

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JANAÍNA RIGO SANTIN

NORMA SUELI PADILHA

ROGERIO BORBA

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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

D597

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

Coordenadores: Janaína Rigo Santin; Norma Sueli Padilha; Rogerio Borba – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-733-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

APRESENTAÇÃO:

O GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II ocorreu nos dias 20 a 24 de junho de 2023 no VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI: direito e políticas públicas na era digital.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrelaçados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos propostos neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

Os coordenadores deste GT, professores Janaína, Norma e Rogério, desejam a todos uma ótima leitura!

**DEMANDAS SOCIAIS DECORRENTES DO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO
NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO: O DIREITO À
DESCONEXÃO EM QUESTÃO**

**SOCIAL DEMANDS ARISING FROM TELEWORKING AT HOME IN THE
REGIONAL LABOR COURT OF THE 9TH REGION: THE RIGHT TO
DISCONNECTION IN QUESTION**

**José Edmilson de Souza Lima
Maria Cláudia Gabilan De Carvalho**

Resumo

O presente estudo tem por objetivo analisar, com amparo teórico na obra “Sociedade do cansaço”, de Byung-Chul Han, e por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, as demandas decorrentes do teletrabalho em domicílio que são acolhidas judicialmente, a partir de acórdãos proferidos no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no ano 2022. Para tanto, buscou-se uma compreensão da denominada sociedade do cansaço; dos elementos do teletrabalho em domicílio; e das problemáticas oriundas deste tipo de vínculo que são objeto de debate no TRT da 9ª Região. Com os parâmetros propostos, a pesquisa jurisprudencial revelou que a grande discussão em torno do home office diz respeito à jornada de trabalho e a extrapolação dos seus limites. Apesar disso, o direito à desconexão, em regra, não é citado como fundamento das pretensões formuladas pelo teletrabalhador. A superconectividade do empregado e os impactos nocivos daí decorrentes não são pauta de discussão judicial na mesma proporção em que o tema se desenvolve no campo doutrinário. Enquanto meio de atenuação dos efeitos deletérios da sociedade do cansaço, o debate sobre o direito à desconexão deve ser aprofundado. O desafio dos operadores do direito é devolver o tempo livre ao empregado, garantindo instrumentos capazes de coibir os danos causados por atividades que são inerentes à estrutura capitalista, a fim de evitar o adoecimento do trabalhador, a mitigação de direitos sociais e o retrocesso social.

Palavras-chave: Sociedade do cansaço, Teletrabalho em domicílio, Demandas trabalhistas, Tribunal regional do trabalho da 9ª região, Direito à desconexão

Abstract/Resumen/Résumé

The present study aims to analyze, with theoretical support from the work “Burnout Society”, by Byung-Chul Han, and through bibliographic and jurisprudential research, the rising demand of teleworking at home that are judicially accepted, from decisions at the Regional Labor Court of the 9th Region, in the year 2022. In order to do so, we sought to understand the so-called burnout society; the elements of teleworking at home; and the problems arising from this type of work arrangement that are subject to debate in the TRT of the 9th Region. With the proposed parameters, the jurisprudential research revealed that there is a bigger discussion around the home office, concerns with work day length and the extrapolation of

its limits. Despite this, the right to disconnection, as a rule, is not cited as the basis of the claims made by the teleworker. Employee super-connectivity and the resulting harmful impacts are not the subject of judicial discussion to the same extent that the theme develops in the doctrinal field. As a means of mitigating the harmful effects of the tiredness society, the debate on the right to disconnect must be deepened. The challenge for legal practitioners is to return the employee's free time, guaranteeing instruments capable of curbing the damage caused by activities that are inherent to the capitalista structure, in order to avoid worker illness, the mitigation of social rights and social setbacks.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Burnout society, Telework at home, Labor claims, Regional labor court of the 9th region, Right to disconnect

1. INTRODUÇÃO

A internet, em sua origem, foi celebrada como propulsora de uma liberdade sem limites, o que se mostrou uma falácia. “A liberdade e a comunicação ilimitadas se transformaram em monitoramento e controle total. Cada vez mais as mídias sociais se assemelham a pan-ópticos digitais que observam e exploram impiedosamente o social” (HAN, 2020, p. 19).

A sociedade digital de controle, que tem na liberdade o seu instrumento mais eficiente, se desenvolve com base na autorrevelação e na exposição voluntárias, e o desempenho que exige produz indivíduos depressivos e fracassados.

As consequências do aprimoramento da inteligência de máquina e do poder que dela emana também refletem nas relações de trabalho, que são o espelho da sociedade em que se desenvolvem. A vida contemporânea invade o ambiente de trabalho e traz consigo todas as suas disfunções, como a exigência, o controle e a conexão excessivos e contínuos (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

No teletrabalho, que tem nos instrumentos telemáticos uma condição para o desenvolvimento do seu ofício, os efeitos da superconexão revelam-se ainda mais significativos, principalmente para o empregado em *home office*, que exerce toda a sua jornada de trabalho na frente do computador, valendo-se da tecnologia.

O teletrabalho é uma realidade posta na sociedade do século XXI, principalmente após o período de isolamento social vivenciado em razão da COVID-19, que impôs a adoção de novas práticas laborais.

O chamado *home office*, ao mesmo tempo em que se apresenta como uma modalidade que confere maior autonomia e flexibilidade ao trabalhador, releva pessoas trabalhando e produzindo cada vez mais, de forma disciplinada, isolada e competitiva, o que torna urgente discussões acerca dos impactos decorrentes dessa dinâmica para o trabalhador.

Em pesquisa realizada em periódicos científicos do direito no Portal de Revistas do Unicuriitiba, no período de 2020 a 2022, com os descritores “teletrabalho”; “home office” ou “domicílio”; e “Tribunal Regional do Trabalho”, observou-se a inexistência de estudos examinando a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho a respeito das demandas sociais decorrentes do teletrabalho em domicílio.

Com os mesmos parâmetros indicados, obteve-se idêntico resultado em pesquisa realizada nos sítios eletrônicos da Scielo Brasil (“Scientific Electronic Library Online”) e nos periódicos da CAPES, o que revelou a pertinência de uma análise a respeito das problemáticas que decorrem do teletrabalho em domicílio e que são judicializadas e acolhidas pelos Tribunais do Trabalho.

Este artigo tem como problema de pesquisa analisar, com amparo teórico na obra “Sociedade do cansaço”, de Byung-Chul Han, as demandas decorrentes do teletrabalho em domicílio que são acolhidas na esfera judicial, a partir dos acórdãos proferidos no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no ano de 2022. O objetivo é identificar quais são as problemáticas decorrentes desse tipo de trabalho que são judicializadas, acolhidas e que se consolidam em jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, extraindo daí os efeitos decorrentes dessa relação laboral.

Metodologicamente, a pesquisa divide-se em três partes. Na primeira, buscar-se-á, por meio de revisão bibliográfica amparada em livros, artigos científicos e legislações correlatas ao tema, uma compreensão da denominada sociedade do cansaço e dos elementos do teletrabalho em domicílio, com o fim de examinar as suas similitudes.

Com base nos elementos acima, apresentar-se-á, em seguida, o direito à desconexão, como uma possível alternativa aos efeitos oriundos da sociedade retratada por Byung-chul Han.

No final, analisar-se-á, a partir da pesquisa jurisprudencial realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, nos acórdãos publicados no ano de 2022, quais são as demandas oriundas do teletrabalho em domicílio que são judicializadas e acolhidas no referido Tribunal, bem como se elas trazem à tona discussões relativas ao direito à desconexão.

2. SOCIEDADE DO CANSAÇO E O TELETRABALHO

2.1. A Sociedade do cansaço de Byung-Chul Han

Byung-Chul Han, natural da Coréia do Sul e professor de filosofia e estudos culturais na Universidade de Berlim, defende que “a sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Os seus integrantes, por sua vez, não se chamam mais ‘sujeitos da obediência’, mas sujeitos de desempenho e produção”

(2017, p. 23). Nessa sociedade, o “poder” ilimitado é o verbo propulsor dos indivíduos, que são estimulados a se identificarem e se autodeclararem como empresários de si mesmos.

Para o filósofo, do ponto de vista patológico, vivencia-se um tempo marcado por doenças neuronais, no qual as doenças psíquicas, como a depressão e o *burnout*, são expressões de uma profunda crise de liberdade (2020, p. 10).

Segundo Han, a estrutura social atual reflete uma liberdade paradoxal: os indivíduos, em geral, livram-se da instância superior de domínio e exploração, e tornam-se seus próprios senhores. Na mesma medida, se entregam à liberdade coercitiva da maximização do desempenho, marcada por uma ininterrupta autoexploração (2017, p. 29-30).

O desenvolvimento social impulsionado pelas novas tecnologias tem sido pautado por um excesso de positividade, de estímulos e informações, que geram um cansaço e esgotamento desmedidos. Na mesma proporção, há uma escassez de tempo de repouso e uma enorme crise de reconhecimento, decorrente da individualização e do isolamento.

Como enfatiza a Professora Ferraz, Han retrata “exércitos de indivíduos que obedecem às suas próprias ambições e pressões por altos desempenhos. Assim, distancia-se da noção de autoridade máxima que controla para uma obediência a si mesmo, pautada em uma liberdade e linha meritocrática” (2020, p. 250-251).

O sujeito de desempenho concorre consigo mesmo e, imerso numa falsa liberdade, se vê constantemente obrigado a se superar. As doenças psíquicas “são um sinal patológico de que hoje a liberdade está se transformando em coação” (HAN, 2017, p. 117).

No livro “Psicopolítica – O neoliberalismo e as novas técnicas de poder”, Han explica que “a atual crise da liberdade consiste em estar diante de uma técnica de poder que não rejeita ou oprime a liberdade, mas a explora” (2020, p. 27). As resistências corporais, próprias de uma sociedade disciplinar, foram substituídas por processos psíquicos e mentais em busca do aumento da produtividade: o disciplinamento corporal deu lugar à otimização mental (HAN, 2020).

Nesse cenário, o indivíduo é continuamente estimulado a comunicar e a consumir, já que as necessidades são constantemente instigadas, o que, além de gerar um cansaço e esgotamento excessivos, isola e individualiza.

Segundo o filósofo, é uma ilusão acreditar que o indivíduo, enquanto mais ativo, mais livre se tornará (HAN, 2017), principalmente porque ele busca uma meta que jamais alcança.

A sociedade descrita por Han expõe indivíduos forçados à positividade, entregues ao excesso de produção e comunicação e, ao mesmo tempo, distantes de vínculos e limites, características que se intensificam à medida em que os meios telemáticos se consolidam como forma de interação social, de economia e de trabalho.

Como enfatiza Silva, a tecnologia, criada pelo próprio homem, o tornou “sedento por velocidade, desempenho, modernidade, avanço, automação (...) mas ela esqueceu de protegê-lo da sua condição humana que é incapaz de acompanhar as céleres invenções” (2019, p. 78).

Sob a perspectiva da sociedade do cansaço, o trabalhador tornou-se um indivíduo multitarefas, focado na autocobrança, dominado pela inquietação e reprodutor das técnicas existentes. “O trabalhador não tem tempo para viver e contemplar” (FERRAZ, 2020, p. 252): caminha para a superprodução e abandona a sua individualidade para cumprir metas, prazos e funções.

Ferraz explica que:

Um grande diferencial dessa sociedade é que o ‘sujeito de desempenho’ não cumpre as metas, pois está obedecendo ordens, e sim, as cumpre (nos seus mais diversos formatos) com o intuito de alcançar a liberdade e o prazer, ‘mas essa liberdade do outro não só lhe proporciona emancipação e liberdade. A dialética misteriosa da liberdade transforma essa liberdade em novas coações’ (HAN, 2017, p. 83). O trabalhador está livre de comandos externos, mas não está livre de si mesmo. (2020, p. 253).

As relações de trabalho, enquanto reflexo da sociedade, evoluem à medida que a tecnologia abre novos caminhos, o que possibilita a superação dos modelos tradicionais de vínculos sociais.

O teletrabalho em domicílio, fenômeno que decorre das inovações tecnológicas e da expansão da economia mundial, é fruto dessa evolução. Embora não seja um instituto novo, é uma prática que acabou se consolidando em razão das adaptações que se fizeram necessárias durante a pandemia mundial da COVID-19.

Enquanto modalidade de trabalho exercida à distância, com amparo em computadores e outros meios informatizados de telecomunicação, o *home office*, por suas próprias características, reproduz o cenário social descrito por Byung-Chul Han, e traz à tona discussões relativas à liberdade do teletrabalhador, nos seus mais variados aspectos.

2.2. A aparente liberdade do teletrabalhador em domicílio

O teletrabalhador, em sentido amplo, é aquele que, prestando serviço em local distinto da empresa, de forma preponderante ou não, mantém-se interligado ao empregador, por computadores e outros meios informatizados de telecomunicação¹.

A par das diversas formas de exercício do teletrabalho, os questionamentos propostos para o presente estudo serão analisados à luz do teletrabalho em domicílio, também denominado *home office* ou *home work*.

Nesta modalidade, o trabalho se realiza na residência ou ambiente familiar do teletrabalhador, com o auxílio dos instrumentos telemáticos, que são instalados em local específico para o exercício da prestação de serviço. A jornada de trabalho pode ser exercida integralmente em casa ou de forma híbrida, quando o empregado fica um período (ou alguns dias) em sua residência e outro na empresa.

O *home office* traz inúmeras vantagens ao empregado: evita deslocamentos; permite a flexibilidade dos horários de trabalho; menor exposição à violência urbana; maior acessibilidade; e aumento de produtividade (menos interrupções e maior capacidade de concentração).

Ao mesmo tempo, implica desvantagens, como a deterioração das condições de trabalho, em razão da falta de cuidado com as normas de segurança e ergonomia; um controle patronal permanente e invisível; o isolamento social; a fragmentação da classe trabalhadora e sua consequente desmobilização sindical; e a confusão entre a vida profissional e particular, que, por sua vez, fulmina o direito à desconexão.

Como sintetiza Oliveira:

Se de um lado o progresso cria facilidades operacionais ou mesmo possibilita ao trabalhador estar fisicamente mais próximo da família, por outro, viabiliza a expansão do poder diretivo do empregador, que invade os ambientes particulares do empregado, por intermédio dos comandos virtuais e controles eletrônicos de produtividade. Nos embates entre a necessidade de lazer, repouso ou convívio familiar no improvisado lar-escritório, sempre fala mais alto a busca de resultados ou os imperativos da profissão. (2011, p. 213).

Barros (2017) ensina que, no teletrabalho, o controle patronal é facilitado pelos meios digitais, que promovem registros diversos de forma muito mais eficiente que a

¹ Nos termos do artigo 75-B da CLT, “considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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 se configure como trabalho externo”.

inteligência humana, que seleciona, mas esquece. Segundo a autora, a tecnologia permite um armazenamento de informações inviável ao ser humano, com métodos de monitoramento cada vez mais discretos, senão invisíveis.

Trata-se de uma nova forma de poder diretivo, que é objetivo, pode ser exercido à distância e em tempo real, “com uma enorme capacidade de armazenamento, capaz de memorizar, cruzar e reelaborar detalhadamente muitos dos comportamentos dos trabalhadores” (MOREIRA, 2012, p. 30).

Os instrumentos telemáticos atuais possibilitam uma vigilância patronal contínua, centralizada, imediata e pessoal, por meio, por exemplo, de videocâmaras; de monitoramento de computadores, com programas que controlam e-mails, redes sociais, sites visitados; e telefones móveis.

Os algoritmos e softwares propiciam um controle total do empregado, sem limitação geográfica ou temporal, possibilitando uma fiscalização muito mais intensa e efetiva do que aquela presencial e visual. O empregado, nesse modelo, não conhece bem as regras, “ele apenas trabalha, em seu limite máximo, de forma automática e autodisciplinada” (PEGO, 2019, p. 683), para garantir a continuidade do vínculo de emprego.

Como explica Pego:

Com o avanço tecnológico, a produtividade pode ser aferida em um nível de detalhamento microscópico e processada instantânea e automaticamente, gerando as mais variadas estatísticas que moldam as rotinas e a organização de trabalho, e pelas quais os trabalhadores são avaliados. Alguns desses parâmetros são conhecidos, como metas fixadas e informadas. Outros não, representados por dados que o trabalhador sequer poderia saber que estão sob controle. Podem-se estabelecer, ainda, diferenciações entre as práticas realizadas com cada empregado, de acordo com suas características. (2019, p. 682).

Ante o isolamento característico do trabalho em *home office*, o empregado perde a capacidade comparativa. Não há como saber o que o colega está fazendo e, muito menos, o quanto ele está produzindo ou de que forma entrega resultados.

O desconhecimento da realidade dos colegas impede a parametrização, o que enseja um estado de consciência continuamente em alerta e em busca de maior produtividade, muitas vezes em níveis incompatíveis com os limites físicos e mentais de cada indivíduo.

Em alguns casos, há, ainda, a fiscalização laboral por clientes e usuários, que, por meio de ferramentas de avaliação, atribuem pontuações ao serviço prestado, que também influenciam na continuidade da relação de emprego.

A tecnologia possibilita a substituição da fiscalização presencial por uma vigilância permanente e difusa, capaz de disciplinar, com maior precisão, a conduta do trabalhador. O poder diretivo digital tem o potencial de invadir o tempo de lazer e descanso e violar a intimidade e a privacidade do teletrabalhador, por meio de ferramentas cada vez mais avançadas.

O registro detalhado e o processamento instantâneo das atividades; o isolamento que reforça a divisão, a individualidade e a perda da capacidade comparativa; e os mecanismos de vigilância que extraem as aptidões de cada empregado, possibilitando compará-los e moldá-los, são elementos do trabalho à distância que transformam o *home office* em verdadeiro laboratório de experiência humana.

As chamadas NTICS² alteram os critérios clássicos de organização e direção do trabalho: à medida em que o teletrabalhador se distancia do controle espacial e temporal, surge a vigilância permanente das suas atividades e a plena disponibilidade do empregado, em prejuízo da sua vida particular.

As vantagens do trabalho em *home office* embora indiquem, em uma primeira análise, maior liberdade do trabalhador, denotam, a longo prazo, uma entrega do empregado às consequências da superconectividade. Neste modelo, há uma liberdade (formal) aparente, que confere ao empregado maior flexibilidade para o trabalho, e, ao mesmo tempo, exige maior produtividade para atender aos fins empresariais.

Como explica Nunes:

Na nova era digital e tecnológica, é visível que pessoas a todo o momento estejam conectadas em seus telefones celulares, *tablets* ou *notebooks* em lugares de lazer e descanso e, não raro, elas estão trabalhando. Seja atendendo a um telefonema do superior hierárquico, ou respondendo a um e-mail relacionado ao trabalho, fato é que todas essas atitudes, ainda que corriqueiras, porém fora da jornada de trabalho, passam despercebidas pelo trabalhador. Entretanto, o que há é uma disponibilidade do empregado em trabalhar a qualquer momento e em qualquer lugar em que ele for capaz de se comunicar com a sede ou outro trabalhador ou dono da empresa. (2018, p. 224).

Estrada (2014), ao tratar do conceito de teletrabalho escravo, lista uma série de condutas que privam o empregado de sua liberdade em razão do controle patronal virtual, entre elas, o isolamento; a ansiedade por falta de serviço e por não poder se ausentar; a dificuldade de concentração, em razão do ambiente nem sempre apropriado para o exercício

² Novas Tecnologias de Informação e Comunicação.

do trabalho; afastamento do campo profissional; trabalho além do limite, por conta própria, a fim de aumentar a produção; e a responsabilidade pelas despesas com a infraestrutura de trabalho.

O regime de teletrabalho em domicílio, sem dúvidas, reforça a manutenção dos indivíduos no estado de hiperconectividade, contribuindo com mais um elemento para a caracterização da sociedade do cansaço descrita por Byung-Chul Han.

3. DIREITO À DESCONEXÃO

A busca desenfreada pelo desempenho e a falta de tempo para a vida contemporânea, denunciadas por Byung-Chul Han, invade o trabalho e o lazer, e evidencia que a tecnologia criada pelo homem o condicionou. A aceleração social e a constante inserção de mecanismos tecnológicos, ao mesmo tempo que mantêm as pessoas cada vez mais conectadas, expõe a condição humana, incapaz de acompanhar essa evolução.

Daí exsurge a necessidade de controle dos efeitos negativos do uso da tecnologia. “No caso do Direito do Trabalho, a constante conexão com o labor, faz com que surja cada vez mais modos de controle do empregador sobre o empregado, nascendo, assim, o Direito à Desconexão” (SILVA, 2019, p. 57).

O trabalho, enquanto meio de reconhecimento individual e fonte de subsistência, constitui elemento de formação do ser social e de promoção da dignidade da pessoa humana: garante os bens necessários para o exercício da autonomia; insere o ser humano na comunidade; e contribui para o seu desenvolvimento enquanto sujeito.

É sob esta perspectiva que ganha relevância a questão relativa à limitação do tempo de trabalho e do direito à desconexão. “Uma sociedade de homens que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar, amar, é uma sociedade doente. É uma sociedade sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais” (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 14).

A ideia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo impõe um obstáculo à discussão do direito ao não-trabalho.

O direito à desconexão, no entanto, não significa não trabalhar, pura e simplesmente, mas sim não superar, com o trabalho, o limite necessário à preservação da vida digna e saudável (MAIOR, 2003).

A regulação do tempo de trabalho interessa não apenas ao trabalhador, mas também ao empregador, à sociedade e ao próprio sistema capitalista de produção.

A promoção de condições efetivas de descanso e lazer constitui proteção indispensável à higidez física e mental do trabalhador. Do contrário, há prostração e perda de convívio social, o que contribui para o esgotamento físico e mental precoce e para o aparecimento de doenças daí decorrentes, como a depressão, a síndrome do pânico e o *burnout*.

Para o empregador, a limitação das horas de trabalho tem, inclusive, relevância econômica. O descanso, além de permitir a renovação da força de trabalho, colabora para o desenvolvimento da economia, já que um indivíduo com tempo livre é potencialmente um consumidor.

A desconexão também atende aos anseios sociais, já que interessa a toda a sociedade que os indivíduos sejam saudáveis e que tenham tempo para interagir e contribuir para a construção de um mundo melhor. Pessoas permanentemente conectadas não têm tempo para pensar e reclamar, muito menos para analisar criticamente a sociedade em que se inserem.

A jornada de trabalho é o ponto central do vínculo laboral e as regras sobre a sua limitação constituem o elemento necessário para que o trabalhador tenha uma vida digna. Trabalhar continuamente em sobrejornada, ou mesmo sem descansos, implica suprimir o direito ao convívio familiar, à diversão, ao estudo, à organização em grupo e à intervenção social, nas suas mais variadas formas.

O direito ao descanso e ao lazer encontra amparo no texto constitucional, no qual os valores sociais do trabalho e a dignidade humana figuram como fundamentos da República. A Carta Magna também limita a duração do trabalho e resguarda a saúde do trabalhador, condicionando a ordem econômica à finalidade social.

O isolamento do teletrabalhador em domicílio reforça os efeitos deletérios da hiperconectividade, já que o empregado perde a sua essência coletiva, ao não manter contato com os seus colegas.

O *home office* demanda, ainda, a conciliação entre casa e trabalho, o que exige “um elevado grau de organização e reavaliação do significado pessoal para o tempo. Pois as duas funções passam a coabitar no mesmo espaço, como nos primórdios, porém agora com fiscalização 24 horas” (SILVA, 2019, p. 85).

Esse cenário, associado a exigência do máximo desempenho, da excelência e do imediatismo, contribui para o surgimento de doenças somáticas – “sensações e distúrbios físicos com forte carga emocional e afetiva” (SILVA, 2019, p. 90) – que acarretam diferentes consequências, a depender da vulnerabilidade do trabalhador: desconforto, insatisfação, estresse, fadiga, estafa, doenças ocupacionais, acidente do trabalho e até mesmo a morte prematura.

O avanço da tecnologia, em um curto espaço de tempo, mudou as características do trabalho, que, dissociado das antigas fronteiras físicas, passou a atingir novos setores da vida do trabalhador, levando o indivíduo a uma superconexão.

Para Silva, “Han, ao descrever a sociedade do cansaço, constata que as pessoas reagem a hiperatividade cotidiana com aceleração, de modo que o trabalhador se tornou o escravo de si mesmo ao ter que estar sempre em prontidão” (2019, p. 94).

Segundo Nietzsche (1967, p. 236 *apud* HAN, 2017, p. 37):

Por falta de repouso, nossa civilização caminha para uma nova barbárie. Em nenhuma outra época os ativos, isto é, os inquietos, valeram tanto. Assim, pertence às correções necessárias a serem tomadas quanto ao caráter da humanidade fortalecer em grande medida o elemento contemplativo.

Entre as diversas discussões que envolvem a limitação da jornada, a questão relativa à saúde mental do teletrabalhador, continuamente conectado e monitorado através dos meios telemáticos, vem ganhando notoriedade, já que, nesta modalidade, os limites entre o horário de trabalho e de lazer são muito tênues, às vezes até impossíveis de serem definidos.

Com ênfase Almeida e Severo, “o homem dominou a natureza, criando produtos que permitem contato imediato e em tempo real, (...) e nesse contexto o direito de estar efetivamente desconectado do trabalho tem se tornado uma quimera” (2016, p. 39).

Na visão dos magistrados, o direito à desconexão, enquanto expressão fundamental do Direito do Trabalho, deve ser protegido, sob pena de configuração de ato ilícito, com todos os consectários daí decorrentes (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

O trabalho pode ser equilibrante ou fatigante, a depender do seu contexto e da carga psicológica que exige. A possibilidade (ou não) de desconectar-se, o que engloba lazer e limitação do tempo de trabalho, está intimamente relacionada a essa conclusão.

O bem-estar será atingido quando o trabalho permitir a evasão das energias psíquicas do empregado. Caso contrário, a energia acumulada será descarregada no

psiquismo do próprio trabalhador, acarretando o processo de somatização ou mesmo doenças (OLIVEIRA, 2011).

Segundo Dejours, “o trabalho se impõe como um dado social que participa da construção ou desconstrução da saúde física e mental” (2017, p. 99), exigindo a mobilização de especialistas para a identificação das causas e origens de um determinado fenômeno.

O teletrabalho em domicílio tem se desenvolvido com base na dimensão individual de cada trabalhador, que produz isoladamente, sob uma vigilância constante e invisível. Essa realidade tem sido um campo fértil para o surgimento de doenças psicossomáticas, oriundas de um sistema de controle excessivo.

Para compreender se a conexão excessiva do teletrabalhador em domicílio representa, para além da constatação dos seus efeitos nocivos, uma problemática que tem sido judicializada por esses empregados, buscou-se analisar a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região relativa à matéria.

Com supedâneo nos julgamentos que examinam questões envolvendo *home office*, pretendeu-se aferir quais são as demandas sociais oriundas dessa prática que são acolhidas pelo referido Tribunal, e se essas demandas trazem à tona discussões relativas ao direito à desconexão.

4. DEMANDAS JUDICIAIS ENVOLVENDO O TELETRABALHO EM DOMICÍLIO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Para aprofundar os estudos em voga, e aproximar a teoria da realidade, buscou-se, com base em amostra jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná/Brasil), identificar as problemáticas oriundas do teletrabalho em domicílio que são judicializadas e acolhidas no referido Tribunal.

Para tanto, realizou-se, a partir do sítio eletrônico oficial do TRT da 9ª Região, o levantamento dos acórdãos proferidos sobre o tema, publicados no ano de 2022, mais especificamente, de 01/01/2022 a 31/10/2022, quando a presente pesquisa foi finalizada.

A opção pelos acórdãos publicados no ano de 2022 decorreu da intenção de localizar julgamentos recentes, que já representassem a tendência de consolidação do teletrabalho em domicílio, oriunda dos efeitos gerados pelo período de isolamento social em razão da COVID-19.

Com esse propósito, lançou-se, no campo de busca jurisprudencial, os seguintes argumentos de pesquisa: primeiro, “teletrabalho” e “home office” e “ROT”; e, posteriormente, “teletrabalho” e “domicílio” e “ROT”.

A pesquisa teve o condão de analisar apenas os acórdãos proferidos em sede de recurso ordinário, isto é, julgamentos de recursos interpostos em face de sentenças de primeiro grau, o que justificou a inclusão da sigla “ROT”, abreviação do termo “Recurso Ordinário Trabalhista”, como argumento de pesquisa.

A utilização da sigla visou excluir outros tipos de julgamentos, tais como aqueles proferidos em fase de execução, ação rescisória e mandado de segurança.

Com os termos “teletrabalho” e “home office” e “ROT” foram encontrados 65 acórdãos, entre eles oito julgamentos de embargos de declaração, os quais foram excluídos, por serem impertinentes à discussão. Com os argumentos “teletrabalho” e “domicílio” e “ROT”, já desconsiderando os julgamentos de embargos de declaração, somaram-se à pesquisa mais seis acórdãos.

Da análise de todos os acórdãos examinados, observa-se que as principais demandas relativas ao teletrabalhador dizem respeito à jornada de trabalho e à ajuda de custo com a estrutura necessária para a implementação do *home office*.

Dos 63 acórdãos obtidos com os parâmetros indicados, 29 discutem questões relativas à jornada de trabalho do teletrabalhador, tais como horas extras e supressão de intervalo intrajornada, e 12 tratam de ressarcimento material pelos gastos com a infraestrutura do teletrabalho.

Nos demais, há julgamentos em que não foi reconhecido o trabalho em *home office*, por ausência de provas nesse sentido; discussões sobre o direito de trabalhar de forma telepresencial no período de isolamento social em razão da COVID-19; e controvérsias que não tratam de demandas específicas da condição de teletrabalhador, mas sim de questões relativas a todo tipo de empregado (ex. validade da rescisão contratual; e direito a salário substituição).

A pesquisa jurisprudencial revelou que a grande discussão em torno do teletrabalho em domicílio, que alcançou o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio de recursos ordinários, até outubro de 2022, diz respeito à jornada de trabalho, mais especificamente ao labor em sobrejornada, sem a devida contraprestação. A referida controvérsia foi localizada em quase metade dos acórdãos analisados. Em segundo lugar, há a discussão relativa aos custos operacionais oriundos do labor em domicílio.

Com relação aos custos com o trabalho em *home office*, o TRT da 9ª Região reconhece que compete ao empregador, enquanto responsável pelos riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT)³, custear os valores despendidos com o teletrabalho, tais como internet e energia elétrica. Para que haja condenação nesse sentido, no entanto, é necessária a comprovação, pelo empregado, de que o exercício do teletrabalho, de fato, resultou em despesas extraordinárias.

A implementação do teletrabalho em domicílio, sem o devido custeio, sem dúvidas, é uma questão de extrema relevância social, já que a falta de amparo patronal nesse sentido pode representar um fator de exclusão daqueles empregados que são incapazes de arcar com as despesas oriundas desse trabalho.

A par da pertinência do tema, o estudo proposto tem por fim examinar se a jurisprudência do TRT da 9ª Região, relativa ao teletrabalhador em domicílio, revela indícios característicos da sociedade do cansaço. Para essa discussão, a controvérsia referente ao custeio material do teletrabalho é pouco significativa.

Especificamente quanto à jornada de trabalho, o Tribunal tem uma tendência a reconhecer, com amparo no artigo 6º da CLT⁴, que, em geral, o teletrabalho em domicílio permite o controle e a fiscalização dos horários de trabalho, de modo que o empregado, submetido a uma jornada fixa de trabalho, tem o direito ao pagamento de horas extras, em caso de extrapolamento dos limites da sua carga horária.

Excluem-se desse entendimento apenas os empregados que trabalham por produção ou tarefa, incompatível com o controle de horários. Nesses casos, aplica-se o artigo 62, inciso III, da CLT⁵.

Corroborando esse entendimento, os acórdãos abaixo transcritos:

(...) A princípio, o teletrabalho está inserto na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62, III, da CLT, em razão da dificuldade de controle, o que elidiria o direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturno, etc. Todavia, há possibilidade do teletrabalho ser compatível com o controle de jornada, consoante disposto no art. 6º da CLT ("*Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego*"). (ROT-0000222-23-2021-5-09-0012, 7ª Turma, Relatora Rosemarie Diehrichs Pimpão, DEJT 24/05/2022).

³ Nos termos do artigo 2º, *caput*, da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

⁴ Consoante disposto no *caput* do art. 6º da CLT, “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

⁵ Nos termos do artigo 62 da CLT, “não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”.

(...) A partir do dia 16/07/2020, a autora passou a realizar suas funções laborais em regime de teletrabalho, conforme disposto no artigo 75-B da CLT. Desde então, a jornada não foi mais registrada nos cartões, consoante se infere das fls. 310 e ss. Outrossim, embora a reclamada afirme que nesse interregno a autora estava dispensada do controle de jornada, nos termos do inciso III do artigo 62 Consolidado, não demonstrou por qualquer meio que quando em teletrabalho a autora passou a prestar serviços por produção ou tarefa, não afastando, portanto, a exigência do registro formal de jornada, inclusive após a assinatura do termo aditivo de fls. 274 que, inclusive, estabeleceu que a autora "poderá participar, no seu horário de trabalho, de videoconferência ou outra forma semelhante de reunião ou contato on-line, de acordo com as solicitações de sua chefia, as quais serão realizadas dentro da jornada laboral, prevista no contrato de trabalho" (fls. 272/274, destaquei). Neste contexto, coaduno dos termos da r. sentença quanto aos horários de trabalho fixados, os quais não foram impugnados de forma específica pela ré. (ROT-0000543-84-2021-5-09-0067, 6ª Turma, Relator Arnor Lima Neto, DEJT 08/04/2022).

(...) Prevalece nesta E. 5ª turma o entendimento de que *"o labor em "atividade externa", de que trata o art. 62, I, da CLT, não se confunde com o teletrabalho (home office), hipótese em que a atividade é exercida pelo trabalhador em sua residência (trabalho remoto), tal como no caso dos autos. Com relação a esse observa-se o disposto no art. 6º, da CLT"*, (processo n. 0000139-61.2018.5.09.0513, Rel. Archimedes Castro Campos Junior, publicado em 18/12/2019). (RORSum-0000366-51-2021-5-09-0673, 5ª Turma, Relatora Valéria Rodrigues Franco da Rocha, DEJT 06/04/2022).

Dos 29 acórdãos em que se discute a jornada de trabalho do teletrabalhador, em dez decisões o empregador foi condenado ao pagamento de horas extras (ou a sentença foi mantida nesse sentido). Nos demais, a alegação de labor em sobrejornada foi rejeitada porque não comprovado o trabalho em período superior ao registrado nos controles de horários, ou em razão do enquadramento na exceção do art. 62, inciso III, da CLT.

Apesar disso, uma análise detida dos processos em que essas dez decisões foram proferidas, revela que tais ações não citam o direito à desconexão como fundamento das pretensões formuladas.

Do exame das petições iniciais que resultaram nos julgamentos discutidos, verificou-se que, das dez ações ajuizadas, apenas três apresentaram pretensões amparadas no direito à desconexão (ou descompressão). Nelas, o direito à desconexão foi invocado como fundamento para o pagamento de indenização por danos morais, pretensão que, ao final, não foi acolhida.

A pesquisa processual demonstrou que, embora o direito ao pagamento de horas extras seja a principal demanda oriunda do teletrabalho em domicílio, o direito à desconexão, em regra, não é objeto dessas ações. O recorte jurisprudencial examinado, sem dúvidas, não reflete o debate doutrinário existente em torno do tema.

É claro que não é todo o labor em sobrejornada que priva o empregado de sua vida particular e do convívio social/familiar a justificar o direito à reparação moral. A questão exige o exame caso a caso. O debate relativo ao direito à desconexão comumente está relacionado a jornadas de trabalho verdadeiramente extenuantes.

De todo modo, nota-se que a superconectividade do teletrabalhador, em regra, ainda não é pauta de discussão judicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

O fato de o direito à desconexão não contar com previsão legal expressa, possivelmente, contribui para esse contexto. Em se tratando de um direito que encontra amparo no valor social do trabalho e na dignidade humana, no entanto, a pesquisa reforça a necessidade de aprofundamento e regulamentação da matéria, como medida, inclusive, de contenção de doenças relacionadas ao trabalho.

Garantir o respeito aos períodos de descanso e lazer do empregado, sem interrupções por meio de mensagens, ligações e e-mails, é essencial para evitar prejuízos à saúde mental do teletrabalhador e, por consequência, diminuir os riscos de acionamento das empresas na Justiça do Trabalho.

Na amostra coletada, não foram localizados acórdãos tratando de doenças eventualmente relacionadas ao exercício do *home office*. Ressalta-se, no entanto, que a popularização dessa modalidade de trabalho é recente e que, no Brasil, ela passou a ser largamente adotada a partir do ano de 2020, em razão da pandemia mundial da COVID-19.

A atualidade do tema explica, em certa medida, a escassez de julgamentos que tratem de enfermidades oriundas do teletrabalho, principalmente porque as doenças ocupacionais, em geral, exigem certo tempo para se consolidar.

Salienta-se que o teletrabalho em domicílio é uma realidade posta e que os julgamentos analisados, em sua maioria, trazem à baila denúncias de excesso de jornada de trabalho, o que, a longo prazo, contribui para o surgimento de enfermidades, consequências para as quais o operador do direito deve estar preparado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo Byung-Chul Han, o desenvolvimento social impulsionado pelas novas tecnologias reflete indivíduos imersos em um excesso de positividade, dominados por estímulos e informações, sem pausas para reflexão e contemplação. A busca desenfreada

pelo desempenho promove individualização e isolamento e daí exsurge uma enorme crise de reconhecimento.

Para Han, as doenças psíquicas, especificamente a depressão, representam, além de um fracasso do homem pós-moderno em ser ele mesmo e de corresponder à pressão por desempenho, “a carência de vínculos, característica para a crescente fragmentação e atomização do social” (2017, p. 27).

Os meios telemáticos, à medida em que se consolidam como forma de interação social, de economia e de trabalho, possibilitam a superação dos modelos tradicionais de vínculos sociais. O teletrabalho em domicílio é fruto dessa evolução.

Enquanto modalidade de trabalho exercida à distância, com amparo em computadores e outros meios informatizados de telecomunicação, o *home office*, por suas próprias características, reproduz o cenário social descrito por Byung-Chul Han, marcado pelo isolamento e pela hiperconectividade.

Se de um lado o progresso facilita a organização do trabalho e permite que o empregado esteja fisicamente mais próximo da família, por outro, invade o ambiente privado do trabalhador, por meio de comandos virtuais; eleva a cobrança por resultados; e cria um ambiente propício para a estafa humana.

Com amparo nas NTICs, o teletrabalho em domicílio revela uma dinâmica em que há uma vigilância permanente e difusa, capaz de disciplinar, com precisão e eficácia, a conduta do trabalhador; e um isolamento que reforça a divisão, a individualidade e a perda da capacidade comparativa. O fruto desse cenário é um trabalhador continuamente conectado, que se tornou o seu próprio algoz, entregue à pressão por produtividade e excelência.

A pesquisa jurisprudencial realizada, com os parâmetros acima indicados, revelou que a grande discussão em torno do teletrabalho em domicílio, que alcançou o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio de recursos ordinários, até outubro de 2022, diz respeito à jornada de trabalho.

Dos 63 acórdãos obtidos, 29 discutem questões relativas ao labor em sobrejornada, sem a devida contraprestação. Nesses últimos, houve a condenação do empregador ao pagamento de horas extras (ou a manutenção da sentença nesse sentido) em dez reclamatórias.

Apesar disso, as petições iniciais apresentadas nessas ações, em regra, não citam o direito à desconexão como fundamento das pretensões formuladas pelo teletrabalhador.

A amostra processual examinada demonstrou que, embora o direito ao pagamento de horas extras seja a principal demanda oriunda do teletrabalho em domicílio, o direito à desconexão, *a priori*, não é objeto dessas ações.

A superconectividade do teletrabalhador e os impactos nocivos daí decorrentes, embora sejam citados, timidamente, em algumas ações isoladas, ainda não são, em regra, pauta de discussão judicial.

O recorte jurisprudencial examinado, sem dúvidas, não reflete o debate doutrinário existente em torno do tema e nem a importância do seu aprofundamento enquanto meio de atenuação dos efeitos deletérios da sociedade da cansaço revelada por Byung-Chul Han.

A regulação do tempo de trabalho interessa a todos os atores sociais e vai muito além da promoção de uma vida digna. O direito à desconexão está intimamente ligado à prevenção de doenças psíquicas relacionadas ao trabalho, cujo agravamento, não raras vezes, está associado à exigência do máximo desempenho, da excelência e do imediatismo.

Embora a pesquisa jurisprudencial não tenha revelado a existência de acórdãos a respeito de doenças psíquicas relacionadas ao teletrabalho em domicílio, não se pode ignorar que a popularização do *home office* é relativamente recente e que as doenças ocupacionais, em geral, exigem certo tempo para se consolidarem.

Ainda que a aceleração social e a constante inserção de mecanismos tecnológicos sejam inevitáveis, é necessário o controle dos efeitos negativos desses instrumentos. Para tanto, é fundamental que o teletrabalhador tenha assegurado o direito à desconexão, nele compreendidos os descansos e o lazer.

Tolher essa garantia implica impactos não apenas à higidez física e mental do trabalhador, mas também ao desenvolvimento da economia e à própria sociedade, já que um indivíduo doente não interage e nem contribui para a construção de uma civilização melhor.

Parece óbvio que trabalhar ininterruptamente, sob controle permanente, prejudica o desenvolvimento pessoal e social e, por consequência, ofende o primado da vida digna. “O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma” (HAN, 2015, p. 38) e os adoecimentos psíquicos são as manifestações patológicas dessa realidade.

O desafio dos operadores do direito, nesse cenário, é devolver o tempo livre ao empregado, garantindo instrumentos capazes de coibir os danos causados por atividades que são inerentes à estrutura capitalista.

REFERÊNCIAS

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. atual. por Jessé Claudio Franco Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452/1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. ROT-0000222-23-2021-5-09-0012. Relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão. 24 mar. 2022. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa>. Acesso em: 31 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. ROT-0000543-84-2021-5-09-0067. Relator Arnor Lima Neto. 08 abr. 2022. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa>. Acesso em: 31 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. RORSum-0000366-51-2021-5-09-0673. Relatora Valéria Rodrigues Franco da Rocha. 06 abr. 2022. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa>. Acesso em: 31 out. 2022.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Vanise Dresch (trad.). Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

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

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. O sujeito trabalhador – visões e perspectivas em tempos modernos, estado de crise e sociedade do cansaço: um diálogo entre Chaplin, Bauman e Byung-Chul Han. In: FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; MIRANDA, Pedro Fauth Manhães (org.). **Repensando o jurídico nas interações entre direito, cinema e outras artes: volume I**. Belo Horizonte: Senso, 2020, p. 238-258.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica – O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Maurício Liesen (trad.). Editora Âyiné: 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Enio Paulo Giachini (trad.). 2. ed. ampl. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

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

MARQUES, Camila Salgueiro da Purificação; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; MOREIRA, Parcelli Dionizio. Sociedade do cansaço na era digital e o direito à desconexão na pandemia covid19. *In*: SALADINI, Ana Paula Sefrin; FILHO, Lourival Barão Marques (org.). **Direito do trabalho e novas tecnologias: impacto da revolução tecnológica nas relações de trabalho e nova racionalidade jurídica**. Londrina, PR: Thoth, 2021. p. 39-58.

MOREIRA, Teresa Coelho. Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209/115>. Acesso em: 19 jul. 2022.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 66. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

PEGO, Rafael Foresti. Trabalho remoto e o panóptico. **Revista LTr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 83, n. 6, ex. 1, p. 678-685, jun. 2019.

SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e relação de trabalho: impactos na vida do trabalhador contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2019.