

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

VANESSA VIEIRA PESSANHA

PAULO CAMPANHA SANTANA

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana

**O DIREITO À DESCONEXÃO E O DANO EXISTENCIAL NO TELETRABALHO:
PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DIANTE DOS DESAFIOS
DA HIPERCONEXÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL**

**THE RIGHT TO DISCONNECT AND EXISTENTIAL DAMAGE IN TELEWORK:
PROTECTING WORKERS' MENTAL HEALTH IN THE FACE OF THE
CHALLENGES OF HYPERCONNECTION IN THE DIGITAL WORK
ENVIRONMENT**

Ricardo Thomaz Santos ¹
Saada Zouhair Daou ²
Jaqueline dos Santos da Silva ³

Resumo

O presente artigo analisa se a subtração do tempo do trabalhador por meio da violação ao direito à desconexão do trabalhador em regime de teletrabalho pode resultar em indenização pelo dano existencial gerado ao empregado. Assim, inicialmente, estudou-se o impacto da tecnologia nas relações laborais, perpassando pela Revolução Industrial e pelo impacto das redes sociais nas relações de trabalho contemporâneas, as quais destruíram a clara separação entre trabalho e vida privada, resultando numa exigência incessante pelo atingimento de metas mesmo fora da jornada de trabalho. Após, analisou-se o direito à desconexão, notadamente a sua previsão no direito comparado e no Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, que almeja regulamentar o referido direito no Brasil. A seguir, investigou-se se a violação do referido direito pode gerar direito à reparação por dano existencial ao trabalhador e se esta indenização precisa estar atrelada à comprovação da destinação que o trabalhador daria ao tempo ilicitamente subtraído. Concluiu-se que a despeito de algumas decisões judiciais já reconhecerem o direito à desconexão, realizando verdadeira atualização hermenêutica da legislação, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não protege o teletrabalhador de maneira plena no tocante ao direito à desconexão, considerando que este ainda não foi regulamentado, assim como que embora já existam precedentes exigindo comprovação da destinação que seria dada ao tempo subtraído, este entendimento caminha na contramão dos direitos da personalidade do trabalhador, na medida em que estimula a excessiva auto-exploração e a hustle culture, desprezando o direito ao descanso ou até mesmo ao puro ócio.

Palavras-chave: Teletrabalho, Jornada de trabalho, Hiperconectividade, Direito à desconexão, Dano existencial

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes whether the subtraction of the worker's time through the violation of the

¹ Doutorando em Desenvolvimento Socioambiental pela NAEA/UFPA.

² Doutora em Direito pela PUC/SP.

³ Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Unama.

worker's right to disconnect in a telework regime can result in compensation for the existential damage caused to the employee. Thus, initially, the impact of technology on labor relations was studied, going through the Industrial Revolution and the impact of social networks on contemporary labor relations, which destroyed the clear separation between work and private life, resulting in an incessant demand for the achievement of goals even outside working hours. Afterwards, the right to disconnection was analyzed, notably its provision in comparative law and in Bill n. 4,044, of 2020, which aims to regulate this right in Brazil. Next, it was investigated whether the violation of this right can generate the right to compensation for existential damage to the worker and whether this compensation needs to be linked to proof of the destination that the worker would give to the illegal time unlawfully stolen. It was concluded that despite judicial decisions already recognize the right to disconnection, performing a hermeneutic update of the legislation, the Brazilian legal system still does not fully protect the teleworker with regard to the right to disconnection, considering that it has not yet been regulated, as well as that although there are precedents requiring proof of the destination that would be given to the time subtracted, this understanding goes against the worker's personality rights, encouraging excessive self-exploitation and hustle culture, despising the right to rest or even idleness.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Working hours, Hyperconnectivity, Right to disconnect, Existential damage

INTRODUÇÃO

O teletrabalho tem se consolidado como uma prática cada vez mais comum devido às transformações tecnológicas e às demandas por flexibilidade. A Palavra “teletrabalho” surgiu pela primeira vez em 1973, cunhada por Jack Nilles, amplamente reconhecido como pioneiro do teletrabalho, cuja expressão em inglês seria *telecommuting*. Com o objetivo de diminuir o fluxo de transporte nas áreas urbanas, Nilles projetou uma lógica social do trabalho, em que ao invés de os empregados se deslocarem ao trabalho, o trabalho é que se desloca aos trabalhadores. Segundo o autor, o teletrabalho seria uma forma de executar tarefas fora das dependências da empresa, por meio telemáticos. (Kitanishi, 2019, p. 285)

Atualmente, conforme previu Jack Niles, o teletrabalho se disseminou, caracterizando-se como modalidade de trabalho que ocorre fora das dependências físicas da empresa, usando novas formas de comunicação e tecnologias de informação. Assim, o que já pareceu um futuro utópico (ou distópico), é hoje uma realidade: muitas pessoas não precisam se locomover para um espaço de trabalho ou precisam se locomover a ele apenas alguns dias por semana, podendo realizar os seus trabalhos em qualquer lugar.

No entanto, a mencionada modalidade de trabalho também tem ocasionado a falta de limites claros entre a vida profissional e pessoal, o que tem favorecido o surgimento de problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse e sobrecarga de trabalho, os quais parecem estar diretamente associados à expropriação do tempo do trabalhador.

Isso porque, no atual cenário, ferramentas como o WhatsApp permitem o contato permanente com o trabalhador, gerando a impressão de que os trabalhadores estão disponíveis a qualquer momento. Esta hiperconexão, vivenciada pela sociedade pós-moderna, tem resultado numa distinção cada vez mais nebulosa entre o trabalho, lazer e a vida privada. Como resultado, os trabalhadores se veem diante de uma demanda crescente por atingir metas mesmo fora dos horários de trabalho, além de poderem ser acionados a qualquer momento, por meio das referidas tecnologias da informação. Com isso, as demandas do trabalho acabam persistindo mesmo fora da jornada de trabalho e o trabalhador mesmo não estando no seu ambiente de trabalho, muitas vezes está sempre trabalhando ou sujeito a ser acionado para trabalhar.

Diante desse contexto, importa questionar: a subtração do tempo do trabalhador por meio da violação ao direito à desconexão do trabalhador em regime de teletrabalho pode resultar em indenização por dano existencial (ao trabalhador)?

Consigne-se, por oportuno, que a lei brasileira ainda não estabelece diretrizes específicas sobre a jornada de trabalho dos teletrabalhadores, principalmente em relação ao

direito à desconexão. Isso cria um vácuo legal que pode permitir que os empregadores abusem e prejudiquem os trabalhadores.

Outrossim, justifica-se esta pesquisa à medida que entender como a operação do teletrabalho pode impactar o direito à desconexão é de suma importância para garantir condições de trabalho saudáveis e equilibradas. Além disso, investigar como a doutrina e a jurisprudência pátrias interpretam essa questão é essencial para preencher as lacunas jurídicas e propor medidas de proteção adequadas.

Para responder ao mencionado problema de pesquisa, utilizou-se os procedimentos bibliográfico e documental, o método hipotético-dedutivo e uma abordagem qualitativa, a qual buscou avaliar a efetividade da aplicação do instituto do direito à desconexão no meio social, embasado em pesquisas doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas. A hipótese desta pesquisa é que sem o respeito à desconexão, não há limites à jornada de trabalho, o que pode afetar a saúde do trabalhador, sendo a “mera” subtração do tempo do trabalhador apta à ensejar a indenização por dano existencial.

O estudo foi organizado em 04 (quatro) capítulos principais, trazendo em primeira análise um contexto histórico sobre evolução tecnológica das relações laborais ao longo dos anos, com o objetivo específico de destacar os desafios sociais enfrentados na busca por melhores condições de trabalho, além de examinar como o direito laboral evoluiu ao longo de diferentes períodos, desde a Revolução Industrial a Era moderna. Após, analisou-se os conceitos e características do contrato de trabalho em regime telepresencial e, em sequência, o regramento vigente sobre direito à desconexão, encerrando-se a pesquisa com análise acerca da (im)possibilidade da responsabilização civil do empregador como resultado da violação do direito à desconexão no trabalho remoto.

1. EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DAS RELAÇÕES LABORAIS

A indústria 4.0, caracterizada pela era digital, surge de transformações significativas na maneira como o trabalho é realizado. Ao longo da história, o trabalho acompanha o avanço da civilização, desde os primórdios das Revoluções Industriais até a introdução da indústria 4.0¹. Isso se deve ao fato de que cada revolução tecnológica provoca mudanças no estilo de vida e trabalho de seu tempo.

¹ A expressão "indústria 4.0" foi criada na Alemanha, em um evento realizado em 2011, chamado Hannover Messe. Para maiores informações sobre o evento, SCHWAB, Klaus., Op. cit., P. 10.

Por essa razão, etimologicamente, a palavra "trabalho" remete a uma tarefa árdua e pesada, associada a uma conotação negativa. No entanto, ao longo dos tempos, o trabalho se tornou uma atividade essencial para toda a humanidade, abrangendo três tipos distintos: trabalho manual, intelectual e técnico. (Leite, 2022, p. 53).

No plano internacional, com a primeira Revolução Industrial, que ocorreu a partir do século XVIII, houve a necessidade de alterações quanto à forma de execução de tarefas, tendo em vista que antes dela a mão de obra era totalmente braçal e não havia proteção jurídica ao trabalhador. A partir desta Revolução, foram criadas máquinas à vapor na Inglaterra, o que forneceu energia para a produção de obra prima, resultando em emprego e renda nos grandes centros urbanos. (Freire; Santos, 2022)

Dessa forma, como as máquinas trouxeram maior lucro em menos tempo, aumentou-se a necessidade de contratação de novos funcionários, havendo excessiva cobrança destes, por meio de longas jornadas, baixos salários e até mesmo exploração de mulheres e crianças, visto que, com a ruína do feudalismo e o consequente êxodo rural, não restou alternativa às pessoas senão se sujeitar à burguesia. (Freire; Santos, 2022; Federici, 2017).

Entretanto, o excesso de opressão sobre a classe trabalhadora provocou uma mobilização do operariado, que se espalhou por diversos países, incluindo o Brasil. A história do direito do trabalho brasileiro, segundo Leite (2022, p. 56), pode ser dividida em três períodos distintos: o primeiro, que se estende até a abolição da escravatura; o segundo, que abrange da Proclamação da República até a campanha política da Aliança Liberal; e o terceiro, que se inicia com a criação do Estado Novo (1930) e se prolonga até os dias atuais.

Neste cenário, o Movimento Operário surgiu como uma reação dos trabalhadores urbanos às condições precárias de trabalho, à falta de regulamentação e, sobretudo, às jornadas de trabalho excessivamente longas e aos salários baixos e indignos. Impulsionado por ideais socialistas, esse movimento ganhou força entre o final do século XIX e início do século XX. A mobilização coletiva do Movimento Operário buscou transformação social e participação política - objetivos que em parte foram alcançados. (Hobsbawn, 2000)

A Consolidação das Leis do Trabalho (1943) foi influenciada tanto por fatores externos; Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pelo Tratado de Versalhes e ocorrida em 1919, quanto internos: através da política implementada por Getúlio Vargas em 1930. (Leite, 2022, pag. 42)

Aliado a isso, a Constituição Federal de 1988 representou um marco significativo para o Direito do Trabalho, ao estabelecer, no âmbito do Estado Democrático de Direito, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, tendo como princípio fundamental a dignidade da

pessoa humana. A partir desse princípio, a Carta Magna passou a reconhecer e garantir diversos direitos trabalhistas, como a valorização da negociação coletiva, o direito às férias acrescidas de um terço do salário e a limitação da jornada de trabalho a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, entre outros avanços. (BRASIL, 1988)

Contudo, a partir da ideia de Estado Mínimo, assim como da disseminação de ideologias neoliberais e culturas regressivas, promulgou-se, em 2017, uma ampla Reforma à CLT. Trata-se da Lei Federal nº 13.467, que passou a priorizar a flexibilização e desregulamentação de diversas formas de trabalho, gerando divergências e discussões, especialmente no meio doutrinário, acerca da regulamentação de alguns dispositivos, dentre eles o teletrabalho.

2. HIPERCONEXÃO NO TELETRABALHO: A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR NA SOCIEDADE DIGITAL

Antes de abordar a temática da hiperconexão e sua relação com o trabalho remoto, é importante tecer algumas considerações prévias acerca do teletrabalho em si. A Palavra “teletrabalho” surgiu pela primeira vez em 1973, cunhada por Jack Nilles, amplamente reconhecido como pioneiro do teletrabalho, cuja expressão em inglês seria *telecommunting*. Com o objetivo de diminuir o fluxo de transporte nas áreas urbanas, Nilles projetou a lógica social do trabalho, em que ao invés de os empregados se deslocarem ao trabalho, o trabalho é que se desloca aos trabalhadores. Segundo o autor, o teletrabalho é a forma de executar tarefas fora das dependências da empresa, por meio telemáticos (Kitanishi, 2019, p. 285), incluindo-se dentro desse conceito outras expressões com o mesmo significado, quais sejam: trabalho a distância, trabalho remoto, trabalho virtual ou cibernético.

Apesar de ser uma modalidade de trabalho incluída no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/2017, também conhecida como “Reforma Trabalhista”, o tema já vinha sendo abordado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 2011, quando foi incluído pela Lei nº 12.551/2011, que alterou a redação do art. 6º da CLT, o qual passou a prever que “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.”

Nesse contexto de crescente utilização das tecnologias e dos meios digitais como instrumento de trabalho – os quais possibilitam a conexão permanente dos trabalhadores ao ambiente laboral – emerge a necessidade de discutir-se sobre a regulamentação do direito à

desconexão, isto é, o direito ao afastamento do trabalho em períodos de descanso, folgas e férias, visando proteger a saúde mental, o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Apesar de não haver uma legislação específica que regule o direito à desconexão, a doutrina reconhece esse direito com base em diversos dispositivos da Constituição Federal. Entre eles, estão os direitos à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV), à saúde (arts. 6º e 195), à convivência familiar (art. 227) e ao lazer (art. 217, § 3º). (Souto Maior, 2003; Molina, 2017).

Isso porque, o descanso do labor permite ao trabalhador recuperar-se da fadiga do trabalho e focar em seus afazeres pessoais que não são interligados ao ambiente laboral, como convívio familiar, crenças religiosas, circuito social de amizade, esportes, desenvolvimento estudantil e demais atividades que dispõem entretenimento ao trabalhador e melhoram sua condição social. (Nascimento, 2011) Além disso, a ausência de tempo de ócio faz com que as pessoas deixem de contemplar a vida e de refletir sobre ela, o que é essencial para o desenvolvimento de senso crítico e até mesmo para o atingimento da verdadeira felicidade, de acordo com Byung Chul Han (2023).

Dessa forma, embora alguns doutrinadores entendam como sinônimo de liberdade a forma de execução de tarefas por meios digitais, não se pode deixar de questionar que a banalização do imediatismo no cumprimento de tarefas e a *hiperconexão* podem gerar riscos psicossociais ao colaborador. Até porque, nos casos específicos de teletrabalho por produção ou tarefa, o foco da discussão encontra-se na contraprestação e não na jornada de trabalho e fiscalização. É evidente, portanto, que a produção exigida deveria ser factível dentro da jornada de trabalho.

Lado outro, mesmo que nas duas modalidades a compensação salarial ocorra de forma diversa, elas devem ser analisadas em conjunto para garantir direitos decorrentes da duração do trabalho.

A controvérsia reside no fato de que a fiscalização no regime de teletrabalho pode ser mais precisa do que a realizada nas dependências do empregador, visto que o empregado pode ser submetido às exigências de conexão por rede social, *chats* e *e-mails* durante o período de descanso (Carvalho, 2018), sendo que essa exigência se torna ainda mais corriqueira em se tratando de teletrabalho por produção ou tarefa, pois o empregador estará ciente de que não terá que remunerar o empregado pelas horas além da jornada ordinária.

Isto posto, Gabriela Neves Delgado e Caio Borges (2021) apontam que “as fronteiras temporais do trabalho se esfumaçam, ficando o trabalhador de frente a uma jornada excessiva habitual, na medida em que é patente a necessidade de cumprir as metas impostas”, metas essas que frequentemente sobrecarregam o trabalhador, resultando em superexploração e execução contínua demandadas pelo empregado. Com isso, os trabalhadores são instados à busca por desempenho incessante, a produzirem a todo momento, para atingir as metas impostas, com a consequente expropriação de seu tempo “livre”.

Nesse contexto, nos últimos anos, destacou-se a chamada *hustle culture* (ou cultura da agitação), a qual requer que o indivíduo se apresse em busca de resultados, estando diretamente associada à sociedade do desempenho, que incentiva os indivíduos a trabalharem intensamente para alcançar progressão profissional e pessoal, não importando o custo na seara pessoal do indivíduo. Com isso, a produtividade enquanto fim em si mesma parece ser a virtude mais valorizada de nosso tempo, o que tem gerado adoecimento psíquico em larga escala (Péric, 2024).

Embora seja um estilo de vida frequentemente defendido sob o argumento de superação de metas, a *hustle culture* contraria o direito à desconexão. Na prática, observa-se que a promoção desta “cultura” raramente parte dos próprios trabalhadores, sendo, em sua maioria, estimulada por gestores e proprietários de empresas que, inseridos na lógica da sociedade capitalista contemporânea, priorizam o aumento da produtividade e do lucro em detrimento do bem-estar dos empregados.

O filósofo sul-coreano, Byung-Chul Han (2017), argumenta que a sociedade atual é caracterizada pela autoexploração, a partir da qual há uma ênfase na ideia de que todo tempo disponível deve ser convertido em mercadoria, visando lucro e autodesenvolvimento. A pressão para o trabalho não é mais algo externo, mas sim interno e individualizado, o homem deve se auto-explorar e chamar isso de liberdade/libertação. Sobre o tema, o autor assevera que:

O animal laborans pós-moderno não abandona a sua individualidade ou seu ego para entregar-se pelo trabalho a um processo de vida anônimo da espécie. A sociedade laboral individualizou-se numa sociedade de desempenho e numa sociedade ativa. O animal laborans pós-moderno é provido do ego ao ponto de quase dilacerar-se, ele pode ser tudo menos ser passivo (Byung, 2017, p. 43).

Assim, é possível afirmar que o teletrabalho está intimamente ligado ao direito à desconexão, visto que este último é utilizado como basilar para limitação do poder diretivo do empregador e garantia de direitos fundamentais ao teletrabalhador.

2.1. (In)suficiência de Regulamentação sobre Direito à Desconexão

No Brasil, o Direito à desconexão deriva de construção doutrinária e jurisprudencial, não existindo até o presente momento um parâmetro de limitação para a preservação do não-trabalho no Brasil, o que dificulta a aferição desse direito em termos jurídicos, apesar de sua evidente manifestação prática. Nesse cenário, essa nova realidade tecnológica traz, além de profissões outrora inexistentes, novas problemáticas ao Direito do Trabalho, especialmente no tocante à proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

Não obstante o artigo 75-B, §5º, da CLT determine que o uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura por empregados fora do horário de trabalho não seja considerado como tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, é comum que o empregado responda a e-mails e mensagens instantâneas de forma célere, a fim de evitar eventuais prejuízos à manutenção do vínculo empregatício. Ademais, a excedência das 08 (oito) horas diárias no contexto do teletrabalho por produção ou por tarefa é uma realidade, uma vez que não há restrições a essas formas de execução de atividades. Sobre o tema, Braga (2015, p. 142) pontua que o "empregador tem a obrigação de passar a seus empregados uma quantidade de serviço possível de ser realizada dentro de uma jornada normal de trabalho, sem extrapolações".

Ao contrário do que se vê no Brasil, já existem diversas empresas privadas por todo o mundo que adotam políticas internas de bloqueio e/ou desligamento de equipamentos ao fim de uma jornada laboral, justamente com o objetivo de garantir o direito ao não-trabalho. Retrato disso é que a Volkswagen elaborou uma política na Alemanha a partir da qual os telefones móveis dos trabalhadores são desativados das 18h15 às 7h da manhã semanalmente, com exceção dos telefones dos gerentes. Essa política é estabelecida por meio de um acordo coletivo de trabalho vigente desde agosto de 2011 (Melo, 2021, p. 100).

Em alguns países da Europa há regulamentações específicas quanto ao direito à desconexão. Na França, por exemplo, o art. 55 da Lei 2016-1088 prevê que as empresas e os trabalhadores devem negociar e definir por meio de acordo coletivo, as regras que garantem o exercício do direito à desconexão e, em sua ausência, fica a cargo do empregador produzir regras internas, após ouvir o conselho da empresa. (Melo, 2021, p. 100).

Na Espanha, o direito à desconexão digital do ambiente de trabalho é previsto nos artigos 88 e 90 da Lei Orgânica nº 3/2018, que dispõe sobre Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais. Embora não seja um direito reconhecido nas leis trabalhistas do país, não há óbice quanto a sua regulamentação e aplicabilidade prática nas relações laborais. Este dispositivo transfere à empresa o dever de monitorar o tempo diário de atividade do

teletrabalhador, a fim de garantir que esse tempo não seja excedido, registrando seu início e término, sem prejudicar a flexibilidade do empregado. (Melo, 2021, p. 100).

Visando inserir este direito ao sistema positivado brasileiro, é importante ressaltar a existência do Projeto de Lei nº 4.044, de 2020 (Brasil, 2020), o qual altera o § 2º do art. 244 e acrescenta os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, atual CLT, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho e garantir sua aplicabilidade. O art. 65-A estabelece regras de duração da jornada de trabalho, incluindo à comunicação entre empregado e empregador por meios telemáticos de comunicação.

Já o art. 72-A prevê que durante os períodos de descanso é vedado ao empregador acionar o empregado por sistemas de comunicação, salvo em caso de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar prejuízo manifesto, face a motivo de força maior ou caso fortuito, sendo aplicadas horas extraordinárias neste caso. Este dispositivo ainda estabelece em seu §2º, que as exceções do *caput* devem estar previstas em acordo ou convenção coletiva, com vistas a proibição de mera justificativa de necessidade urgente.

No mesmo giro, o art. 133-A pretende excluir o empregado, durante o gozo de férias, dos grupos de trabalho e aplicativos exclusivos existentes, sem prejuízo de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

Além do exposto, o referido projeto de lei propõe revogar o inciso III, do art. 62, da CLT, o qual exclui o empregado em regime de teletrabalho por produção e por tarefa do capítulo que trata sobre jornada de trabalho.

As consequências dessas mudanças seriam profundas, contudo, embora o projeto de lei trate apenas de proteger o período de descanso, bem como de permitir o reconhecimento da jornada de 8 horas diárias e limitar as convocações ao trabalho, é necessário incluir disposições que responsabilizem o empregador pelos danos causados ao empregado por não cumprir este direito, não bastando aplicar somente adicional pelas horas extraordinárias. Faz-se crucial desenvolver um conjunto de normas e regulamentos que respondam de forma eficiente às necessidades da sociedade pós-moderna, as quais devem servir para apoiar, e não restringir, a liberdade dos trabalhadores, tendo em vista ser inaceitável que alguns dos direitos pelos quais tantas batalhas foram travadas no passado estejam sendo gradualmente aniquilados de maneira deliberada.

3. DANO EXISTENCIAL: CONCEITO E PARÂMETROS DE FIXAÇÃO

Caso o dano resulte em inobservância a um dos direitos fundamentais da pessoa, protegidos pela Constituição Federal, e provoque alteração na maneira como o indivíduo vive ou nas atividades que ele empreende em busca de seus objetivos pessoais, fala-se em dano existencial, o qual não necessariamente acarreta consequências financeiras ou econômicas. (Neto, 2005). Entende-se como danos existenciais aqueles que são danos à moral ou ao físico do trabalhador, uma vez que impactam o equilíbrio e a integridade da pessoa, afetando sua essência e dignidade, tornando necessária a aplicação da responsabilização civil para interromper a desordem causada pelo agressor. (Soares, 2009, p. 37 - 46).

O artigo 186 do Código Civil de 2002 traz o conceito geral de responsabilidade civil, prevendo que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Nesse sentido, Alberto Bastos Balazeiro afirma que o Dano é uma violação a bem ou interesses jurídicos tutelados. Quando esses bens são passíveis de quantificação financeira, são identificados como “danos patrimoniais”. Por outro lado, se a lesão atingir interesses ou direitos que não são possíveis de mensurar por meio de quantificação econômica imediata, tem-se os “danos extrapatrimoniais”, como é o caso do dano existencial.

Por esse motivo, entende-se que o dano existencial é uma categoria de dano extrapatrimonial que não se confunde com dano moral, visto que este abala a honra, boa-fé, e a dignidade da pessoa humana, enquanto aquele diz respeito à rotina, estilo de vida e vínculos sociais, ou seja, à própria existência do indivíduo, sendo que, em muitos casos, o dano à existência causa mais prejuízos ao indivíduo do que um dano moral. Até porque, o ser humano possui um vasto leque de oportunidades para buscar sua realização pessoal e o direito de desfrutar da materialização de seus planos, de modo que qualquer interferência forçada em sua vida pessoal, a ponto de alterar seu projeto de vida, pode ser considerada como um dano existencial.

Os elementos que definem o dano existencial são: o ato ilícito, o nexo causal e o prejuízo causado ao empregado, sendo que, além disso, para fixação do *quantum* indenizatório deve ser observada a gravidade do dano, intensidade do sofrimento da vítima, o poder econômico do ofensor e os critérios de razoabilidade e equidade, com o fim de evitar enriquecimento ilícito. (Fossatti, 2023).

A função deste instituto é compensar o empregado pelo ilícito civil cometido pelo empregador, que resulta no revés dos planos de vida ou na qualidade de vida do empregado. Isso inclui, por exemplo, a conexão durante os períodos de descanso, violando o direito ao lazer, ao convívio familiar e social, e demonstra uma clara frustração nos planos de vida do

trabalhador em seu relacionamento. Por isso, é importante ressaltar que o propósito da indenização não é apenas compensatório, mas também punitivo, visando desencorajar a prática contínua do ato ilícito. (Maior, 2003)

Pode-se afirmar então, que a análise da amplitude do dano extrapatrimonial ultrapassa o aspecto financeiro da vítima e se concentra nas repercussões que o dano causa em suas expressões individuais, como se manifesta no domínio das realizações pessoais (Perlingieri, 2002, p.174).

Entretanto, existe divergência jurisprudencial ao tentar determinar se o dano existencial é presumido (*in re ipsa*) ou não. Alguns juristas argumentam que seria necessário o empregado comprovar que as jornadas excessivas de fato causaram o dano extrapatrimonial. Por outro lado, outra corrente sustenta que esse dano é presumido, uma vez que, segundo Fossatti (2023), no julgamento colegiado proferido pela 4ª Turma do TRT da 9ª Região: “o excesso da jornada obviamente acarreta consequências prejudiciais - que não necessitam de comprovação - na vida social do empregado, além de evidentes malefícios para sua saúde.”

No julgamento da ação supramencionada foi estabelecido que o dano moral decorrente do excesso de jornada é presumível, sendo determinado o valor de R\$ 10.000,00 como compensação pelo dano existencial, conforme segue:

DANOS MORAIS. JORNADAS EXTENUANTES. VIOLAÇÃO FREQUENTE DOS INTERVALOS DE DESCANSO. DANO MORAL "IN RE IPSA". DANO EXISTENCIAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A mera prestação de horas extras não dá ensejo à condenação por danos existenciais. Todavia, comprovando-se que empregado cumpria jornadas de trabalho extenuantes, seja pela prestação de horas extras habituais e além do limite legal, seja pela supressão de folgas, intervalos, ausência de férias etc., o dano moral é presumível ("in re ipsa"), dispensando, portanto, a produção de prova de prejuízos ao lazer, às relações familiares e sociais ou aos projetos de vida. Dano existencial caracterizado. Indenização por danos morais devida. Sentença reformada quanto à matéria. Nessa linha, observados esses critérios de quantificação, as circunstâncias do caso concreto, a natureza da ofensa (dano existencial), a repercussão e a extensão do dano (em especial, o tempo de contrato), o grau de culpa da ré (grave, por representar risco à vida do empregado e da coletividade), a capacidade econômica do ofensor (capital social da empregadora de R\$31.000,00, fl. 82), a última remuneração do autor (R\$2.000, 00 - fl. 145), e em atenção aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, fixa-se o valor da indenização por danos morais/existenciais em R\$10.000,00 (dez mil reais). (TRT-9 - ROT: 00004482920205090023, Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI, Data de Julgamento: 30/08/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/09/2023)

Em sentido diverso, prevalece o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o qual em 2025 sedimentou posição no sentido de que é necessária a prova da materialidade para configuração do dano, não bastando a potencial abstenção ao livre desenvolvimento enquanto cidadão. Segue trecho do julgado a seguir:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O Tribunal Regional procedeu à devida análise do acervo probatório e emitiu manifestação acerca de todos os aspectos fáticos relevantes para a solução da controvérsia, de modo que descabe cogitar de nulidade por negativa de prestação jurisdiccional. Recurso de revista não conhecido. 2. DANO EXISTENCIAL. NÃO COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a indenização por dano existencial decorrente de jornada extenuante pela prestação habitual de horas extras pressupõe a demonstração inequívoca de prejuízo nas relações familiares e sociais do trabalhador, não se configurando "in re ipsa". No presente caso, o TRT manteve a condenação da reclamada ao pagamento da indenização postulada pelo simples fato de o autor trabalhar habitualmente em sobrejornada, sem que houvesse prova do dano. Assim, o acórdão regional, nos moldes em que proferido, encontra-se em desconformidade com o entendimento jurisprudencial consolidado nesta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-11186-71.2019.5.15.0079, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 28/03/2025).

Em apartado entendimento, impõe-se destacar que o posicionamento da Corte Superior não se harmoniza com os princípios que norteiam o Estado Democrático de Direito, na medida em que atribuir ao empregado — titular do direito à indenização — o ônus de comprovar a destinação que daria ao tempo ilicitamente subtraído pelo empregador, revela-se medida incompatível com a natureza dos direitos da personalidade. Além disso, o tempo expropriado não precisa ter uma destinação específica para impactar a vida do trabalhador, uma vez que a subtração do próprio tempo de puro ócio já afeta o desenvolvimento da vida do trabalhador e, quiçá, da própria sociedade.

Conforme já mencionado, Byung Chul Han (2023) defende que a ausência de tempo de ócio faz com que as pessoas deixem de contemplar a vida e refletir sobre ela, o que é essencial para o desenvolvimento de senso crítico e até mesmo para o atingimento da verdadeira felicidade. Nessa mesma linha, Pugliesi (2015, p. 140 – 141) assevera que é durante o ócio que os indivíduos reimaginam a sociedade, criando projetos culturais que podem alterar os rumos e a organização de uma comunidade.

Ademais, a obrigação de comprovar a destinação que daria ao tempo ilicitamente subtraído pelo empregador já implica em si que alguma destinação precisa ser dada ao tempo, ou seja, que o tempo a que não seria dada destinação pode ser subtraído, o que estimula a lógica da hiperconexão, da auto-exploração, da *hustle culture*, desprezando-se o direito ao descanso ou até mesmo ao puro ócio e, num viés mais radical, o direito à própria preguiça. (Lafarque, 2016)

Assim, a disposição arbitrária do próprio tempo constitui prerrogativa inerente à dignidade da pessoa humana, cuja violação, por si só, deve configurar dano passível de

reparação, independentemente da comprovação de prejuízo específico ou da utilização concreta do tempo lesado. (Ledur, 2022, p. 324-326)

3.1. A Violação ao Direito à Desconexão e a Configuração do Dano Existencial: os Limites do Poder Diretivo do Empregador e a Proteção à Dignidade do Trabalhador

Em maio de 2024 ocorreu a 21ª Edição do CONAMAT (Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista), encontro no qual os palestrantes discutiram acerca de transformações tecnológicas nas relações laborais, merecendo destaque a tese 17, visto que no bojo de sua ementa abordou-se diretamente o tema em comento, reconhecendo-se o direito à desconexão profissional e a possibilidade de concessão de indenização por dano moral em razão da violação deste direito:

DIREITO À DESCONEXÃO PROFISSIONAL. DEVER DO EMPREGADOR DE NÃO PERTURBAR FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. PRESERVAÇÃO DO TEMPO DE NÃO TRABALHO COMO GARANTIA DA SAÚDE MENTAL. GRUPO DE MENSAGENS DE TRABALHO NOS APLICATIVOS DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS. ENVIO DE MENSAGENS FORA DA JORNADA DE TRABALHO. CABIMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMBATE À CULTURA DA DISPONIBILIDADE PERMANENTE. DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTATO DURANTE OS PERÍODOS DE DESCANSO. IMPOSSIBILIDADE DE USO DO CELULAR PARTICULAR DO TRABALHADOR PARA INTEGRAR GRUPO DE MENSAGENS DE TRABALHO NOS APLICATIVOS DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS.

A este respeito, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou procedente um Recurso de Revista interposto pelo empregado, quanto aos temas “doença ocupacional”, “indenização por danos morais”, e “horas extras”, por entender que a conduta do empregador extrapola o exercício do poder potestativo e fere o direito do empregado ao ofender seu equilíbrio psicológico, senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que “[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada” – pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. Fls. PROCESSO Nº

TST- RR-10377-55.2017.5.03.0186 Firmado por assinatura digital em 17/10/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. (TST – RR: 103775520175030186, Ministro Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/10/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/10/2018)

O acórdão supramencionado fixou indenização por dano existencial no montante de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), com o propósito de desencorajar a conduta do empregador de se comunicar com o empregado rotineiramente em períodos de desconexão, visto que estabelecia *rankings* de metas por meio do aplicativo *whatsapp* fora de horário de expediente e alegava que o funcionário não era obrigado a responder. Contudo, o acórdão afirmou categoricamente que “(...) se não era para responder, por que mandou o *WhatsApp*? Isso invade a vida privada da pessoa, que tem outras coisas para fazer e vai ficar se preocupando com situações de trabalho fora do seu horário”.

Preocupado com o excesso de labor e ausência de remuneração no contexto de dano existencial, Luiz Marcelo Gois (2015) propõe duas formas de compensação pelos períodos nos quais o empregado deveria estar descansando. A primeira visa garantir uma pré-fixação de horas extraordinárias, tendo como referência o entendimento jurisprudencial aplicado aos trabalhadores marítimos, dada a relatividade do trabalho em embarcações, o qual dificulta o controle comum de jornada. Esta forma poderia ser recepcionada no regime de teletrabalho, visto que a interrupção ao período de descanso ocorre de forma fragmentada, sendo de difícil controle, o que pode resultar em duração breve ou apenas potencial.

A segunda forma, propõe como remédio um “adicional de desconexão” como forma de compensar o empregado que potencialmente é submetido ao trabalho em período de descanso, tendo em vista que:

(...) como o trabalho nos intervalos destinados ao descanso é considerado extraordinário, pode se concluir que a forma correta de compensar o trabalho fragmentário prestado intelectualmente durante o período de repouso deveria ser por meio do pagamento de horas extras.

Este recurso é útil, pois a possibilidade de labor sempre vai existir, não sendo a mera conexão um critério suficiente para determinar a jornada de trabalho. Entretanto, se o funcionário trabalhar remotamente de maneira contínua, ele receberá o adicional de horas extras usual pelo tempo que exceder a jornada regular, devendo ser imposto um limite claro a essas horas extras de conexão.

Tal visão está em sintonia com a perspectiva de Estrada (2014, p. 288), que enfatiza a atuação preventiva e coletiva do Ministério Público do Trabalho como uma estratégia

significativa para enfrentar a prática gerencial de manter os funcionários constantemente conectados. Estrada (2014) destaca que, quando se trata de direitos fundamentais, uma abordagem puramente repressiva não consegue restaurar completamente a situação anterior após a violação do direito. Sendo assim, defende que ações coletivas de natureza inibitória têm o potencial de desencorajar violações das normas que regulamentam os períodos de descanso e lazer, além de dissuadir a imposição regular de horas extras, fazendo com que as decisões judiciais assumam um caráter eficaz, principalmente preventivo e educativo. Essa abordagem preventiva e coletiva é essencial para fomentar um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

CONCLUSÃO

Diante do que foi estudado, é notório que com a evolução das relações de trabalho a legislação trabalhista necessita de melhor regulamentação, uma vez que apenas citar o instituto do teletrabalho não é suficiente para limitar o poder diretivo do empregador que usa de sua autoridade para, em muitos casos, explorar a atividade laborativa em períodos que deveriam ser de desconexão do empregado, além de se aproveitar da linha tênue entre trabalho e vida privada, expropriando o trabalhador de seu tempo livre.

Nesse contexto, o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, que tramita para aprovação no Congresso Nacional, demonstra a preocupação do legislador, ainda que incipiente, face à chamada escravização do trabalhador pós-moderno que está constantemente acessível ao chamado do empregador, conectado a uma jornada de trabalho incessante e propícia ao adoecimento. O projeto propõe disciplinar o instituto da desconexão e conceber tal direito nos períodos de folga. Ocorre que, se não houver responsabilização aos autores pela violação ao direito à desconexão, o referido projeto corre o risco de tornar-se um natimorto, inefetivo.

Desta forma, considerando que o trabalho já não se restringe mais aos escritórios; ele permeia os smartphones, os notebooks e os lares, acompanhando os trabalhadores remotos onde quer que estejam, a regulamentação do direito à desconexão, juntamente com a responsabilização pela não observância desse direito, torna-se crucial. Não obstante, ao realizar uma análise comparativa com alguns países, como França e Espanha, torna-se evidente que o avanço normativo é uma realidade da qual o Brasil ainda não faz parte. Portanto, é necessária uma legislação que reconheça e promova os direitos ao descanso, ao lazer e outros, diante da nova realidade.

Com o presente cenário de alta competitividade e exigências crescentes aos trabalhadores, vivencia-se um ambiente de trabalho hostil, que exige ampliação significativa da proteção aos direitos fundamentais do ser humano, devendo-se fazer uso da tecnologia da maneira mais eficaz para que ela seja uma aliada na construção de um ambiente de trabalho mais flexível e adaptável às condições laborativas do teletrabalhador, evitando retrocessos que possam resultar na reincidência de práticas de servidão. Para tanto, é necessário que haja regulação do direito à desconexão, com a consequente indenização por dano existencial pela inobservância desse direito.

É necessário ainda que o trabalhador seja desincumbido de comprovar a destinação que daria ao tempo ilicitamente subtraído pelo empregador, uma vez que essa comprovação é incompatível com a natureza dos direitos da personalidade, assim como porque até mesmo subtração do próprio tempo de puro ócio já afeta o desenvolvimento da vida do trabalhador e, quiçá, da própria sociedade. Finalmente, registra-se que se não houver violação ao direito à desconexão, a proteção a esse direito tornar-se-á certamente inefetiva.

REFERÊNCIAS

BASTOS BALAZEIRO, Alberto; MARTINEZ, Luciano; DE CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino. O Dano Existencial Trabalhista. **Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito**, n. 275, 2023. Acessado em 05. Mai. 2024.

BRAGA, E. S. Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Franca, 2015

BRASIL, **Constituição da República de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em 01. Abr. 2024

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452.htm. Acesso em: 15. Març. 2024.

BRASIL, **Lei nº 13.467 de 13 De Julho De 2017**. Disponível em: https://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2013.467-2017?OpenDocument. Acessado em 15. Març. 2024

BRASIL, **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm

BRASIL. TRT-9 - ROT: 00004482920205090023, Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI, Data de Julgamento: 30/08/2023, 4ª Turma, inteiro teor disponível em <<https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=46&pagina=INICIAL>>. Acesso em 15 mai. 2024.

BRASIL. TRT-15 - ROT 0011340- 98.2018.5.15.0152, Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, data de julgamento: 01/12/2020, 9ª Câmara. Inteiro teor disponível em <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011340-98.2018.5.15.0152/2#77953e9>>. Acessado em 04. mai. 2024

BRASIL. TST. Recurso de Revista nº 10377-55.2017.5.03.0186. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 19 de outubro de 2018. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10377&digitoTst=55&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunaITst=03&varaTst=0186&submit=Consultar>>. Acesso em: 02 mai. 2024

BRASIL. TST. RR-11186-71.2019.5.15.0079, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 28/03/2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 09, abr. 2025.

CONAMAT, Comissão 1, tese 17, 21ª Edição, Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/conamat/21-edicao>>. Acessado em 06/05/2024

DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. **Revista Palavra Seca**, Belo Horizonte, v. 1, n.º 1, mar/ago, 2021. p. 48. Disponível em <<https://palavraseca.direito.ufmg.br/index.php/palavraseca/article/view/27>>. Acessado em 08, abr. 2024

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte**, Edição especial, t. 1, p. 171-191. 2020. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55886/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-171-191.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 04 abr. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, ed. 18, pag. 1069.

ESPANHA, **Lei Orgânica nº 3/2018**, que dispõe sobre Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais. Disponível em Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>. Acesso em 15, abr. 2024.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho e Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2004.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Tradução: 138 coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

FREIRE, Vanessa Miranda; SANTOS, Miguel Rosa dos. O trabalhador e a sua luta na revolução Industrial inglesa – 1760 a 1895. **Gestão & Tecnologia Faculdade Delta**. Ano XI, v.1, ed. 34, jan./jun., p.1-34, 2022. Disponível em: <<https://www.faculadadedelta.edu.br/revistas3/index.php/gt/article/view/109/66>>. Acesso em: 07 de abr. 2024

FRANÇA, **Lei 2016-1088**. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>>. Acesso em 15, abr. 2024.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/2022. **Academia de Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://andt.org.br/publicacoes/aplicacao-de-normas-sobre-jornada-no-teletrabalho-pela-lei-14-442-22/>>. Acesso: 05. abr. 2024.

GÓIS, Luiz Marcelo, Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, n. 106, 2015. Disponível em: <https://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_lmg_106.pdf>. Acessado em 16, abr. 2024

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução Enio Paulo Giachini. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

_____. **Vita Contemplativa**: ou sobre a inatividade. Tradução: Lucas Machado. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

HOBBSAWN, Eric. **Os trabalhadores**. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 155-188.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – **ILO. R184** - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184). 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184>. Acesso em: 15 de març. de 2024.

LAFARQUE, Paul. **Direito à preguiça**: refutação do direito ao trabalho de 1848. Tradução: Alain François. São Paulo: Edipro, 2016.

LEDUR, José Felipe. O DANO EXISTENCIAL E A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA REGRESSIVA. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 4, n. 8, p. 309-340, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022. Disponível em: <https://www.academia.edu/94797076/Curso_de_Direito_do_Trabalho_2022_Carlos_Henrique_Bezerra1>. Acessado em 15. Abr. 2024.

MELO, Sandro; LEITE, Karen (2021). **Direito à Desconexão do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2021

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 4, p. 465-477, abr. 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NETO, Amaro Alves de Almeida, **Revista dos Tribunais**, São Paulo v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p.68

PERIĆ, Novela. **Hustle culture and mental health**. Psyche: Časopis studenata psihologije, Zagreb, v. 7, p. 104- 116, 2024.

PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil**. Tradução de: Maria Cristina De Cicco. 3. Ed., ver. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 174.

PUGLIESI, Márcio. **Teoria do Direito**: Aspectos Macrossistêmicos. São Paulo: Sapere Aude, 2015.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: Acesso em: 16 abr. 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT comentada. 2ª ed. **rev. Atual. e ampl.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 137.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, 2003, p. 16. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/18466>>. Acesso em: 31, marc. 2024.