALLARI, 1998).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) estabelece no artigo 1º como fundamentos do Estado Social e Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a livre iniciativa. Note-se que o constituinte originário buscou resguardar, no ordenamento jurídico brasileiro, o direito ao trabalho e a livre iniciativa à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

Além de disciplinados no mencionado artigo, o direito ao trabalho também está previsto no artigo 6º, fazendo parte do capítulo II da CRFB, que dispõe sobre os direitos sociais. O constituinte originário reconheceu como direitos sociais: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

Sobre o tema, Silva (2014, p. 288-289) destaca que os direitos sociais são como direitos fundamentais do ser humano. Veja-se:

> Assim, podemos dizer que os *direitos sociais*, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.

Logo, entende-se que os direitos sociais colaboram diretamente para a melhoria da qualidade de vida das pessoas, na medida em que reduzem as desigualdades sociais e contribuem para a harmonia social a partir de uma perspectiva de igualdade substancial entre seus indivíduos. Deste modo, o direito social ao trabalho é um dos principais mecanismos para a realização do ser humano porque a partir do seu exercício, o indivíduo é capaz de adquirir subsídios necessários para a sua realização material.

Compreendido como um direito social, o direito ao trabalho está instrumentalizado no artigo 7º, da CRFB, onde são garantidos direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais. Nota-se que há a sua valorização pelo constituinte, tendo em vista que foram inseridos trinta e quatro incisos garantindo diversos direitos ao obreiro.

No rol do supracitado artigo destaca-se como direitos dos trabalhadores, dentre outros: garantia ao salário mínimo, férias, aviso prévio, irredutibilidade salarial, licença à gestante, remuneração pelo serviço extraordinário realizado, limitação da duração do trabalho, repouso semanal remunerado.

Compreende-se que o legislador não estabeleceu apenas como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho, mas também se preocupou em garantir direitos mínimos para que a atividade laborativa possa ser desenvolvida em condições dignas.

De acordo com Brito Filho (2017, p.57) assegurar direitos mínimos ao trabalhador concretiza o chamado trabalho decente. Veja-se:

> Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: (i) ao direto ao trabalho; (ii) à liberdade de trabalho; (iii) à igualdade no trabalho; (iv) ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração e que preservem sua saúde e segurança; (v) à proibição do trabalho infantil; (vi) à liberdade sindical; e (vii) à proteção contra os riscos sociais.

A partir dessa perspectiva, o trabalho decente corresponde à possibilidade de a pessoa ter liberdade para escolher a atividade laborativa que pretende realizar, bem como para se associar, gozar de oportunidades iguais para a execução de qualquer atividade labora1, lhe ser assegurado condições justas para o exercício do labor, compreendendo justa remuneração e proteção à saúde e segurança do trabalhador, contra os riscos sociais inerentes a sua atividade.

A limitação à jornada de trabalho faz parte do conjunto mínimo de direitos do trabalhador, sendo fundamentada a partir de três fatores, quais sejam: biológico, social e econômico (MARANHÃO, CARVALHO, 1991).

A partir do critério biológico, compreende-se que a restrição ocorre porque o principal objetivo é proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, visando resguardar o obreiro de possíveis problemas de saúde, como a fadiga e outros males (LEITE, 2018).

Em relação ao aspecto social, é uma possibilidade de garantir um tempo livre ao trabalhador, permitindo que o indivíduo construa uma vida social além do trabalho. Essa medida é uma forma de "proteção do trabalho humano e à sua dignificação" (Sussekind, 2002, p. 810). E por fim, o critério econômico, consistente na necessidade de garantir a produtividade do trabalhador, além de possibilitar a criação de novos postos de trabalho (BRITO FILHO, 2018).

Assim, a limitação da jornada prevista no inciso XIII, do artigo 7º, da CRFB, configura-se como uma importante conquista no arcabouço jurídico de direitos trabalhistas, tendo em vista que decorre da necessidade de garantir ao trabalhador um tempo para que possa usufruir de outros direitos constitucionalmente assegurados. Do mesmo modo, a garantia ao repouso semanal remunerado, prevista no artigo supracitado, também tem essa

finalidade, pois corresponde ao lapso temporal em que ocorre a interrupção da prestação de serviços por 24 horas consecutivas.

As primeiras reivindicações da classe trabalhadora sempre estiveram ligadas à jornada de trabalho, pois diante da execução de períodos extensos de trabalho e em condições extremamente duras, havia a sistemática violação da dignidade dos trabalhadores. A imposição de jornadas desumanas, que chegavam em média a 16 horas diárias, exercidas em ambientes perigosos e insalubres, provocando a exposição direta dos trabalhadores a agentes prejudiciais (MARANHÃO, 2017). Diante da necessidade de resguardar a integridade física e psíquica do trabalhador, passou-se a limitar o período de trabalho exercido.

O tempo é precioso para o indivíduo, e compreendendo que a vida tem um limite de duração, passa-se a querer aproveitar cada momento da existência da melhor forma possível (ROESLER, 2014). Entretanto, a frequente realização de longas jornadas de trabalho dificulta a existência de um tempo disponível para ser aproveitado pelo individuo, consequentemente, podendo gerar a frustração de alguns planos de vida.

A realização de expedientes extensos traz como resultado uma geração de pessoas qualificadas que poderiam contribuir para a sociedade de outras maneiras, mas não o fazem. Esses indivíduos não contribuem como deveriam porque estão sendo explorados a partir de uma forma intensa de trabalho pelo comando da produção moderna (SOUTO MAIOR, 2003).

Isso gera o insucesso na realização dos projetos de vida do trabalhador, pois o excesso de jornada laboral é capaz de gerar danos ao indivíduo, na medida em que o trabalhador é impedido de usufruir de alegrias da sua própria existência, havendo a repercussão desses danos em diversas searas da vida. Esse fenômeno é denominado pela doutrina e jurisprudência de dano existencial (FERREIRA, 2016).

Além do dano existencial causado ao obreiro, outro aspecto importante que deve ser mencionado são as consequências econômicas dessa prática, tendo em vista que além de interferir na oferta da mão de obra do mercado produtivo, reflete também na sociedade de consumo.

A interferência na oferta da mão de obra ocorre porque há o aumento e barateamento desta, uma vez que é mais vantajosa para o tomador de serviço a habitualidade na realização de horas extraordinárias do que a admissão de um novo empregado na modalidade de tempo parcial ou integral (SILVA, 2009). Um novo trabalhador gera mais encargos trabalhistas para a sua contratação e dispensa, não sendo financeiramente rentável a contratação de outro trabalhador. Outro fator importante é a maior disponibilidade de força produtiva no mercado, consequentemente, causando a sua desvalorização.

A partir da visão do trabalhador, a realização de jornadas extraordinárias também é lucrativa, pois a habitualidade na sua realização gera o aumento da sua carga horária de trabalho, e consequentemente reflete na sua remuneração, tendo em vista que o obreiro recebe pelas horas extraordinárias realizadas (SILVA, 2009).

No modelo econômico capitalista, quando o empregador passa a realizar a limitação da duração do trabalho contribui economicamente para o sistema, pois o indivíduo, ao possuir mais tempo livre, transforma-se em um consumidor em potencial, que além de produzir, também é capaz de consumir produtos e serviços oferecidos no mercado (ALMEIDA; SEVERO, 2014).

Diante deste cenário, é imperioso reconhecer o direito à desconexão como uma forma de garantir a concretização de outros direitos, bem como contribuir para a realização de um projeto de bem-estar ao ser humano, na medida em que visa garantir a dignidade da pessoa humana.

A limitação da jornada de trabalho não é apenas o cumprimento de uma imposição legislativa, mas sim uma forma de garantir a todos os indivíduos o direito ao descanso, ao lazer, a cultura, ao convívio familiar e social, dentre outros. A partir desses direitos, possibilita-se o respeito ao que é mais importante para o ser humano: a sua dignidade. A restrição à duração do trabalho é uma forma de garantir a concretização de um projeto de vida, além de contribuir para uma existência digna.

Assim, defende-se que o direito ao trabalho é um importante meio de obtenção de renda, mas também um instrumento de realização pessoal, porque a partir da prática do trabalho, o ser humano pode obter mecanismos substanciais para a realização dos seus planos existenciais. No entanto, é imprescindível que a jornada de trabalho realizada não frustre outros direitos fundamentais, sendo necessária a sua limitação para que se possa garantir o direito à desconexão do trabalhador da atividade laboral desempenhada.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR

Como evidenciado anteriormente, a limitação da jornada de trabalho é um requisito essencial para a realização de outros direitos fundamentais, bem como para o reconhecimento de que o excesso de trabalho é capaz de gerar danos à saúde física e mental do trabalhador. Diante disso, surge a necessidade de se assegurar o direito à desconexão do trabalho.

A tentativa de garantir essa limitação decorre do dever de resguardar a concretização de um projeto constitucional de bem-estar do indivíduo, pois a partir dessa restrição é possível proporcionar ao ser humano elementos que são capazes de assegurar a sua dignidade.

O trabalhador não pode ser tratado apenas como um objeto para a aquisição de capital, tendo em vista que é um ser dotado de dignidade, características próprias e valores, assim, não sendo passível ser instrumentalizado. Kant em sua obra "Fundamentação da Metafísica dos Costumes" em relação à dignidade da pessoa humana apresenta que o homem existe como um fim em si mesmo, assim, é um ser detentor de direitos mínimos, não sendo possível existir como um meio para ser arbitrariamente usado para atingir determinada finalidade (KANT, 2007).

Com base na concepção de Kant, compreende-se que todo ser humano, por ser um fim em si mesmo, não é passível de exploração por outro homem, tendo em vista que é um ser dotado de dignidade. Nessa linha, é possível compreender que o trabalhador quando passa a realizar extensos períodos em sua jornada de trabalho está sendo utilizado como instrumento para atingir determinado objetivo do tomador de serviço.

Ferreira descreve que o "homem que trabalha sem limites e exaustivamente é mero objeto, perdendo o sentido da sua existência, o que é incompatível com a ideia de dignidade humana (2016, p. 103)".

Com a globalização e a inserção de novas tecnologias no mercado produtivo, as relações de trabalho passaram por intensas alterações, na medida em que há uma maior flexibilização na realização da atividade laborativa. A partir dos novos modelos econômicos, as empresas reorganizaram seus processos internos de produção e de reestruturação produtiva. Com o surgimento de setores mais flexíveis, são implantados novos modelos de gestão e organização da produção, pois há a reestruturação nos postos de trabalho e exigências de versatilidade dos trabalhadores (TAKAHASHI, VILELA, MENDES, SOUSA, BRAVO, 2017).

Essa nova realidade econômica passa a interferir diretamente na vida do trabalhador e no direito, pois é o "direito de produção" que passa a fixar as diretrizes do direito positivo, refletindo diretamente no direito econômico, tributário e trabalhista. O mercado capitalista influência diretamente o Estado, na medida em que almeja melhores condições para a circulação de capital, buscando a desregulamentação de mercados e a flexibilização da legislação trabalhista (FARIA, 2004).

Com a busca do aumento de capital e a abertura de novos mercados, há a intensa utilização de novas tecnologias de trabalho, informação e comunicação. No entanto, a partir dessa nova realidade há uma clara exploração dos indivíduos nas relações de trabalho, pois diversos trabalhadores são submetidos a intensos ritmos de trabalho, causando sua conexão direta e constante com a atividade laboral desempenhada.

Diante deste fenômeno de intensa conexão entre o trabalhador e a atividade desempenhada, nasce à necessidade de se garantir o direito à desconexão do trabalho. Primeiramente é importante entender o que corresponde o direito à desconexão, tendo em vista que este instituto, apesar de reconhecido no ordenamento jurídico de outros países, no Brasil ainda não há uma regulamentação expressa sobre o tema.

No direito comparado, a França merece destaque em relação ao tema, pois foi um dos primeiros países a reconhecer expressamente o direito à desconexão do trabalho em seu ordenamento jurídico, quando editou a Lei nº 2016-1088, de 08 de agosto de 2016, em seu artigo 55, §7º, regulamentando-o:

> *La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:*
> *[...]*
> *7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*[1]

O Direito Francês estabelece que as matérias relativas ao direito à desconexão devem ser objeto de negociação coletiva, bem como a criação de mecanismos para inibir o uso dos meios digitais, cujo objetivo é assegurar a garantia ao usufruto pleno dos períodos de intervalos e férias, permitindo o convívio pessoal e familiar ao trabalhador.

Na Alemanha, a empresa Volkswagen estabeleceu que trabalhadores que não exercem cargo de gerência não podem enviar ou receber e-mails entre o período correspondente a 18h15 às 07h da manhã do dia seguinte. Essa medida refere-se apenas aos *smartphones* profissionais, disponibilizados aos empregados da empresa, e tem como objetivo delimitar a vida privada e a vida profissional (HARFF, 2017).

---

[1] Tradução livre: A negociação anual sobre a igualdade profissional entre mulheres e homens e a qualidade de vida no trabalho abrange:
7 ° Os procedimentos para o pleno exercício pelo empregado de seu direito ao desligamento e a instalação pela empresa de dispositivos para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de assegurar o respeito ao resto e deixar assim como a vida pessoal e familiar. Se não houver acordo, o empregador elabora um regulamento, depois de consultar o conselho de trabalhadores ou, na sua falta, os representantes do pessoal. Esta carta define esses procedimentos para o exercício do direito à desconexão e também prevê a implementação, para os funcionários e o pessoal administrativo e gerencial, de ações de treinamento e conscientização para o uso razoável de recursos e ferramentas digitais.

No Brasil não há uma legislação específica para tratar sobre o instituto, sendo interpretado na doutrina e na jurisprudência à luz dos princípios do ordenamento jurídico, bem como a partir dos direitos assegurados na constituição, quais sejam: direito à saúde, a vida, liberdade, intimidade, privacidade, lazer e ao meio ambiente sadio e equilibrado.

O direito à desconexão tem sua base no princípio da dignidade da pessoa humana, na medida em que o Constituinte de 1988 reconheceu que o Estado existe em função da pessoa humana, e não o inverso, pois o ser humano é finalidade e não instrumento para a atividade estatal (SARLET, 2015).

Dessa forma, onde não estiver presente o respeito à vida, à integridade física e moral do ser humano, condições mínimas para o exercício de uma vida digna, não houver restrição do poder e garantia da liberdade, autonomia, igualdade, dignidade e observância aos direitos fundamentais que são reconhecidos e assegurados minimamente, não haverá garantia à dignidade da pessoa humana, sendo objeto de arbítrio e injustiças do ser humano (SARLET, 2007).

No exercício do labor, não é afastada do empregado a condição de pessoa humana, pois integra a sua existência, nesse sentido o poder diretivo e de fiscalização do empregador deve preservar os direitos de personalidade do empregado (OLIVEIRA NETO, 2015).

O direito à desconexão está amparado também no princípio da proteção do trabalhador. Este princípio decorre de normas imperativas de ordem pública, sendo caracterizado como a necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho, cujo objetivo é ponderar a autonomia da vontade nos contratos de trabalho. Assim, as regras do contrato são analisadas a partir de um mínimo de proteção ao obreiro (SUSSEKIND, 2002).

Souto Maior (2003) foi um dos primeiros autores a tratar sobre o direito à desconexão no Brasil. Para o doutrinador, a defesa do tema aponta incoerências em diversos aspectos, quais sejam: a) garantir o não trabalho num cenário em que é presente o desemprego; b) o progresso tecnológico está retirando o trabalho do homem, no entanto, analisando por outro ângulo, é a tecnologia que está colocando o homem numa relação de subserviência ao trabalho; c) a tecnologia fornece mecanismos para a informação e atualização do indivíduo, porém essa mesma tecnologia escraviza o ser humano no trabalho, na medida em que requer que esteja sempre informado para se manter atualizado; d) o trabalho dignifica o homem, mas também é capaz de retirar a dignidade do ser humano.

Apresentado esses aspectos iniciais, é importante esclarecer o que se entende por direito à desconexão. Cassar (2016) compreende como o direito do trabalhador a se afastar totalmente do seu ambiente de trabalho, com objetivo de preservar seus momentos de

privacidade e intimidade, sendo eles: relaxamento, lazer, ambiente familiar, entre outros, contra os métodos invasivos que interferem na vida íntima do empregado.

Harff (2017) por sua vez conceitua como o direito do empregado de, após a sua jornada de trabalho, poder dedicar-se a outras atividades, que estão ligadas à sua esfera pessoal, familiar, ao ócio, entre outras que não estão relacionadas ao seu trabalho. É a possibilidade de usar seu tempo de vida de forma livre, da maneira que entender mais conveniente, sem estar ligado às suas atividades laborais. É o direito ao não trabalho fora da sua jornada de trabalho, bem como estar livre da preocupação de ter interrompidos os seus períodos de intervalos, descansos e férias.

É possível compreender que o direito à desconexão tem como objetivo garantir ao trabalhador a possibilidade de usufruir de outros direitos que lhe são garantidos após o término da sua jornada de trabalho sem a possibilidade de ser interrompido diretamente pelo tomador de serviço, por meio de ligações, e-mails e outros instrumentos de comunicação, ou mesmo sem a interferência indireta, a qual pode ser compreendida com a preocupação de poder receber algum chamado do empregador a qualquer momento.

Garantir o direito à desconexão, ou ao não trabalho, é assegurar que o trabalhador em momentos em que não está realizando sua jornada laboral, também não estará à disposição do empregador, pois não estará conectado às suas atividades de trabalho (MELO, RODRIGUES, 2018).

Busca-se preservar a vida do obreiro diante das novas formas de trabalho, tendo em vista que a intensa conexão de forma habitual entre o trabalhador e a atividade realizada pode causar inúmeros prejuízos para a vida do indivíduo, como por exemplo, danos à sua própria existência.

Defender o direito ao não trabalho é uma tarefa complexa, pois exercer uma atividade laboral sempre esteve presente na vida das pessoas. A existência do desemprego estrutural, a diminuição dos salários e a cultura que discrimina quem não trabalha são fatores que dificultam a discussão acerca do direito ao não trabalho (SOUTO MAIOR, 2003).

Não se defende que o indivíduo pare de trabalhar, e sim que ele trabalhe por um período de tempo reduzido para que assim possa ser preservada sua vida privada, saúde, relacionamentos, bem como também seja capaz de elaborar planos de vida, realizar sonhos e projetos, entre outras aspirações do ser humano.

Se faz necessário compreender que é preciso resguardar o direito à desconexão como um direito capaz de garantir a realização do trabalhador, pois a pessoa que exerce períodos

longos de trabalho não é capaz de sonhar, planejar e executar, tendo em vista que está sobrecarregado mental e fisicamente.

Assim, é necessária a criação de mecanismos para a efetivação deste direito, o qual está amparado à luz dos princípios do ordenamento jurídico. É preciso garantir ao trabalhador o direito de usufruir de férias, descanso semanal, intervalo intrajornada e interjornada, lazer, educação, convívio familiar e social, sem ser incomodado pelo trabalhador.

No próximo item, será analisada a possibilidade de atribuição de dano existencial quando ficar caracterizado à frustração do projeto de vida do trabalhador, em razão da sua intensa conexão com o trabalho.

5 O DANO EXISTENCIAL E O DIREITO À DESCONEXÃO: POSSIBILIDADE

A tentativa de garantir o direito à desconexão do trabalho é uma forma de resguardar aspectos físicos, mentais e sociais do trabalhador, tendo em vista que a exposição do trabalhador a longos períodos de trabalho gera diversos danos a sua vida e a sua saúde.

Diante disso, são criados inúmeros mecanismos no direito do trabalho para ponderar a relação existente entre a vida e o trabalho realizado pelas pessoas, visando garantir uma qualidade de vida para os indivíduos, como por exemplo, a limitação da jornada de trabalho, os períodos de descanso, as férias, os intervalos, entre outros (FERREIRA, 2017).

A mencionada autora descreve que quando está presente a "hiperexploração" do obreiro há a dificuldade do indivíduo poder usufruir das coisas boas da vida, pois em decorrência da exploração em que está submetido é impedido de apreciar determinadas coisas importantes da sua própria existência (FERREIRA, 2017).

O trabalho realizado não pode ser capaz de retirar a dignidade do trabalhador, pois quando este é submetido a níveis intensos de exploração de forma habitual, isso é capaz de gerar dano a sua própria existência, sendo passível de indenização.

Neste trabalho busca-se defender a possibilidade de indenização por dano existencial, compreendido como o dano capaz de atingir a liberdade de escolha e frustrar o projeto de vida realizado pelo indivíduo. É conceituado como dano existencial porque traz um abandono existencial à pessoa, na medida em que o indivíduo perde o anseio vital para existir, impedindo o exercício da sua existência plena, obrigando-o a resignar-se com o seu futuro (BEBBER, 2009).

No Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho já reconheceu esta modalidade de dano, acompanhe o julgado abaixo:

> HORAS EXTRAS – PRESTAÇÃO EXCESSIVA E CONTÍNUA – DANO EXISTENCIAL – CONFIGURAÇÃO – Dano existencial. Prestação excessiva, contínua e desarrazoada de horas extras. Configuração. O excesso de jornada extraordinária, para muito além das duas horas previstas na Constituição e na CLT, cumprido de forma habitual e por longo período, tipifica, em tese, o dano existencial, por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais. A esse respeito é preciso compreender o sentido da ordem jurídica criada no País em cinco de outubro de 1988 (CF/1988). É que a Constituição da República determinou a instauração, no Brasil, de um Estado Democrático de Direito (art. 1º da CF), composto, segundo a doutrina, de um tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva (Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015, Capítulo II). Ora, a realização dos princípios constitucionais humanísticos e sociais (inviolabilidade física e psíquica do indivíduo; bem-estar individual e social; segurança das pessoas humanas, ao invés de apenas da propriedade e das empresas, como no passado; valorização do trabalho e do emprego; justiça social; subordinação da propriedade à sua função social, entre outros princípios) é instrumento importante de garantia e cumprimento da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica, concretizando sua dignidade e o próprio princípio correlato da dignidade do ser humano. Essa realização tem de ocorrer também no plano das relações humanas, sociais e econômicas, inclusive no âmbito do sistema produtivo, dentro da dinâmica da economia capitalista, segundo a Constituição da República Federativa do Brasil. Dessa maneira, uma gestão empregatícia que submeta o indivíduo a reiterada e contínua jornada extenuante, que se concretize muito acima dos limites legais, em dias sequenciais, agridem todos os princípios constitucionais acima explicitados e a própria noção estruturante de Estado Democrático de Direito. Se não bastasse, essa jornada gravemente excessiva reduz acentuadamente e de modo injustificável, por longo período, o direito à razoável disponibilidade temporal inerente a todo indivíduo, direito que é assegurado pelos princípios constitucionais mencionados e pelas regras constitucionais e legais regentes da jornada de trabalho. Tal situação anômala deflagra, assim, o dano existencial, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a sobrecarga horária desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e contínua, em decorrência do contrato de trabalho mantido com o empregador. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto. (TST – RR 1355-21.2015.5.12.0047. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – DJe 10.11.2017)

A realização de extensas jornadas de trabalho de forma habitual, além de afetar a saúde física e psíquica do obreiro, ocasiona acidentes de trabalho, deflagra doenças mentais

como depressão, ansiedade e outras, também pode influenciar diretamente nos planos existenciais do trabalhador. Os indivíduos quando são submetidos a longos períodos de trabalho rotineiramente, são impedidos de projetar planos e realizá-los, afetando diretamente seus projetos de vida e a sua existência. Nessa linha, Franco (2017, p. 272) ensina:

> Quando os projetos de vida do trabalhador são violados, quando restam impossíveis de serem alcançados, e isso representa reflexos graves ao seu bem – estar psicológico está diante do que se chama de dano existencial, ligado ao dano psicológico. Ocorrem inúmeras, vezes no âmbito do trabalho. São casos, *v.g.,* de negar permissão ao empregado para ausentar temporariamente do trabalho a fim de prestar exame de vestibular, prejudicando-lhe o futuro profissional, ou impedir que desenvolva uma prática desportiva, fora do horário do expediente, ou exigir-lhe sobre jornada frequente e não observar as regras do banco de horas, ou desmotivadamente, cancelar as férias já concedidas prejudicando o empregado do convívio familiar. Evidente que, em casos dessa natureza, o prejuízo ao trabalhador é subjetivo, lhe está sendo negado o direito à felicidade (...), e, por corolário, a usufruir de alguns dos direitos contemplados no art. 6º da Constituição de 1988.
> É praticamente unanime o entendimento de que a caracterização do dano existencial está ligada, na sua, essência à frustração de um projeto de vida do trabalhador.

Nesse sentido, o dano existencial ora apresentado tem o condão de inviabilizar um projeto de vida. Não é qualquer situação que será passível de atribuição, mas somente àquelas que possa ser reconhecida a existência de um prejuízo, o ato ilícito do violador e o nexo de causalidade (MELO; RODRIGUES, 2018). Nessa linha, para ser configurado, alguns elementos devem estar presentes, os quais correspondem ao dano ao projeto de vida ou o dano à vida de relações (OLIVEIRA NETO, 2018).

O dano ao projeto de vida é a lesão que não foi causada pelo trabalhador, pois não estava na esfera da sua liberdade de possibilidades. (ALMEIDA NETO, 2005). São "alterações substanciais, injustas e arbitrárias que o impedem de manter, ou retomar, o curso de vida escolhido, privando-o de suas aspirações e vocações, provocando frustração." (OLIVEIRA NETO, 2005, p. 83).

Em relação ao dano à vida de relações, este compreende a lesão aos relacionamentos, pois o indivíduo é privado da convivência, do compartilhamento das experiências humanas com os seus semelhantes, dificultando a troca de sentimentos, emoções, pensamentos, ideologias, entre outros (OLIVEIRA NETO, 2015).

Para a concretização do dano é preciso estar configurado o descumprimento da legislação trabalhista de forma reiterada, não sendo possível quando o descumprimento ocorre de forma esporádica (FERREIRA, 2016).

A existência de períodos extensos de jornadas de trabalho sem a observância de intervalos mínimos para o descanso ou lazer, por alguns períodos que correspondem a semanas ou meses, não enseja automaticamente o dano existencial, sendo necessário estar presente a habitualidade.

Vale ressaltar que para restar caracterizado o dano existencial é preciso a demonstração do dano de forma objetiva. O obreiro precisa demonstrar que a jornada realizada trouxe prejuízo para o seu projeto de vida. A ocorrência de horas extras não é causa suficiente para ensejar o dano (FERREIRA, 2016). Nesse sentido, destaca-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria.

> DANO EXISTENCIAL – JORNADA EXTENUANTE – INDENIZAÇÃO DEVIDA – "I - Hora extra. Trabalho externo. Caminhoneiro. Dano existencial. Jornada extenuante. 1. O recorrente não fez o confronto analítico entre os arestos colacionados e a tese assentada no acórdão recorrido, nos termos do art. 896, § 1º-A, III, e § 8º, da CLT. No mais, foram atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.015/2014. 2. O dano existencial (espécie de dano imaterial), nas relações de trabalho, ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações 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. 3. A sobrejornada habitual e excessiva, exigida pelo empregador, em tese, tipifica dano existencial. Com efeito, o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de duas horas extras diárias, parâmetro considerado tolerável, afronta os direitos fundamentais do trabalhador, por prejudicar o seu desenvolvimento pessoal e as suas relações sociais. 4. Contudo, no caso, apesar de ter sido reconhecida a prestação de labor extraordinário, não consta do acórdão premissas fáticas que permitam verificar se houve horas extras acima de duas diárias, nem se foram habituais. Além disso, o Regional consignou que o fato de o reclamante ter praticado sobrelabor no decorrer de seu pacto laboral não implicou ofensa à sua honra, a dignidade, a autoestima, a imagem, a boa-fama, a reputação, ou qualquer outro bem extrapatrimonial. Diante desse contexto, é inviável de reforma a decisão, porque demandaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (TST – ARR 0000745-74.2013.5.09.0025 – Relª Min. Kátia Magalhães Arruda – DJe 09.10.2015).

O dano existencial só poderá ser atribuído quando ficar efetivamente caracterizado que o obreiro foi submetido à intensa jornada de trabalho de forma habitual, acarretando prejuízo ao exercício de determinados direitos, como o direito ao descanso, ao lazer, à saúde, bem como gerando danos aos planos de vida do trabalhador.

CONCLUSÃO

É necessário reconhecer que o labor faz parte da vida do ser humano há muito tempo. No entanto, as formas para desempenhá-lo passaram por inúmeras mudanças nos últimos anos, especialmente, com o avanço tecnológico.

Diante deste cenário, o trabalhador estar mais conectado com o trabalho, na medida em que passou a responder e-mails, a utilizar aplicativos como *WhatsApp, Telegram*, entre outros instrumentos de comunicação, com mais frequência. Com a utilização desses mecanismos o trabalhador continua inserido no seu ambiente laboral mesmo após o fim da sua jornada de trabalho.

Assim, nasce a necessidade de resguardar o trabalhador das novas formas de exploração laboral, pois a intensa conexão do obreiro ao trabalho gera inúmeros danos para a sua vida, que podem atingir a esfera física e psíquica. Vale destacar também que esse excesso de trabalho pode ser um obstáculo para a realização de seus projetos e plano de vida, consequentemente gerando prejuízos para a sua existência.

No presente trabalho, defende-se a possibilidade de responsabilização do empregador por dano existencial quando ficar caracterizado objetivamente que o trabalhador teve prejuízos a sua vida, na medida em que deixou de realizar seus projetos de vida em decorrência da realização de extensas jornadas de trabalho, não tendo respeitado o seu direito à desconexão.

Argumenta-se que o dano existencial deve ser aplicado porque é o dano que atinge a existência humana, inviabilizando o projeto de vida do indivíduo.

Apesar de a indenização ser um mecanismo, também é preciso reconhecer o direito à desconexão do trabalho como um direito do trabalhador, sendo necessário regulamentá-lo a partir de uma previsão legislativa no ordenamento jurídico, não sendo suficiente ser reconhecido unicamente pela doutrina e a jurisprudência.

Também, é possível garantir esse direito a partir de acordos e convenções coletivas, pois com a provação da Lei nº 13.467 de 2017, a chamada "Reforma Trabalhista", com a inclusão do seu artigo 661-A, passou a admitir diversas hipóteses autorizativas de negociação coletiva, o que propiciou a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo que o sindicato tenha um papel significativo na defesa dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de Almeida; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos tribunais,** São Paulo, v. 6, n. 24, p. 48, out./dez. 2005.

BEBBER, Júlio Cesar. Danos extrapatrimoniais**:** estético, biológico e existencial. Breves considerações. Revista Ltr, v.73,n.01. jan. 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988**). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 jul. 2019.

BRASIL. TST. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1355-21.2015.5.12.0047. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado 3ª Turma. Disponível em www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em: 11 jul. 2019.

BRASIL, TST. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000745-74.2013.5.09.0025 Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda 4ª Turma. Disponível em www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em: 11 jul. 2019.

BRITO FILHO, J. C. M. de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

DALLARI, Dalmo de Abreu. Direito Humanos e cidadania. São Paulo: Moderna, 1998. Coleção Polêmica.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno.** 2.ed. São Paulo: Ltr, 2015.

EL PAÍS. **França reconhece direito de se desconectar do trabalho**. Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html. Acesso em: 20 jul. 2019.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na Economia Globalizada.** São Paulo. Malheiros Editores. 1ª ed. 4ª tiragem.

FERREIRA, Vanessa Rocha. *O dano existencial nas relações de trabalho e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas*. In: **RBSD** – Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v. 3., n. 1, p. 97-116, jan./abr. 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2017.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: Estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,** Porto Alegre, n 205, p. 53/74, jul. 2017.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2014.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa - Portugal: Edições 70, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10ª ed. rev. atual, Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SARLET, Ingo Wolfganf. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. Revista Brasileira de Direito Constitucional (RBDC), São Paulo, n. 9, jan./jun. 2007. Disponível em http://www.escolasuperiordedireito.com.br/RBDC/RBDC-09/RBDC-09-361-Ingo_Wolfgang_Sarlet.pdf. Acesso em: 3 ago. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em: 10 jul. 2019.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 37. Ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo et. al. **Instituições de direito do trabalho.** 20. ed. São Paulo: Ltr, 2002. V. 1.

MARANHÃO, Ney. *Questões social e ambiental: paralelismos e desencontros na perspectiva do meio ambiente do trabalho*. Revista Magister de Direito Ambiental e Urbanístico, Porto Alegre, v. 12, n. 72, p. 5-29, jun./jul. 2017.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho:** com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: Ltr, 2018.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual:** causas, efeitos, e conformação. São Paulo: Ltr, 2018.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Direito de desconexão frente as novas tecnologias no âmbito das relações de emprego.* Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesariano Junior. V. 39, 2015.

TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti; VILELA, Rodolfo Andrade Gouveia; MENDES, Renata Wey Berti; SOUZA, Helder do Prado; BRAVO, Ecléa Spiridião. *Formação em ergonomia da atividade: a centralidade do trabalho para a atenção integral e vigilância em saúde do trabalhador*. FELICIANO, Guilherme Guimaraes. et al (Coord.). **Direito ambiental do trabalho:** apontamentos para uma teoria geral, Vol. 3. São Paulo: LTR, 2018.