



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

WANIELLY LOPES DOS SANTOS

**O DIREITO À DESCONEXÃO E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS: UM ESTUDO
NO ÂMBITO DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO**

CAMPINA GRANDE

2024

WANIELLY LOPES DOS SANTOS

**O DIREITO À DESCONEXÃO E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS: UM ESTUDO
NO ÂMBITO DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do Título de Bacharela em Direito.

Área de Concentração: Constituição, Exclusão
Social e Eficácia dos Direitos Fundamentais.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis.

CAMPINA GRANDE

2024

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237d Santos, Wanielly Lopes dos.

O direito à desconexão e suas implicações jurídicas [manuscrito] : um estudo no âmbito das decisões dos tribunais do trabalho / Wanielly Lopes dos Santos. - 2024.
48 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2024.

"Orientação : Prof. Dr. Sergio Cabral dos Reis, Centro de Ciências Jurídicas".

1. Direitos fundamentais. 2. Direito do trabalho. 3. Jornada de trabalho. 4. Decisões judiciais. I. Título

21. ed. CDD 344.01

WANIELLY LOPES DOS SANTOS

O DIREITO À DESCONEXÃO E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS: UM ESTUDO
NO ÂMBITO DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

Monografia apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharela em Direito

Aprovada em: 21/11/2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Sergio Cabral dos Reis** (**.087.254-**), em **28/11/2024 09:51:47** com chave **874e1e7cad8711ef8ccb2618257239a1**.
- **Jaime Waine Rodrigues Mangueira** (**.745.734-**), em **28/11/2024 10:41:19** com chave **72c8c6a8ad8e11ef8c6e2618257239a1**.
- **Ana Caroline Câmara Bezerra Neves** (**.922.214-**), em **29/11/2024 07:53:02** com chave **1b31522cae4011ef8b072618257239a1**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QrCode ao lado ou acesse https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Termo de Aprovação de Projeto Final

Data da Emissão: 29/11/2024

Código de Autenticação: b71ce4



A Deus, pela força, coragem e amor que me fizeram persistir, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Finalizar uma graduação não é uma tarefa fácil. E para além das dificuldades diárias, receios e medos em mudar-me de Estado para estudar em Campina Grande/PB, ingressar numa graduação no ano de 2020 foi um desafio. Digo isso porque, com apenas duas semanas de aulas presenciais, o mundo entrou em uma estagnação que durou cerca de dois anos. A tentativa em conciliar as aulas *onlines*, o caos na saúde pública, o isolamento e o início do curso não foi algo que minha eu de 2020 soube lidar muito bem. Prestes a completar 18 anos e encarando o mundo não mais com o olhar sonhador e quase utópico de uma menina, mas sim com o olhar que buscava enxergava a verdade e como o mundo realmente funcionava.

Graças a Deus eu não estava sozinha, Ele me disse “Não fui eu que ordenei a você? Seja forte e corajosa! Não se apavore nem desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar”. E então todo aquele receio e medo em encarar as mudanças que aconteciam repentinamente foram embora porque, pude descansar e confiar que Deus estaria comigo onde quer que eu andasse. E graças ao seu amor, a sua bondade, a força e a coragem que em mim colocou, eu persisti, tendo a certeza de que Ele colocaria pessoas e oportunidades incríveis na minha trajetória. Dessa forma, não posso deixar de agradecer por tudo que Ele fez e como fez.

Inicialmente agradeço a minha família, aos meus pais Kilma e Warney por priorizarem minha educação; Às minhas avós, Maria Querivalda, Severina e a minha tia/madrinha Cícera, pelo incentivo, apoio e cuidado; Ao meu irmão Miguel e meus tios(as), em especial Wilma e Camila e bisavós, Alcides e Iraci (*in memorian*), por todo carinho. Agradeço ainda a Vitória que encarou seus medos junto comigo ao vir morar e estudar em Campina Grande.

Ademais, sou muito grata pela família que a Paraíba me presenteou, pessoas que estiveram comigo durante esses quase 5 anos, algumas chegaram mais cedo, outras mais tarde. Porém, são pessoas muito especiais que cultivam diariamente minha admiração e carinho, são elas: Christiane, Rafael, Giovanna, João Víctor, Mariane, Izaquely e Izabel. Muito obrigada pelo apoio durante o curso, acolhimento, inspiração e apoio de vida!

Agradeço aos meus mentores de estágio prático-profissional, inicialmente a Dra. Renata Cavalcanti e Dr. Júlio César por oportunizarem minha primeira experiência prática na advocacia. Assim como também agradeço ao Dr. Tales Catão por abrir as portas do INSS para mim, lugar onde tive valiosos aprendizados. Muito obrigada pelos ensinamentos!

Agradeço também ao meu orientador, Dr. Sérgio Cabral por aceitar-me como sua orientanda desde Métodos e Técnicas Pesquisa II, pela compreensão em algumas vezes em

que fui ausente em razão dos estudos para a OAB e por toda a orientação construída em TCC I e TCC II. Além disso, obrigada por ser um exemplo de profissional e inspiração acadêmica.

Outrossim, agradeço à professora Dra. Aureci Gonzaga pelas orientações em Métodos e Técnicas de Pesquisa I e II e pela capacidade em extrair de mim o melhor para a construção deste trabalho. Minha gratidão se estende a todos os professores do Centro de Ciências Jurídicas da UEPB que de alguma forma moldaram a profissional que serei muito em breve. Assim, agradeço a Ma. Ana Caroline e ao Me. Jaime Rodrigues, professores que hoje fazem parte da banca examinadora, mas que fizeram parte da minha formação.

Muito obrigada! Sem vocês nada disso seria possível.

“Cheguei em casa, fiz o almoço para os dois meninos. Arroz, feijão e carne. E vou sair para catar papel. Deixei as crianças. Recomendei-lhes para brincar no quintal e não sair na rua, porque os péssimos vizinhos que eu tenho não dão socego aos meus filhos. Saí indisposta, com vontade de deitar. Mas, o pobre não repousa. Não tem o privilegio de gosar descanço. Eu estava nervosa interiormente, ia maldizendo a sorte (...)”

(Carolina Maria de Jesus)

O DIREITO À DESCONEXÃO E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS: UM ESTUDO NO ÂMBITO DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS DO TRABALHO

Wanielly Lopes dos Santos¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo central analisar a aplicabilidade do direito à desconexão como um direito fundamental ao trabalhador, compreendendo suas consequências jurídicas. Este direito busca assegurar que o trabalhador goze de períodos de descanso e lazer, sem ser interrompido pelo seu empregador, respeitando a dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais. A pesquisa apresenta uma análise histórica, jurídica e social do direito à desconexão, identificando as consequências jurídicas da falta de aplicabilidade, incluindo a sobrecarga de trabalho e o desgaste emocional dos empregados. Por meio da metodologia dialética e observacional, bem como de pesquisas exploratória, bibliográfica e documental, foram examinadas as decisões dos Tribunais do Trabalho no Brasil, revelando uma tendência crescente de reconhecimento do direito à desconexão para a qualidade de vida dos trabalhadores. Os resultados indicam que, a ausência de uma regulamentação clara gera insegurança jurídica e contribui para a realização de jornadas extensas sem o devido descanso. Ademais, a proteção desse direito é essencial para prevenir doenças ocupacionais e promover um ambiente de trabalho saudável. O estudo conclui que a valorização do trabalhador e o respeito ao direito ao descanso são cruciais para garantir a dignidade humana, destacando a necessidade de normatização do direito à desconexão no Brasil.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais. Direito do trabalho. Jornada de Trabalho. Decisões judiciais.

¹ Graduanda no curso de Bacharelado em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba - UEPB. *Email:* >wanielly2025@gmail.com<.

THE RIGHT TO DISCONNECT AND ITS LEGAL IMPLICATIONS: A STUDY IN THE CONTEXT OF LABOR COURT DECISIONS

ABSTRACT

The present work has as its central objective to analyze the applicability of the right to disconnect as a fundamental right for workers, understanding its legal consequences. This right seeks to ensure that workers enjoy periods of rest and leisure without being interrupted by their employer, respecting human dignity and their fundamental rights. The research presents a historical, legal, and social analysis of the right to disconnect, identifying the legal consequences of its lack of applicability, including work overload and emotional exhaustion of employees. Through dialectical and observational methodology, as well as exploratory, bibliographical and documentary research, the decisions of Labor Courts in Brazil were examined, revealing a growing trend of recognizing the right to disconnect for the quality of life of workers. The results indicate that the absence of clear regulation generates legal uncertainty and contributes to the execution of extensive work hours without due rest. Furthermore, the protection of this right is essential to prevent occupational diseases and promote a healthy work environment. The study concludes that valuing the worker and respecting the right to rest are crucial to ensure human dignity, highlighting the need for regulation of the right to disconnect in Brazil.

Keywords: Fundamental Rights. Labor law. Working Day. Court decisions.

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS: UN ESTUDIO EN EL CONTEXTO DE LAS DECISIONES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

RESUMEN

El principal objetivo de este trabajo es analizar la aplicabilidad del derecho a la desconexión como derecho fundamental de los trabajadores, entendiendo sus consecuencias jurídicas. Este derecho busca garantizar que los trabajadores disfruten de períodos de descanso y esparcimiento, sin ser interrumpidos por su empleador, respetando la dignidad de la persona humana y sus derechos fundamentales. La investigación presenta un análisis histórico, jurídico y social del derecho a la desconexión, identificando las consecuencias jurídicas de su falta de aplicabilidad, entre ellas la sobrecarga laboral y el agotamiento emocional de los empleados. A través de metodología dialéctica y observacional, así como de investigación exploratoria, bibliográfica y documental, se examinaron las decisiones de los Tribunales del Trabajo en Brasil, revelando una tendencia creciente hacia el reconocimiento del derecho a la desconexión para la calidad de vida de los trabajadores. Los resultados indican que la ausencia de regulaciones claras genera inseguridad jurídica y contribuye a largas jornadas laborales sin el debido descanso. Además, la protección de este derecho es fundamental para prevenir enfermedades profesionales y promover un ambiente de trabajo saludable. El estudio concluye que valorar a los trabajadores y respetar el derecho al descanso son cruciales para garantizar la dignidad humana, destacando la necesidad de normalizar el derecho a la desconexión en Brasil.

Palabras clave: Derechos fundamentales. Derecho laboral. Jornada laboral. Decisiones judiciales.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION ET SES IMPLICATIONS JURIDIQUES : UNE ÉTUDE DANS LE CONTEXTE DES DÉCISIONS DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

RÉSUMÉ

L'objectif principal de ce travail est d'analyser l'applicabilité du droit à la déconnexion en tant que droit fondamental des travailleurs, en comprenant ses conséquences juridiques. Ce droit vise à garantir que les travailleurs bénéficient de périodes de repos et de loisirs, sans être interrompus par leur employeur, dans le respect de la dignité de la personne humaine et de ses droits fondamentaux. La recherche présente une analyse historique, juridique et sociale du droit à la déconnexion, identifiant les conséquences juridiques du manque d'applicabilité, notamment la surcharge de travail et l'épuisement émotionnel des salariés. Grâce à une méthodologie dialectique et observationnelle, ainsi qu'à des recherches exploratoires, bibliographiques et documentaires, les décisions des tribunaux du travail du Brésil ont été examinées, révélant une tendance croissante vers la reconnaissance du droit à la déconnexion pour la qualité de vie des travailleurs. Les résultats indiquent que l'absence de réglementation claire génère une insécurité juridique et contribue à de longues heures de travail sans repos dû. De plus, la protection de ce droit est essentielle pour prévenir les maladies professionnelles et promouvoir un environnement de travail sain. L'étude conclut que la valorisation des travailleurs et le respect du droit au repos sont essentiels pour garantir la dignité humaine, soulignant la nécessité de normaliser le droit à la déconnexion au Brésil.

Mots-clés : Droits fondamentaux. Droit du travail. Jour ouvrable. Décisions de justice.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 UMA BREVE ABORDAGEM SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO	15
2.1 PANORAMA HISTÓRICO	15
2.2 ASPECTOS GERAIS	18
2.3 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL	20
3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELOS DANOS PATRIMONIAIS E EXTRAPATRIMONIAIS	23
3.1 DANO PATRIMONIAL	26
3.2 DANO IMATERIAL	31
3.3 DANO EXISTENCIAL	35
4 A IMPORTÂNCIA DA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL À LUZ DO PROJETO DE LEI Nº 4044/2020	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

O direito à desconexão do trabalho no Brasil é fruto de uma construção pretoriana e, desde a última década, tem sido discutido nos tribunais pátrios. Apesar da ausência de legislação específica que conceitue e discipline este direito, ele está diretamente relacionado à necessidade de vedar comunicações do empregador durante os períodos de descanso do empregado, assegurando seu direito em ficar *offline*. Em suma, o tema resgata um dos primeiros direitos conquistados pelos trabalhadores: o direito ao descanso.

Nesse sentido, esse direito visa assegurar que o trabalhador usufrua de descanso e lazer, a fim de priorizar sua saúde física e mental, como forma de melhorar a qualidade de vida, trazendo um equilíbrio entre a vida profissional, social e particular. Logo, garantir a aplicação do direito à desconexão significa respeitar o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e seus direitos fundamentais.

Embora existam entendimentos e um Projeto de Lei nº 4044/2020 na Câmara Federal, de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), buscando implementar o direito à desconexão, o tema ganhou força principalmente após a pandemia da COVID-19. Durante esse período, o trabalho remoto, facilitado pelas tecnologias, tornou-se mais comum, revelando ainda mais a necessidade de estudos práticos e teóricos para proteger os trabalhadores brasileiros.

Assim sendo, surge o questionamento: quais as consequências jurídicas da ausência de aplicabilidade do direito à desconexão do trabalho?

A hipótese levantada é que a ausência de descanso e as cargas horárias exaustivas são uma realidade no Brasil desde antes do advento das tecnologias modernas. O país, marcado por sua história de exploração e uso de mão de obra escravizada, carrega uma mentalidade de que o trabalho deve ser árduo para conferir dignidade. Essa visão agrava o problema da desconexão, pois o trabalhador, ao levar suas atividades para casa, acumula horas extras não compensadas, permanecendo em estado de alerta constante e disponível ao empregador a qualquer momento.

Dessa forma, quando não há a desconexão e o trabalhador realiza jornadas extenuantes e não registradas para além das barreiras físicas da empresa, levando o seu labor para dentro da sua casa, ele realiza horas extras que nunca serão compensadas, além de estar em um constante estado de alerta, conectado à empresa a qualquer momento e lugar, à disposição do seu empregador em todo o tempo. Consequentemente, o empregado passa a tornar-se

onipresente, ficando à mercê de um desgaste físico, emocional e um cansaço incurável, além de adquirir doenças ocupacionais, a exemplo de: burnout, ansiedade, depressão, entre outras.

Posto isso, a escolha do tema justifica-se em razão de que a autora realizou estágio na área de Direito do Trabalho, e na prática observou por meios de casos concretos o impacto da não desconexão do trabalho na vida do empregado, vivenciando diariamente suas consequências, no que refere-se a lacuna que existe na legislação brasileira quanto a garantia de que o trabalhador não receberá mensagens eletrônicas, ligações ou solicitações durante seu período de descanso, além disso, a autora tem afinidade com o Direito do Trabalho e pretende seguir esta área profissionalmente.

Outrossim, entende-se que o tema possui relevância científica, pois por meio do seu estudo será possível avaliar a necessidade da aplicação do direito à desconexão, bem como a reincidência do tema nos Tribunais do Trabalho, principalmente após o contexto pandêmico. Assim, sendo basilar o estudo do tema, para além do incentivo à normatização, evidencia-se o seu papel educacional em proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial, o direito em ficar *offline* após a jornada de trabalho.

No tocante a relevância social, o tema é capaz de trazer benefícios a classe trabalhadora, a qual poderá usufruir do seu descanso sem a preocupação de estar conectado com o seu empregador, evitando uma inversão do local de trabalho, a fim de que não seja controlado à distância.

Assim, sendo imprescindível, portanto, que através dos estudos que serão abordados, alcance o objetivo geral pretendido, qual seja: analisar a aplicabilidade do direito à desconexão do trabalho como um direito fundamental ao trabalhador, compreendendo suas consequências jurídicas; bem como os objetivos específicos: estudar os aspectos históricos, jurídicos e sociais relacionados ao direito à desconexão no Brasil; analisar jurisprudências dos Tribunais do Trabalho relacionados ao tema, para entender as tendências e reincidências dos Tribunais; e entender as implicações do direito à desconexão como um dano patrimonial e extrapatrimonial.

A metodologia adotada foi a dialética e a observacional, com o intuito de resolver contradições e promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. A pesquisa exploratória foi utilizada para familiarizar-se com o tema e proporcionar uma compreensão inicial, enquanto as pesquisas bibliográfica e documental fundamentam os aspectos teóricos.

Desse modo, a estrutura dos capítulos é organizada da seguinte forma: no primeiro capítulo intitulado “Uma breve abordagem sobre o direito à desconexão”, abordam-se os aspectos históricos, conceitos e fontes materiais, bem como uma perspectiva à luz dos direitos

fundamentais. O segundo capítulo intitulado “A responsabilidade civil do empregador pelos danos patrimoniais e extrapatrimoniais” explora a responsabilidade civil do empregador ao violar o direito à desconexão e suas consequências jurídicas, subdividido em dano patrimonial, dano imaterial e dano existencial. No terceiro capítulo aborda-se a importância da regulamentação do direito à desconexão à luz do Projeto de Lei nº 4044/2020.

2 UMA BREVE ABORDAGEM SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO

2.1 PANORAMA HISTÓRICO

Historicamente, a tecnologia desempenhou um papel protagonista nas revoluções que impactaram diversas áreas do saber, incluindo as relações de trabalho, promovendo mudanças essenciais para a vida cotidiana. Nesse sentido, as ferramentas tecnológicas passaram por uma contínua evolução, alterando significativamente as dinâmicas entre empregadores e empregados.

À medida que essas inovações moldavam a forma de trabalhar, tornou-se necessário uma adaptação social e jurídica para assegurar que as novas realidades fossem dotadas de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Traçando um panorama geral ao longo da linha do tempo, a Revolução Industrial do século XVIII - XIX, foi pioneira no que concerne os impactos nas relações laborais, pois iniciara o processo de industrialização. Com a implementação de máquinas para aumentar a produtividade e os procedimentos manuais mais técnicos, levou-se ao surgimento das fábricas.

Esse processo de substituição do trabalho artesanal para o industrial trouxe consigo o inverso do que se imaginava, trabalhadores sendo dispensados na mesma medida em que as cargas horárias de trabalho eram estendidas. Logo, a máquina não substituiu o homem, ao contrário disso, a máquina escravizava o homem, submetendo-o a jornadas elevadas e más condições de trabalho.

Com a preocupação em promover justiça social e melhorar as condições de trabalho foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, a qual influenciou amplos debates internacionais no que tange a regulamentação das normas trabalhistas em todo o mundo.

Ao longo do século XIX e início do século XX, após a Segunda Revolução Industrial (1850 - 1945), surgem os movimentos operários, com o crescimento de associações de trabalhadores e greves em prol de melhores condições de trabalho.

De modo simultâneo, Frederick Taylor introduz o método taylorismo nos Estados Unidos, uma abordagem de gestão científica que buscava eficiência e produtividade, a fim de extrair do trabalhador o seu melhor desempenho e rendimento. Seguindo essa mesma perspectiva, Henry Ford implementa a linha de montagem, revolucionando a produção em massa.

Nesse contexto, o mundo entraria em uma crise global, a Grande Depressão de 1929, o historiador Hobsbawm explica esse fenômeno:

O que acontecia, como muitas vezes acontece nos *booms* de mercados livres, era que, com os salários ficando para trás, os lucros cresceram desproporcionalmente, e os prósperos obtiveram uma fatia maior do bolo nacional. Mas como a demanda da massa não podia acompanhar a produtividade em rápido crescimento do sistema industrial nos grandes dias de Henry Ford, o resultado foi superprodução e especulação. Isso, por sua vez, provocou o colapso. (HOBSBAWM, Eric. 1995, p. 104).

Assim, sobre o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, destaca Carlos Henrique Bezerra Leite:

O surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu influência de fatores externos e internos. Os fatores externos decorreram das transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso do nosso país na OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919). Os fatores internos foram basicamente o movimento operário influenciado por imigrantes europeus (final de 1800 e início de 1900), o surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a política de Getúlio Vargas (1930). (Carlos H. B. Leite, 2022, p. 57).

A partir disso, nasceu de fato a preocupação em estabelecer salários dignos, jornadas de trabalho compatíveis e demais direitos trabalhistas. Nesse sentido, a OIT teve um papel de suma importância no incentivo da regulamentação das leis trabalhistas no Brasil, em 1943, no governo de Getúlio Vargas, onde era implementada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Esta estabeleceu direitos como: férias anuais e remuneradas, descanso semanal, décimo terceiro salário, jornada de trabalho de 8h, previdência social, dentre outros.

É válido salientar que, a CLT foi regulamentada 55 anos após a abolição da escravidão no Brasil (1888), isso significa que uma geração vivenciou o fim da escravidão e o início do processo de construção de um sistema que buscava garantir maior dignidade ao trabalhador. Essa transição trouxe consigo o alvorecer de uma nova esperança para netos de pessoas que, até pouco tempo, haviam vivido sob um regime de opressão e exploração.

Logo, a CLT não apenas estabeleceu direitos, mas plantou sementes de transformações jurídicas e sociais no Brasil. Nesse aspecto, Leite (2022, p. 58) define: “A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada à lei federal.”

Entretanto, essa mudança não ocorreu sem um forte legado cultural, as próximas

gerações iriam sentir o impacto de crenças que viam o trabalho como uma labuta diária, uma atividade penosa e desgastante que dignifica o homem. Essa mentalidade que, remonta à história da exploração do trabalho, ainda permeia a visão que muitos brasileiros têm sobre suas ocupações

A ideia de que “é preciso sofrer para conquistar”, reflete na forma como toda uma geração encara o trabalho, muitas vezes valorizando jornadas exaustivas e sacrifícios em detrimento do bem estar pessoal e familiar. Nesse aspecto, Joaquim Nabuco advertiu: “Acabar com a escravidão, não nos basta; é preciso destruir a obra da escravidão”.²

Dando mais um salto na linha do tempo, as décadas de 1950 a 1980 no Brasil abrem alas para a Terceira Revolução Industrial, ou também chamada pelos historiadores de Revolução Digital. Assim, os antigos métodos eram gradativamente substituídos pelas tecnologias digitais, como os computadores, os equipamentos eletrônicos, a informática e mais tarde a internet.

Sob essa ótica, percebe-se que nesse ponto da linha do tempo os trabalhadores estavam suscetíveis às tecnologias digitais, desenvolvendo uma espécie de dependência das novas tecnologias para o exercício das suas atividades laborais.

Essa dependência é agravada nos anos 2000, início do século XXI, quando são popularizados os *smartphones* e dispositivos móveis, facilitando o trabalho remoto e a constante comunicação com seus empregadores. Assim, refletindo no aumento das demandas laborais, as quais ultrapassam as barreiras físicas da empresa, além de pressões constantes por disponibilidade em momentos de descanso.

Só a partir da Quarta Revolução Industrial, início dos anos 2010, empregados e empregadores veem-se à mercê das tecnologias, muito mais do que alternativas tecnológicas, a Quarta Revolução veio para alterar o mercado de trabalho e exigir novas habilidades dos trabalhadores.

Dez anos após, quem ainda não havia rendido-se a Era Digital encontrou-se em uma situação inescapável, ou rendia-se às tecnologias, ou não trabalhava, estávamos diante da Pandemia de COVID-19 (2020), a qual teve impacto significativo na forma como o trabalho é realizado, acelerando a adoção do trabalho remoto, o qual ganhou mais ênfase no cenário nacional por meio de decretos estaduais e municipais que determinavam o isolamento social. No contexto da pandemia, Sandro Nahmias Melo observa:

² Campanha Abolicionista no Recife (Eleições de 1884). Discursos de Joaquim Nabuco. 1849-1910. (Discurso proferido num meeting popular na Praça de S. José de Riba Mar, a 5 de novembro.) Vol 59. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 2005.

Acordamos e, instintivamente, consultamos WhatsApp, Facebook, Twitter, sites, blogs, Instagram... e repetimos o ritual antes de dormir. As poucas emissoras de TV existentes nas décadas de 80 e 90 multiplicaram-se massivamente e quase todas priorizam as notícias ao vivo. A rapidez e volume de informações não permitem sequer a "digestão" da última notícia consumida. O órgão de digestão, nesse caso, é o cérebro, que, incapaz de assimilar os reflexos da hiperconectividade, sofre. A epidemia de informações do século XXI foi potencializada pela pandemia da Covid-19. Em tempos de isolamento social, ficamos emparedados por informações atualizadas a cada minuto: discursos, ideias, conceitos científicos mudam em um piscar de olhos sem que haja tempo hábil para assimilação. A cabeça dói, pois "inoficada". No mundo do trabalho — virtual —, o excesso de informações também é um problema. Na quarentena possível, trabalhar em casa tem sido um privilégio, sim, mas não sem ônus. As fronteiras entre trabalho, lazer e descanso, já comprometidas antes da Covid-19, desmoronaram. O aríete informacional é implacável. As demandas para um trabalhador em home office nunca foram tão grande.. #fiqueemcasa e... cuide das crianças, cozinhe, limpe, não se contamine e... trabalhe. Em ambientes improvisados, o teletrabalhador pós-pandemia tem que administrar, além de e-mails, os incontáveis grupos de WhatsApp em que transbordam informações, mensagens de texto, vídeos, memes e notícias, muitas notícias, a maioria fake. Especial atenção aos grupos do trabalho: dos setores (um de cada); dos coordenadores (ou da função correspondente); da gerência de crise; do curso de EAD obrigatório; do sindicato. O número de grupos é proporcional ao nível do(s) cargo(s) de chefia exercido(s). A demanda por resposta imediata nestes grupos de WhatsApp tornou-se a representação na terra dos nove círculos do inferno de Dante, uma tortura interminável.³

Esse cenário ilustra como as tecnologias impactaram o dia a dia dos trabalhadores, principalmente no contexto pós-pandêmico, a dependência do homem com a máquina transcendeu o conceito de necessidade. Agora, além das demandas laborais, o seu ciclo social, sua família, seu entretenimento, e até seu tempo de lazer, estão à palma da mão, em um *smartphone*. Daí surge a maior dificuldade em regulamentar o direito à desconexão: a hiperconectividade.

2.2 ASPECTOS GERAIS

Posto os fenômenos históricos, econômicos, sociais, políticos e de saúde pública que modificaram as relações de trabalho ao longo do tempo, torna-se possível observar as fontes materiais do direito à desconexão, ou seja, o conjunto de fatores que influenciam o processo de elaboração e alteração das normas jurídicas (DELGADO, 2012, p. 137-138).

Sobre o direito à desconexão, suas fontes materiais se relacionam às alterações nos modos de produzir e trabalhar, decorrentes das inovações no campo das telecomunicações e

³ Melo, S. N. (2020, 30 de abril). Estamos todos inoficados. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-30/sandro-nahmias-melo-estamos-todos-inoficados/>. Acesso em: 18 out. 2024.

da informática, surgidas no contexto pós-fordista de produção (MAFRA, 2015, p. 506).

Para Jorge Luiz Souto Maior, o direito à desconexão é:

O direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.” (MAIOR, 2003, p. 297)

Para Márcia Vieira Maffra, é “o direito a se desconectar do trabalho como o direito individual do trabalhador de libertar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente, e também como prerrogativa da sociedade e da família.” (MAFRA, 2015, p. 505)

Nessa linha, entende-se por direito à desconexão o direito em usufruir do tempo de descanso sem interrupções de seu empregador. Assim, seja por meio de ligações telefônicas, mensagens, WhatsApp, Telegram, ou qualquer outro meio de comunicação, a fim de que seja respeitado o tempo de descanso (intervalo intrajornada, interjornada, folgas, férias, licenças médicas, dentre outras) do empregado, garantindo a aplicação dos seus direitos fundamentais.

Entretanto, a implementação do direito à desconexão enfrenta alguns desafios, principalmente em empresas que a cultura organizacional ainda valoriza a disponibilidade constante, levando os trabalhadores a responderem e-mails ou mensagens fora do horário de expediente. Essa mentalidade pode criar um ambiente hostil à efetivação desse direito, tornando-se um obstáculo para sua real aplicação.

Adicionalmente, a regulamentação do direito à desconexão pode gerar preocupações econômicas para as empresas. Algumas organizações, especialmente aquelas que dependem de um fluxo constante de comunicação, podem ver esse direito como uma ameaça à eficiência operacional.

Dessa maneira, embora o direito à desconexão ainda não seja regulamentado, a legislação brasileira tem buscado adaptar-se às novas realidades do trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu o conceito de teletrabalho na CLT, como também a Convenção da OIT em 2021 sobre o trabalho remoto.

Consequentemente, é imprescindível que a legislação avance nesse sentido, tanto para trabalhadores em regime remoto quanto em regime presencial. Para assim garantir o direito de não estar em um constante estado de alerta, e por consequência, evitando o desenvolvimento

de doenças ocupacionais, como: burnout, depressão, ansiedade, crise do pânico, associadas a ausência de desconexão do trabalho, garantindo este direito como fundamental.

2.3 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 estabelece direitos fundamentais, coletivos e sociais, os quais estão dispostos nos artigos 5º, 6º e 7º do referido texto constitucional. Com isso, José Afonso da Silva (2006, p. 176) disciplina que o título “Direitos fundamentais do homem” é adotado pela Constituição Federal justamente porque “designa, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas”.

A CRFB em vigor prevê em seu artigo 1º, inciso III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos da República, o artigo 6º, por sua vez, dispõe sobre os direitos sociais, entre os quais estão o direito ao trabalho e ao lazer. Já o artigo 7º, inciso XIII, prevê a limitação da jornada de trabalho com a finalidade de preservar o tempo de descanso do trabalhador.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: **III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; Art. 6º** São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, **o lazer**, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. **Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: **XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (grifos nossos)**

Assim, a desconexão surge como um corolário lógico das garantias constitucionais, sendo fundamental para assegurar que o trabalhador tenha condições de viver com dignidade. Esse direito, ao ser exercido, possibilita a qualidade de vida do trabalhador, garantindo que ele tenha condições de usufruir do convívio social e familiar.

Conseqüentemente, a busca por dignidade humana e a proteção dos direitos fundamentais constituem pilares essenciais para uma sociedade equitativa. Logo, o direito à desconexão transcende a mera proteção do indivíduo que trabalha, ele afeta também o bem-estar social, conforme aponta Souto Maior, ao destacar que o excesso de trabalho por parte de

alguns pode gerar desigualdades, privando outros do acesso ao emprego (MAIOR, (2003, p. 297).

Além disso, impacta as relações pessoais e familiares, pois a presença humana se torna cada vez mais escassa em razão da constante dedicação ao trabalho. Souto Maior exemplifica isso ao afirmar:

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 297)

Nessa ótica, o direito à desconexão não beneficia apenas o trabalhador, mas a própria sociedade como um todo, preservando valores essenciais como a convivência social e a igualdade de oportunidades.

No cenário internacional, a desconexão também tem sido reconhecida como um direito relevante. A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, inclui o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como uma condição necessária para garantir a saúde mental e física dos empregados.

Ademais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 24, estabelece que "toda pessoa tem direito ao repouso e ao lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas". Dessa forma, fica claro que o direito à desconexão é um componente dos direitos humanos, essencial à realização de uma vida digna e equilibrada.

A jurisprudência pátria já reconhece a importância desse direito em algumas situações, principalmente no que concerne ao sobreaviso. A Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) prevê a possibilidade de pagamento de sobreaviso quando o empregado, mesmo fora das dependências da empresa, permanece à disposição do empregador por meio de dispositivos eletrônicos.

Nesse sentido, José Afonso da Silva (2006, p. 176) leciona que os direitos fundamentais do homem devem proteger os aspectos essenciais da vida humana, como a liberdade, igualdade e dignidade. Logo, o direito à desconexão se insere no rol dos direitos fundamentais, assegurando ao trabalhador a liberdade de usufruir de seu tempo livre, sem ser constrangido ou pressionado a permanecer disponível ao empregador fora do horário contratual.

Moisés Potiguara Filho, Yara Carreira da Silva e Emília Farinha Pereira destacam que:

A *hustle culture*, a qual estabelece que **quanto mais você trabalha mais bem - sucedido você é, incentiva de forma acentuada para essa sensação de que sempre se deve produzir e que o ócio é algo muito ruim, fazendo com que muitas pessoas vivam nessa “filosofia” de estar fazendo algo a todo momento**, algo que traga resultados profissionalmente. Essa cultura também afeta demais os teletrabalhadores, pois, normalmente, eles ficam em casa trabalhando, apesar de poder ser qualquer outro lugar fora da empresa, por estarem em casa possuem a sensação maior de que estão ociosos e cada vez se ocupam mais com tarefas. Além disso, a *hustle culture* corrobora para essa confusão entre o ambiente/momento de trabalho e o de descanso, de lazer, ocasionando a hiperconexão do trabalhador e a sua vivência resumida em labor, **fato este que nada contribui para seu rendimento, a doutrina e a medicina já estabeleceram que o ser humano precisa de um tempo de descanso para que possa continuar sendo produtivo e para que tenha uma produtividade de qualidade.** (POTIGUARA FILHO, M.; CARREIRA, Y. C.; PEREIRA, E., 2023, p. 83) (grifos nossos)

Portanto, esse cenário demonstra a necessidade urgente de se assegurar o direito à desconexão, não apenas como uma garantia trabalhista, mas como um direito fundamental à dignidade humana.

Diante do exposto, o direito à desconexão se configura como uma garantia fundamental para a preservação da dignidade do trabalhador, promovendo equilíbrio entre vida profissional e pessoal, protegendo valores essenciais, como o convívio social e familiar. Assim, a violação desse direito pode gerar danos significativos, tanto patrimoniais quanto extrapatrimoniais.

3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELOS DANOS PATRIMONIAIS E EXTRAPATRIMONIAIS

A responsabilidade civil é um instituto jurídico que visa reparar os danos causados a outrem, decorrentes da violação de um dever legal ou contratual, assegurando, assim, o direito de indenização. Nesse sentido, Tartuce (2021) conceitua:

A responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida. Nesse sentido, fala-se, respectivamente, em responsabilidade civil contratual ou negocial e em responsabilidade civil extracontratual, (TARTUCE, 2021, p. 787).

Sendo assim, ela pode ser dividida em responsabilidade subjetiva e objetiva. A responsabilidade subjetiva é a regra geral no direito civil e está prevista no art. 186 do Código Civil, segundo o qual "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Então, para que haja obrigação de indenizar, é necessário comprovar a culpa do agente, ou seja, que o dano foi causado por imprudência, negligência ou imperícia.

Logo, quando se tratar de responsabilidade subjetiva, a culpa sempre deve ser provada, cabendo o ônus da prova da culpa do réu ao autor, por ser fato constitutivo do direito à pretensão reparatória, conforme disciplina Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho:

A noção básica da responsabilidade civil, dentro da doutrina subjetiva, é o princípio segundo o qual cada um responde pela própria culpa — *unuscuique sua culpa nocet*. Por se caracterizar em fato constitutivo do direito à pretensão reparatória, caberá ao autor, sempre, o ônus da prova de tal culpa do réu. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2022, p. 1294)

Sendo ainda uma previsão constitucional:

Art. 7º, inciso XXVIII “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, **sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.**” (grifos nossos).

Já a responsabilidade objetiva, conforme o parágrafo único do art. 927 do CC, impõe o dever de indenizar independentemente de culpa:

Art. 927 “Haverá obrigação de reparar o dano, **independentemente de culpa**, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.” (grifos nossos).

Ou seja, nas atividades normais, em que não há risco, a responsabilidade pela reparação e prejuízo só ocorrerá se houver prova da culpa. Nesse sentido, a doutrina reconhece 4 pressupostos da responsabilidade civil, são eles: a conduta humana, a culpa genérica ou *latu sensu*, o nexo de causalidade e o dano ou prejuízo.

No que concerne ao pressuposto da conduta humana, Gagliano e Pamplona Filho (2022, p. 1313) discorrem que ela é pressuposto indispensável para gerar o dever de ressarcir o prejuízo, e perfaz-se por meio da ação ou omissão humana causadora de um dano que é realizada de forma voluntária.

O segundo dos pressupostos é a culpa, para Tartuce (2021, p. 814) “quando se fala em responsabilidade com ou sem culpa, leva-se em conta a culpa em sentido amplo ou a culpa genérica (culpa *latu sensu*), que engloba o dolo e a culpa estrita (*stricto sensu*).” Assim, o dolo constitui uma violação intencional do dever jurídico com o objetivo de prejudicar outrem. Trata-se da ação ou omissão voluntária mencionada no art. 186 do CC. A culpa por sua vez, é conceituada como um dever preexistente, não havendo intenção de violar um dever jurídico, sendo relacionada a imprudência, negligência ou imperícia. (TARTUCE, 2021, p. 815 - 816).

O terceiro pressuposto é o nexo de causalidade, conceituado por Tartuce (2021, p. 827) como “o elemento imaterial ou virtual da responsabilidade civil, constituindo a relação de causa e efeito entre a conduta culposa – ou o risco criado –, e o dano suportado por alguém”.

Por último, o quarto pressuposto é o dano ou prejuízo, sem ele, não há o que se falar em dever de reparação. Gagliano e Pamplona Filho (2022) o conceituam:

“[...] Poderíamos conceituar o dano ou prejuízo como a lesão a um interesse jurídico tutelado — patrimonial ou não —, causado por ação ou omissão do sujeito infrator. Note-se, neste conceito, que a configuração do prejuízo poderá decorrer da agressão a direitos ou interesses personalíssimos (extrapatrimoniais), a exemplo daqueles representados pelos direitos da personalidade, especialmente o dano moral.” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2022, p. 1325)

Outrossim, Tartuce (2021, p. 840) lembra que “em alguns casos, se admite a inversão do ônus da prova do dano ou prejuízo, como nas hipóteses envolvendo as relações de consumo, presente a hipossuficiência do consumidor ou a verossimilhança de suas alegações

(art. 6.º, inc. VIII, da Lei 8.078/1990).” Nesse sentido, é válido salientar que em alguns casos o trabalhador também é considerado hipossuficiente e pode ter dificuldades em provar as alegações, assim, poderá admitir-se o ônus da prova.

Por esse ângulo, no que concerne ao direito à desconexão, é possível enquadrar a violação desse direito como um ato ilícito que pode gerar danos patrimoniais (como a perda de oportunidades econômicas), danos extrapatrimoniais, especialmente no que tange ao impacto na saúde mental e física do trabalhador e danos existenciais (prejuízo à vida de relações e/ou ao projeto de vida do trabalhador).

Dessa maneira, os danos patrimoniais, conforme previsto no artigo 402 do Código Civil, referem-se à perda efetiva e aos lucros cessantes decorrentes da conduta ilícita. No direito do trabalho, esses danos podem se manifestar, por exemplo, na impossibilidade de o trabalhador se dedicar a outras atividades remuneradas fora do seu expediente regular, em virtude da exigência de disponibilidade constante por parte do empregador.

Já os danos extrapatrimoniais, tratados pelo artigo 223-B da CLT, dizem respeito à violação da esfera moral e existencial do trabalhador.

Consequentemente, ocorre violação ao direito à desconexão quando o empregador impõe ao trabalhador a necessidade de se manter conectado fora do horário de expediente, podendo gerar danos significativos à saúde mental, em último casos podendo levar a óbito, como em casos de burnout (síndrome do esgotamento mental), o qual pode desencadear problemas físicos graves, como o Acidente Vascular Cerebral (AVC).

Nesses casos, o empregador é responsável por indenizar os danos causados, tendo em vista sua obrigação em proporcionar um ambiente de trabalho saudável. Sob essa perspectiva, para Carla Teresa Martins Romar pode-se conceituar o meio ambiente de trabalho como:

Meio ambiente do trabalho corresponde ao local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais. Assim, caracterizado como o ambiente que cerca o trabalhador durante todo o período do dia em que exerce suas atividades laborais, o local de trabalho deve manter condições que assegurem a preservação da sua saúde e da sua integridade físico-psíquica, independentemente da sua condição pessoal (homem, mulher, menor, idoso etc.) (ROMAR, 2018, p. 686)

Nesse sentido, dispõe os artigos 2º e 157 da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.**

Art. 157 - Cabe às empresas: I - **cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;** II - **instruir os empregados, através de ordens de**

serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (grifos nossos).

Posto isso, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 751) divide o poder empregatício em poder diretivo (também chamado poder organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (também chamado poder de controle) e poder disciplinar. Logo, incumbe ao empregador organizar, fiscalizar e zelar pelo ambiente de trabalho e as condições laborais, bem como assumir os riscos da atividade econômica, em prol de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para o trabalhador.

Diante desses aspectos, pode-se classificar a responsabilidade civil do empregador como subjetiva ou objetiva, sendo, em regra subjetiva, conforme previsão constitucional art. 7º, XXVIII e art. 186 do CC. No que concerne ao direito à desconexão do trabalho, há entendimentos de que pode-se aplicar a responsabilidade civil objetiva, prevista no art. 927, parágrafo único do CC.

Isso ocorre pois, quando há exigência de conexão constante fora da jornada de trabalho, é gerado riscos à saúde do trabalhador, como o desenvolvimento de síndrome de burnout, dentre doenças psicológicas. Assim, o empregador poderá ser considerado responsável pelos danos causados, mesmo que não tenha agido com culpa, sob o argumento de que quem cria um ambiente de trabalho de risco deve assumir as consequências (art. 927, CC, parágrafo único).

Posto a classificação, conclui-se que a responsabilidade civil por violação ao direito à desconexão poderá ser considerada subjetiva ou objetiva, conforme as circunstâncias específicas de cada caso.

Por conseguinte, é fundamental que o empregador implemente práticas que garantam um ambiente de trabalho saudável, respeitando o direito ao descanso e à desconexão, sob pena de ser responsabilizado juridicamente pelos danos patrimoniais, imateriais e existenciais, causados ao trabalhador.

3.1 DANO PATRIMONIAL

O direito à desconexão, se violado, impacta o trabalhador em diversos aspectos materiais, tanto diretamente, quanto indiretamente, manifestados pela perda financeira. Sob este aspecto, conceitua Tartuce (2021):

Os danos patrimoniais ou materiais constituem prejuízos ou perdas que atingem o patrimônio corpóreo de alguém. Pelo que consta dos artigos 186 e 403 do Código Civil não cabe reparação de dano hipotético ou eventual, necessitando tais danos de prova efetiva, em regra. Nos termos do artigo 402, CC/2002, os danos materiais podem ser assim classificados: danos emergentes ou danos positivos (o que efetivamente se perdeu), lucros cessantes ou danos negativos (o que razoavelmente deixou de lucrar). (TARTUCE, 2021, p. 842-843).

No que concerne aos danos emergentes no direito à desconexão, o trabalhador deixa de receber pelas horas que efetivamente laborou, bem como o aumento de custos, pois ao levar o labor para casa, poderá incorrer em custos adicionais, como eletricidade, internet, equipamentos, materiais de papelaria, dentre outros, a depender da ocupação do empregado. Logo, resultando em perdas financeiras diretas, com o não recebimento de remuneração pelo trabalho adicional.

Outrossim, ocorre a violação do direito em desconectar-se, quando o empregado é acionado em seus períodos de descanso, como folgas, férias e até intervalos, ficando a mercê do seu empregador a qualquer momento e lugar.

Nesse diapasão, o empregado sofre prejuízos patrimoniais que podem se manifestar de diversas formas, uma delas é a continuidade da jornada de trabalho fora do horário estipulado, a qual pode levar a um estado de esgotamento e redução da qualidade de vida. Consequentemente, gerando impactos diretos no seu desempenho laboral e na capacidade de gerar renda.

Já os lucros cessantes, referem-se aos ganhos que o trabalhador deixa de obter em função da violação desse direito, ou seja, o que ele "razoavelmente deixou de lucrar". Quando um empregado é continuamente requisitado fora de seu horário regular, seja durante folgas, férias ou intervalos, ele sofre impactos na sua saúde física e mental, bem como perde oportunidades de crescimento e rendimento financeiro.

A exposição constante ao trabalho e a falta de descanso adequado podem reduzir sua produtividade e qualidade das atividades desempenhadas, levando à perda de bonificações, promoções e até mesmo de outras oportunidades profissionais. Esse impacto nos rendimentos, mesmo que indireto, configura-se como lucros cessantes e deve ser considerado em uma eventual reparação, pois decorre do estresse e desgaste associados à ausência de desconexão.

Entretanto, os danos materiais não se limitam apenas às perdas financeiras, mas também se estendem aos custos associados à saúde, com tratamentos médicos, terapias, medicamentos, consultas médicas periódicas, gerando um ônus financeiro adicional.

Dessa forma, o trabalho excessivo e a falta de desconexão expõem o trabalhador a uma série de riscos à saúde, aumentando a vulnerabilidade ao desenvolvimento de doenças

ocupacionais, como a síndrome de burnout.

O Ministério da Saúde conceitua a síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional, como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, sendo a principal causa excesso de trabalho. Em complemento, desde janeiro de 2022, a Síndrome de Burnout foi considerada uma doença ocupacional.

Um estudo divulgado pela CNN Brasil advertiu que a síndrome de burnout pode desencadear Acidente Vascular Cerebral e Infarto, o neurocirurgião entrevistado Fernando Gomes alertou para os perigos da ausência de descanso e desconexão, conforme trecho da reportagem:

Apesar de se tratar de um problema psicológico, **o burnout pode desencadear uma série de problemas físicos graves, como o acidente vascular cerebral (AVC) e o infarto do miocárdio.** Em relação à pesquisa, Gomes classificou que os 32% dos entrevistados que afirmaram ter uma baixa na qualidade da saúde mental sofrem de problemas como estresse, insônia, alteração do hábito alimentar, ansiedade, entre outros quadros. **“Existe uma correlação muito fácil de realizar, que é a de ‘trabalhar uma hora dentro da empresa ou uma hora dentro de casa’. Mas em termos de atenção, performance mental e drenagem de energia, a realidade é totalmente diferente.”** “É lógico que isso foi um curativo para a economia continuar andando e as coisas continuarem acontecendo em um período de pandemia. Mas já imaginávamos que esse tipo de mudança poderia trazer um impacto até nos adaptarmos e entendermos melhor como as coisas devem funcionar”, concluiu o neurocirurgião. Após a participação de um internauta, que falou pelas redes sociais sobre as dificuldades mentais de ficar em casa – ele se aposentou no começo da pandemia após 50 anos de serviço –, **o médico ressaltou a importância de organizar o tempo para se dedicar à saúde e “se desligar” das funções profissionais.** “Temos que ser muito honesto com nós mesmos desde o começo. Seu contrato de trabalho é por hora de serviço ou por missão? Isso já responde tudo, porque você já sabe como deve proceder e como é sua relação comercial com o contratante. Se é por hora de trabalho, é isso mesmo. Precisa organizar um tempo para trabalhar. Acabou, acabou. Você tem outros aspectos da vida que precisam ser levados em consideração para que ter um bom desempenho no dia seguinte.” “Se o seu trabalho é por demanda, a conversa muda um pouco e aumenta a responsabilidade. Muitas vezes, uma pessoa empolgada, querendo ter mais e mais resultados, acaba violando essas regras básicas de saúde que são importantes para o corpo funcionar bem e a mente ficar saudável”, finalizou.⁴ (grifos nossos).

Corroborando com essa ideia, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou em 31/05/2023 o Recurso de Revista nº 10002062920175020031, cuja relatora Maria Helena Mallmann, da 2ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2023, discutiu o caso de uma trabalhadora

⁴ NEITZKE, Fabrizio. Síndrome de burnout mais comum no home office pode levar a AVC e infarto. CNN Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/sindrome-de-burnout-mais-comum-no-home-office-pode-levar-a-avc-e-infarto/>. Acesso em: 18 out. 2024.

acometida pela Síndrome de Burnout, em decorrência do exercício da função desempenhada pela reclamante (bancária - operadora de caixa), o que levou ao esgotamento profissional em razão de estresse e ausência de descanso.

A decisão do TST evidenciou que, para haver responsabilização do empregador, em casos de doenças ocupacionais, é necessário estabelecer o nexo de causalidade ou concausalidade entre a condição de saúde e o ambiente laboral, o que observa-se no trecho extraído da decisão:

“[...] Esta Corte vem consagrando entendimento de que, **para a responsabilização do empregador em virtude de doença ocupacional, agravada em razão do desempenho da atividade laboral, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de indenizar.** Nesse contexto, estabelecido que o exercício da função desempenhada pela reclamante (bancária - operadora de caixa) contribuiu para o surgimento da **doença profissional (Síndrome Burnout)**, **considerando que o empregador tem o controle sobre a estrutura empresarial e o trabalho desenvolvido, tem-se por aplicável a culpa do contratante. Logo, impõe-se o dever de indenizar.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RR: 10002062920175020031, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 31/05/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2023). **(grifos nossos)**

Em consonância com o entendimento do TST, outra decisão reforça a importância do direito à desconexão ao reconhecer a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional conforme a classificação do Ministério da Saúde, que no caso em tela foi desencadeada pela ausência de desconexão.

O processo tratado a seguir (nº 0012022-16.2022.5.15.0022), ajuizado no rito ordinário, foi julgado em 07/12/2023, no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, na Vara do Trabalho de Mogi Mirim/SP pela juíza do trabalho substituta, Erica Alves Canonico.

Trata-se de demanda ajuizada por um trabalhador que desenvolveu a síndrome de burnout e quadro psiquiátrico depressivo, sendo essa condição reconhecida pela magistrada como equiparada a acidente de trabalho. O reclamante pleiteou a reparação por danos materiais, buscando a indenização pela perda de salários durante o período de incapacidade, o custeio de despesas médicas e o plano de saúde, além da nulidade das férias, pois essas eram frequentemente interrompidas por ligações e mensagens de seu empregador pelo WhatsApp.

Nesse sentido, a magistrada julgou reconhecendo a nulidade das férias conforme extraído da decisão:

“[...] sendo assim, reconheço a nulidade das férias concedidas irregularmente, tendo em vista que não atingida a finalidade de descanso das atividades pelo período. Por todo o exposto, julgo parcialmente procedente o pedido do pagamento de todas as férias de forma simples, pois já pagas, mais 1/3.”

No que concerne aos danos materiais, a decisão do tribunal determinou que a reclamada deveria pagar uma pensão correspondente a 100% da última remuneração do reclamante até sua completa recuperação, incluindo o 13º salário e a atualização da pensão conforme os pisos salariais das normas coletivas, assim como a condenação da reclamada ao custeio do plano de saúde e das despesas médicas.

Para fundamentar a decisão, a magistrada encontrou amparo no artigo 950 do Código Civil, que prevê a indenização por danos materiais quando a ofensa resultar na incapacidade para o trabalho e art. 21 da Lei nº 8.213/91, que prevê a equiparação ao acidente de trabalho, bem como fundamentou a decisão com o resultado da perícia médica, a qual indicou que o autor da demanda estava temporariamente incapacitado para laborar.

Assim, a decisão estabeleceu que a indenização deve abranger a pensão correspondente à importância do trabalho que o reclamante deixou de exercer devido à lesão (lucros cessantes).

Em outro caso semelhante, foi interposto Recurso Ordinário de uma decisão que indeferiu o pedido de indenização por danos morais e materiais em razão de doença ocupacional. A autora da demanda foi diagnosticada com transtorno de ansiedade generalizada, cuja relação com o ambiente de trabalho foi confirmada por laudo pericial, que atestou a incapacidade total para o trabalho. A perícia, além de indicar o nexo de causalidade entre a patologia e as condições estressantes enfrentadas no emprego, foi corroborada por provas testemunhais que evidenciaram a negligência da empresa em relação à saúde mental da reclamante.

Em decorrência disso, a sentença reconheceu a culpa da reclamada, considerando que não foram tomadas medidas para proteger a saúde da autora. Com a verificação dos requisitos para a indenização—dano, culpa e nexo causal—decidiu-se pela procedência dos pedidos de indenização, incluindo danos materiais e custeio das despesas de tratamento, com a determinação do pagamento de uma pensão conforme o artigo 950 do Código Civil e a implementação de um plano de saúde para a autora, conforme o trecho retirado do Acórdão:

“[...] No que concerne aos danos materiais, a prova dos autos evidencia que a reclamante encontra-se incapacitada para a função que exercia na reclamada, razão pela qual faz jus ao pagamento de pensão prevista no artigo 950 do Código Civil, correspondente ao valor integral da remuneração que recebia ao tempo do infortúnio, devidamente atualizada de acordo com os índices de reajustes aplicáveis à categoria profissional ou ao pessoal da ativa, a qual deverá ser paga de uma só vez. É devido também o custeio dos tratamentos de saúde da autora, mediante a implementação de plano de saúde, pois é inegável que a mesma necessitará de cuidados médicos enquanto perdurar a doença, em razão da existência de incapacidade laborativa, cuja própria natureza faz com que seja

necessária a existência de tratamento de saúde constantes para reduzir os efeitos e sintomas da doença. São procedentes, portanto, os pedidos da inicial.” (TRT-20 00015573420175200005, Relator: THENISSON SANTANA DÓRIA, Data de Publicação: 25/11/2021) (grifos nossos).

Portanto, as decisões apresentadas ilustram que, a ausência de desconexão, bem como jornadas intensas de trabalho que não valorizam o descanso, implica em perdas financeiras ao trabalhador, como os danos emergentes e os lucros cessantes, refletindo negativamente na saúde e na capacidade de rendimento do trabalhador.

Dessa forma, conclui-se que, os danos materiais resultantes da violação do direito à desconexão devem necessariamente possuir nexo de causalidade com a atividade exercida e o dano causado, como exemplificado por meio dos precedentes. Logo, garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, que respeite o direito à desconexão do trabalhador, significa cumprir o papel de fornecer a proteção e qualidade de vida aos seus empregados, estabelecido constitucionalmente.

3.2 DANO IMATERIAL

O dano imaterial ou moral, é entendido como uma lesão aos direitos à personalidade, refletindo na violação de princípios fundamentais que garantem a dignidade, integridade e a individualidade do ser humano. Segundo Carlos H. B. Leite (2022), o dano moral consiste em:

“O dano moral consiste na lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pessoas (danos morais coletivos).” (Carlos H. B. Leite (2022, p. 101)

Em complemento, Tartuce (2021, p. 850-853), classifica o dano imaterial: quanto ao sentido da categoria: dano moral, em sentido próprio (causa dor, tristeza, vexame, humilhação, amargura, sofrimento, angústia e depressão); dano moral em sentido impróprio: (lesão aos direitos da personalidade, ex: orientação sexual); quanto à necessidade ou não de prova: dano moral subjetivo (necessita ser comprovado pelo autor da demanda) e o dano moral objetivo (*in re ipsa* - não necessita de prova, ex: morte, lesão estética, lesão a direito fundamental protegido pela Constituição Federal ou uso indevido de imagem para fins lucrativos); quanto à pessoa atingida: dano moral direto (atinge a própria pessoa) e dano

moral indireto ou em ricochete (atinge a pessoa de forma reflexa).

No que concerne o direito à desconexão, o dano moral se manifesta quando o empregado é impedido de se desligar do ambiente de trabalho, em momentos que deveriam ser destinados ao descanso, o que resulta em sérios prejuízos à saúde, integridade física e mental do obreiro, caracterizando o dano extrapatrimonial.

Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial configura-se quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado.

Nesse ponto, Cláudio Mascarenhas Brandão salienta que, em casos de violação ao direito à desconexão do trabalho, a conduta do empregador é considerada antijurídica, o que gera implicações jurídicas. Logo, o TST reafirma essa visão na decisão do então ministro à época, Cláudio Brandão, a qual considera-se um julgado norteador de diversas outras decisões sobre o tema (AIRR: 20584320125020464).

No caso em comento, o empregador mantinha o trabalhador em plantões longos e desgastantes, comprometendo seu lazer e descanso. Esse constante estado de alerta fora do expediente gerou danos à saúde mental do empregado, agravando seu desgaste emocional e físico.

Nesse sentido, a decisão reforça que a manutenção dessa prática de conexão contínua, seja por *smartphone* ou outros dispositivos, impede o trabalhador de aproveitar plenamente seu tempo de descanso, indo contra os direitos estabelecidos pela Constituição e normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, conforme destaca o seguinte trecho:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR . DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO . “[...] **A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos.** [...]” “A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. **A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de**

trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. **Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo."** Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. **O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior.** Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expreso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: **artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova.** Presente o nexó de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 20584320125020464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017)" (grifos nossos).

Assim, a decisão proferida no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista torna-se um parâmetro de suma importância para a aplicação do direito à desconexão, o qual reconhece a existência deste direito como fundamental e, para além disso, evidencia diversos diplomas normativos internacionais que o fundamentam. Logo, a violação deste direito enseja reparação pelos danos morais causados ao trabalhador, sendo o empregador civilmente responsabilizado.

Outro exemplo relevante é a recente decisão proferida pelo Tribunal Regional da 13ª Região (nº 0000621-40.2023.5.13.0022), na qual foi reconhecida a indenização por danos morais em um caso em que o empregador contactou regularmente o empregado durante suas férias. O tribunal considerou essa conduta como uma violação do direito à desconexão, ressaltando que tal prática causa constrangimento e interferência no descanso do trabalhador:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. FÉRIAS. **DIREITO À DESCONEXÃO AO TRABALHO. VIOLAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Sabe-se que o direito ao gozo de férias possui relevância tanto para a saúde do trabalhador quanto para o convívio social, além de retratar o direito à desconexão ao trabalho.** In casu, demonstrado nos autos que a empresa mantinha contato regular com o empregado durante o gozo de suas férias, **restou violado o direito do reclamante à desconexão ao trabalho, sendo manifesta a ilegalidade da conduta patronal.** Recurso não provido. (TRT-13 - ROT: 0000621-40.2023.5.13.0022, Relator: LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, 2ª Turma - Gabinete do Desembargador Leonardo José Videres Trajano) (grifos nossos)

O valor da indenização foi arbitrado em R\$2.000,00, o qual foi medido pela extensão do dano moral sofrido. O relator fundamentou que, o valor reparatório deve representar uma compensação financeira pela dor e sofrimento da vítima, bem como desestimular a prática ilícita, conforme trecho da determinada decisão:

“ [...] A importância a ser fixada como indenização se mede pela extensão do dano moral sofrido (art. 944 do CC). Assim, o respectivo valor deve representar uma compensação financeira pela dor e sofrimento da vítima e, ao mesmo tempo, ser capaz de desestimular a repetição da prática ilícita, observando-se a capacidade financeira do ofensor [...]”

Em caso muito semelhante a este, uma trabalhadora foi constantemente cobrada por seu empregador a cumprir metas e realizar tarefas durante seu período de repouso semanal, via aplicativo de mensagens. Mesmo sendo um momento reservado para descanso, a trabalhadora recebia mensagens relacionadas a demandas de trabalho, o que comprometeu seu tempo livre e gerou desgaste emocional.

A obreira ajuizou ação trabalhista e utilizou como provas os prints de conversas do aplicativo de mensagens, pedido pelo qual foi julgado procedente e condenou a empresa reclamada a indenização pelos danos morais causados:

PRINTS DE CONVERSAS DE APLICATIVO DE MENSAGENS. VALIDADE. DIREITO À DESCONEXÃO. DANOS MORAIS. A impugnação formal das conversas de aplicativo de mensagens, sem impugnação específica do seu conteúdo, torna verdadeiro o seu teor, tendo-se por verdadeiros os fatos ali demonstrados, **em especial a cobrança desmedida à obreira pelo cumprimento de metas, a qual se agrava por ter sido realizada durante dia de repouso semanal, violando o direito da trabalhadora à desconexão.** Sendo impugnados pelo empregador, mas apenas quanto à forma, **não há como desprezar o conteúdo das conversas, razão pela qual deve ser reconhecida a validade dos prints de conversas, mantendo-se a sentença de 1o. grau.** (TRT-12 - ROT: 00006127320215120023, Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT, 6ª Câmara, Data de Publicação: 22/08/2022) (grifos nossos)

Portanto, observa-se que a tendência dos Tribunais ao analisarem o dano moral em situações de violação do direito à desconexão, tem se orientado no sentido de reconhecer e reparar o dano sofrido pelo trabalhador. Posto isso, essa postura jurisprudencial alinha-se aos princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, reconhecendo a importância de um ambiente laboral saudável.

Dessa forma, verifica-se que as decisões judiciais têm buscado, cada vez mais, resguardar o trabalhador contra práticas que violem o direito à desconexão, reforçando o entendimento de que o dano extrapatrimonial é passível de reparação quando configurado.

3.3 DANO EXISTENCIAL

O dano existencial é um tipo específico de dano extrapatrimonial que se refere à lesão de aspectos essenciais da vida pessoal e familiar de um trabalhador, afetando sua capacidade de exercer plenamente seus projetos de vida e de convívio social. Ao contrário do dano moral, que está relacionado ao sofrimento emocional ou psicológico, o dano existencial compromete a realização de atividades que conferem sentido à vida e que estão intimamente ligadas ao desenvolvimento humano e social.

Nesse contexto, esse tipo de dano pode surgir em situações onde o empregador impõe jornadas extras excessivas, condições de trabalho insalubres ou perigosas, de modo que cause dano ou lesão à sua existência, provocando mudança nas relações pessoais do trabalhador, na sua vida social, familiar, religiosa e profissional.

Assim, Jorge Luiz Souto Maior exemplifica bem o dano existencial:

Para levar esta discussão a um nível inimaginável, **pense-se o presente tema sob a perspectiva de um filho que não vê seu pai por dias inteiros, porque este diuturnamente está voltado ao trabalho.** A sua preocupação, a do pai, pode ser a mais nobre possível (oferecer meios de subsistência e conforto ao filho), mas pode ser também que a sua vinculação ao trabalho, de forma incessante, não passe de um vício, o vício provocado pela tela do computador ou pela vaidade de galgar posições cada vez mais altas e vencer na concorrência do mundo do trabalho. **Pois bem, será que este filho não tem um bem jurídico a ser preservado judicialmente? Será que não tem ele o interesse jurídico para pleitear em juízo que seu pai cumpra o dever de lhe oferecer a sua presença? Será que não se pode pensar no direito a uma indenização para o trabalhador que, por estar subordinado de forma ilimitada ao trabalho, como consequência da rede de produção que lhe impõe seu empregador, acaba negando este direito a seu filho e aos seus demais familiares?** (SOUTO MAIOR, 2003, p.311) (grifos nossos).

Sob esta perspectiva, o dano existencial ultrapassa a esfera individual do trabalhador e impacta também os laços familiares e sociais que deveriam ser preservados. Portanto, o dano

existencial configura-se como um desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador, bem como uma violação aos valores humanos e sociais que constituem a base do equilíbrio psicológico e da dignidade do ser humano.

Nesse sentido, a configuração do dano existencial na esfera do direito à desconexão, exige a comprovação de que a prática empresarial ultrapassou os limites do razoável, atentando contra o próprio direito à vida digna e o pleno desenvolvimento pessoal do trabalhador. Logo, é importante destacar que, além da existência de jornadas extenuantes ou condições de trabalho insalubres, a criação de um cenário em que o trabalhador se veja impossibilitado de manter uma rotina que favoreça sua realização pessoal e a qualidade de vida junto a sua família, também caracteriza dano existencial.

Em consonância com esse entendimento, recente jurisprudência do TST conceituou o dano existencial como:

“[...] No âmbito do direito do trabalho, o **dano existencial pode decorrer do excesso da jornada de trabalho ou da supressão de outros direitos que afetem a rotina e a saúde física ou psíquica do trabalhador, tal como ao direito social ao lazer, assegurado constitucionalmente** (art. 6º).” (TST - RR: 0101882-49.2016.5.01.0015, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/12/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2023) (grifos nossos).

No referido processo, o autor da demanda não teve concedida suas férias anuais por um período de quatro anos, o relator reconheceu o dano existencial, conhecendo e provendo o Recurso de Revista por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal:

III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO EXISTENCIAL. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS POR LONGO PERÍODO (QUATRO ANOS). CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Cinge-se a controvérsia a se saber se a supressão das férias, “por longo período”, configura por si só prejuízo ao convívio familiar e social do empregado, apto a ensejar a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano existencial. 2. Consoante define Flaviana Rampazzo Soares, **o dano existencial consiste na "lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina (...)"**. (i n Responsabilidade por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Editora. 2009, págs. 44-45). 3. Trata-se, portanto, de dano externo, alheio à vontade da vítima, que lhe afeta a rotina e a qualidade de vida, na medida em que cria uma privação de se realizar algo que normalmente poderia ser feito no cotidiano, trazendo, assim, prejuízos ao projeto de vida pessoal. 4. **No âmbito do direito do trabalho, o dano existencial pode decorrer do excesso da jornada de trabalho ou da supressão de outros direitos que afetem a rotina e a saúde física ou psíquica do trabalhador, tal como ao direito social ao lazer, assegurado**

constitucionalmente (art. 6º). 5. Contudo, como o dano existencial não se classifica como dano in re ipsa, exige-se, em regra geral, a comprovação pelo trabalhador de que teve efetiva restrição em seu convívio familiar e social, passível de indenização. 6. No caso, ficou registrado no v. acórdão regional que houve supressão das férias "por longo período". "Por longo período", entenda-se a não fruição das férias por quatro anos - períodos de "2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014", conforme constou do v. acórdão regional (pág. 676). 7. **Trata-se de situação que demonstra de forma inequívoca a frustração ao projeto de vida pessoal do empregado, com privação ao lazer e seu convívio social, o que leva à constatação da supressão ao direito ao lazer e das consequências jurídicas impeditivas do convívio familiar e social.** Precedentes da Corte. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da CR e provido. (TST - RR: 0101882-49.2016.5.01.0015, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/12/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2023) **(grifos nossos)**

Sob este aspecto, o TST entende que o dano existencial não se classifica como dano *in re ipsa* (ou seja, não se presume). No entanto, constatou que a situação específica do empregado que não usufruiu de suas férias durante um período extenso, por si só, é suficiente para evidenciar a lesão à sua existência, justificando a reparação.

Em conformidade, o relator ressaltou a necessidade de assegurar a efetiva realização do direito ao lazer, consagrado no artigo 6º da Constituição Federal, e a importância de restabelecer a saúde mental e a dignidade do trabalhador.

Em outro julgado, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a decisão corroborou a ideia de que a saúde do trabalhador está intimamente ligada ao respeito aos limites da jornada de trabalho. O Tribunal considerou que o dano existencial resulta de ações ilícitas do empregador que frustram o desenvolvimento pessoal e social do trabalhador, evidenciando a necessidade de indenização quando presentes os pressupostos da responsabilidade civil:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. O direito fundamental do trabalhador à saúde, perpassa, necessariamente, pelo respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa. O trabalhador, enquanto aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão. 2. O dano existencial é uma espécie do moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores podem ser frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus empregadores. 3. Presentes todos os pressupostos da responsabilização civil (ato ilícito, dano efetivo, nexo de causalidade entre a conduta ilícita e os transtornos sofridos pela trabalhadora), não há como afastar a reparação pretendida pela obreira, merecendo a conduta ilícita patronal a devida e proporcional reprimenda pelo Judiciário Trabalhista. 4. Recurso ordinário da autora conhecido e provido no aspecto. (TRT-3 - ROT: 00110894120195030100 MG 0011089-41.2019.5.03.0100, Relator: Paula Oliveira Cantelli, Data de Julgamento: 02/06/2022, Quarta Turma, Data de Publicação: 03/06/2022.) **(grifos nossos).**

Adicionalmente, no TRT da 9ª Região, o relator do caso entendeu que em casos de jornadas extenuantes e violação de intervalos de descanso, o dano moral é considerado *in re ipsa*, pois a natureza da violação é suficientemente lesiva. Aqui, o tribunal também reconheceu a caracterização do dano existencial, conferindo direito à indenização ao trabalhador que teve sua vida pessoal e social impactada pela violação ao direito à desconexão laboral:

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.** (TRT-9 - ROT: 00004482920205090023, Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI, Data de Julgamento: 30/08/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/09/2023) (grifos nossos)

Isto posto, observa-se que, é necessário que estejam presentes os pressupostos indispensáveis à responsabilidade civil subjetiva, quais sejam: conduta do empregador, dolosa ou culposa, e precisa ser comprovada pelo empregado; a ocorrência do dano; e o nexo de causalidade entre o ato ilícito e o prejuízo causado.

Em conclusão, como já defendido por Souto Maior, quanto ao titular do dano existencial, salienta-se que transcende o âmbito individual do trabalhador, afetando sua família e a sociedade como um todo. A violação do direito à desconexão gera consequências que comprometem as relações interpessoais e a dinâmica familiar, refletindo uma sociedade que não respeita o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Portanto, é imprescindível que a reparação civil por parte do empregador além de obedecer uma obrigação legal, alcance a sua responsabilidade em manter o ambiente de trabalho seguro, reconhecendo que o bem-estar do empregado está intrinsecamente ligado ao bem-estar de sua família e da sociedade.

4 A IMPORTÂNCIA DA REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL À LUZ DO PROJETO DE LEI 4044/2020

Como observado no tópico anterior, as implicações jurídicas para o empregador e os prejuízos imensuráveis ao trabalhador e à sociedade, em virtude da violação do direito à desconexão, estão, principalmente, refletidos nos danos patrimoniais e extrapatrimoniais.

Por meio dos entendimentos jurisprudenciais analisados, foi possível observar um cenário em que os trabalhadores, submetidos a uma constante hiperconexão, vêm comprometendo aspectos essenciais de sua dignidade, saúde, convívio social e familiar. Dessa forma, urge a necessidade de uma regulamentação específica que conceitue o direito à desconexão como uma garantia fundamental de proteção ao trabalhador.

Neste contexto, o Projeto de Lei 4044/2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), é uma proposta relevante para preencher lacunas legais no ordenamento jurídico brasileiro. Hodiernamente, a última movimentação observada até o momento da escrita deste trabalho foi no dia 27/08/2024, onde o Projeto encontra-se na Comissão de Comunicação e Direito Digital (CCDD), situação: Matéria com a Relatoria, e sua última ação foi a Distribuição à Senadora Zenaide Maia para emitir relatório.

Na análise e leitura do referido PL, percebe-se que o artigo 1º preocupa-se em conceituar o direito à desconexão como o direito do trabalhador de usufruir de seus períodos de folga sem interrupções ou exigências laborais, assegurando-lhe saúde, lazer e a vida privada: “Art. 1º - O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.”

Essa definição abarca de maneira completa o significado do direito à desconexão do trabalho, todavia, a palavra “folga” pode trazer limitações, haja vista que, os intervalos intrajornadas também podem ser interrompidos pelo empregador, como visto nos casos concretos estudados, gerando a supressão dos intervalos, bem como prejuízos ao tempo de descanso do trabalhador. Por esse motivo, seria viável trocar a palavra “folga” para “descanso”.

Outra alteração prevista pelo PL é o artigo 65-A, o qual seria incluído na seção II - Da jornada de trabalho na CLT:

“Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas.” (NR)

Ao sugerir a aplicação do Capítulo aos casos de teletrabalho (disciplinado pelo artigo 6º da e artigos 75-A a 75-F da CLT), ainda que parcial, o legislador acaba por limitar novamente a aplicação do direito à desconexão aos casos de teletrabalho, seja a jornada remota de maneira parcial ou integral, desconsiderando uma realidade observada nos casos estudados.

Sob este aspecto, nos casos concretos trazidos neste trabalho foi possível observar o direito à desconexão sendo violado em diversas categorias, e aqui friso outras, vendedores internos e externos (subordinados ao controle patronal por meio telemático), gerentes, profissionais da saúde, médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, profissionais da educação (professores do ensino básico, professores de ensino médio, professores universitários, diretores, etc). Enfim, todo e qualquer profissional (que trabalhe em qualquer ocupação) e que esteja presente o pressuposto da subordinação e controle da jornada por meios telemáticos, durante seus períodos de descanso, quais sejam: intervalos intrajornadas, interjornadas, férias anuais, licenças médicas, licença maternidade, dentre outros.

Por isso, é importante propor uma alteração que amplie a aplicabilidade do artigo 65-A, estendendo o direito à desconexão em qualquer regime de trabalho sob controle telemático durante os períodos de descanso.

Outro ponto de atenção está no artigo 72-A, que restringe a comunicação entre empregador e empregado durante períodos de descanso, mas abre exceções para casos de força maior:

“Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.” (NR) (grifos nossos).

Embora essa exceção tenha sentido em algumas situações, a redação atual permite interpretações amplas, flexibilizando o direito à desconexão de forma prejudicial ao trabalhador. Sugere-se, portanto, que a exceção seja retirada e se estabeleça a necessidade de consentimento do empregado nesses casos, assim como ocorre com a realização de horas extras, garantindo que o trabalhador possa se posicionar sem pressões indevidas.

Além disso, o trecho em que cita “hipótese em que serão aplicadas as disposições

relativas à hora extraordinária”, poderia ser mais esmiuçado e definido com maior clareza. Por exemplo: horas extras realizadas durante o período de descanso por meio da comunicação através de instrumentos telemáticos, acarreta no pagamento das horas extras com adicional de 50% da hora normal, e dependendo do caso, com acréscimo de 20% do adicional noturno, caso o descanso tenha sido interrompido a partir das 22:00 horas da noite às 05:00 horas da manhã.

Mais adiante o artigo 133-A dispõe sobre o período de férias, determinando que o trabalhador seja excluído de grupos de trabalho e aplicativos corporativos durante esse tempo:

“Art. 133-A Durante o gozo das férias, **o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho**, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet **somente após o período de gozo das férias**.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.”(NR) (grifos nossos).

Ademais, o PL propõe a alteração do parágrafo segundo do artigo 244 da CLT, que dispõe sobre o sobreaviso, para o que segue:

“Art. 244.

§ 1º

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, **à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente**, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço **durante o período de descanso**. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

§ 3º

§ 4º” (NR) (grifos nossos).

Com essa nova redação haveria uma atualização no conceito de sobreaviso, expandindo seu alcance para incluir trabalhadores submetidos a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados. Diferentemente da redação atual, em que o sobreaviso é restrito ao empregado que permanece em sua própria casa, aguardando o chamado.

Logo, a modificação busca adaptar a legislação à realidade contemporânea, em que muitos profissionais, mesmo fora do ambiente de trabalho físico ficam acessíveis e, de certa forma, "de plantão" ao responder e-mails, mensagens ou chamadas relacionadas ao trabalho, durante o período que deveria ser de descanso.

Outro ponto importante é que, mantendo o limite de 24 horas e o pagamento de 1/3 do salário-hora normal, o projeto busca equilibrar a compensação, reconhecendo o impacto dessa disponibilidade na vida do empregado.

Contudo, para garantir que o direito à desconexão seja de fato preservado, seria essencial uma regulamentação clara sobre os limites do sobreaviso, com por exemplo, mecanismos de bloqueios de acesso a aplicativos da empresa, que impeçam o uso excessivo ou abusivo das ferramentas telemáticas durante períodos de descanso, garantindo a efetiva aplicação do direito à desconexão.

E por último, o PL propõe a revogação do inciso III, do art. 62, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. No entanto, ele foi substituído pela Lei nº 14.442, de 2 de Setembro de 2022, disciplinando que os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não são abrangidos pelo regime previsto na seção II - Da jornada de trabalho. Mas, ao incluir o artigo 65-A já proposto esta lacuna seria suprida.

Assim, ao observar a complexidade das relações de trabalho e os desafios enfrentados pelos trabalhadores em um ambiente cada vez mais digital e hiperconectado, a regulamentação do direito à desconexão no Brasil conforme proposto pelo Projeto de Lei 4044/2020, revela-se essencial para assegurar uma proteção adaptada às necessidades atuais.

Com o aprimoramento dos dispositivos propostos, seria possível mitigar os danos à saúde física e mental dos trabalhadores, bem como valorizar sua dignidade e bem-estar social, viabilizando períodos de descanso efetivos e garantindo a desconexão como um direito inalienável. Portanto, a implementação dos ajustes e ampliações sugeridos, fortaleceria o alcance da legislação, permitindo que ela atenda plenamente ao seu propósito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou analisar a aplicabilidade do direito à desconexão do trabalho no Brasil como um direito fundamental ao trabalhador, compreendendo as implicações jurídicas ao violá-lo.

A pesquisa teve como foco estudar os aspectos históricos, jurídicos e sociais relacionados ao direito à desconexão no Brasil, analisando as jurisprudências dos Tribunais do Trabalho relacionados ao tema, para entender as tendências e reincidências das decisões, bem como as implicações do direito à desconexão como um dano patrimonial e extrapatrimonial.

Assim, estes objetivos foram alcançados ao decorrer do trabalho, tendo em vista que, por meio dos precedentes analisados, tanto do TST como de alguns TRT's, e entendimentos doutrinários de estudiosos da área, pode-se analisar em primeiro plano as fontes materiais que moldaram o direito à desconexão no Brasil.

Outrossim, o estudo contribuiu para compreender a necessidade crescente de proteção ao trabalhador, proporcionando um panorama teórico e prático sobre o direito à desconexão no Brasil. Posto isso, revelou-se a urgência de uma regulamentação que atenda às necessidades dos trabalhadores frente aos avanços tecnológicos e às novas dinâmicas das relações de trabalho.

Com isso, foi possível responder ao questionamento que motivou esta pesquisa: quais as consequências jurídicas da ausência de aplicabilidade do direito à desconexão do trabalho?

A resposta só foi possível por meio da metodologia adotada, qual seja: dialética e observacional, como também a pesquisa exploratória, documental e bibliográfica. Pelo o estudo analisado, compreende-se que a falta de uma regulamentação clara favorece uma prática abusiva de sobrecarga, onde o trabalhador realiza jornadas extensas e permanece em estado de alerta contínuo, desencadeando em danos patrimoniais, imateriais e existenciais.

Esse cenário impacta negativamente a saúde física e mental do trabalhador e de quem convive com ele (titulares do direito à desconexão), o que acentua a necessidade de proteção legal para que não seja refém de demandas contínuas e possa gozar de seu direito ao descanso.

Entre os principais resultados obtidos, destaca-se que, para além de assegurar o descanso necessário, o direito à desconexão contribui para a valorização do trabalhador como sujeito de direitos, reforçando o princípio da dignidade humana. Dessa forma, observou-se que, nos Tribunais do Trabalho há um reconhecimento gradual do direito à desconexão como um componente fundamental para a qualidade de vida dos empregados, sobretudo após a pandemia de COVID-19.

Os resultados da pesquisa também indicam que a proteção desse direito evita o agravamento de doenças ocupacionais e fortalece um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. No entanto, a falta de uma legislação específica ainda gera insegurança jurídica, limitando o alcance desse direito na prática.

Nesse sentido, as contribuições deste estudo são direcionadas, sobretudo, para os profissionais do Direito, em especial aqueles que atuam na área trabalhista e para legisladores interessados em normatizar o direito à desconexão. Em razão de que, o estudo oferece um ponto de partida para que o direito ao descanso seja respeitado de maneira ampla, destacando a importância de uma regulamentação que assegure ao trabalhador o direito de desconectar-se sem o peso de estar constantemente disponível.

A principal limitação encontrada ao realizar o trabalho reside na dificuldade em encontrar jurisprudência consolidada sobre o tema, haja visto que, a maioria dos julgados tratam, principalmente, sobre o tema da desconexão do trabalho em regimes de sobreaviso, o que reflete a necessidade de maior desenvolvimento legislativo para efetivar a desconexão como um direito trabalhista de fato, para além do sobreaviso, mas também em regimes de teletrabalho e presenciais.

Assim, como destacou Carolina Maria de Jesus, em sua obra *O quarto de Despejo*, “O pobre não repousa, não tem privilégio de gozar descanso.”⁵ Em um país onde as diferenças econômicas e sociais ainda são gritantes, o direito ao descanso parece permanecer um privilégio para poucos. Dessa maneira, a dignidade do trabalhador passa, em última análise, pela possibilidade de repousar e se desconectar, sem peso na consciência, desfrutando plenamente de seu tempo de descanso com qualidade.

Portanto, observado o universo que é o Direito do Trabalho, bem como suas nuances no que concerne a luta pelo direito ao descanso, desde a diminuição da jornada de trabalho até o respeito às normas constitucionais, nota-se que, mesmo de maneira não expressa, garante o direito à desconexão. Logo, almeja-se que a presente pesquisa sirva como incentivo e convite para pesquisadores e juristas estudarem o tema por meio de outros olhares e perspectivas, a fim de enriquecer as discussões da regulamentação deste direito no Brasil.

⁵ JESUS, Carolina Maria. **Quarto de Despejo - Diário de Uma Favelada**. 10ª edição. São Paulo. Ática, 2014, p. 11.

REFERÊNCIAS

ÁLVARES, Guilherme Gonçalves. **Como regular o direito à desconexão**. LexLatin. Disponível em: <https://br.lexlatin.com/opiniao/como-regular-o-direito-desconexao>. Acesso em: 8 abr. 2024.

AZEVEDO, Geisyane Alves. **Direito à desconexão: um olhar necessário**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente, v. 5, n. 6. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4680>. Acesso em: 08 abr. 2024.

BARROS, Carlos Juliano. **Brasil precisa regulamentar o direito à desconexão, diz ministro do TST**. UOL Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/06/06/brasil-precisa-regulamentar-direito-a-desconexao-diz-ministro-do-tst.htm>. Acesso em: 6 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 jun. 2024.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, 1 maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 out. 2024.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 27 out. 2024.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 4044/2020**. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1688672446493&disposition=inline&_gl=1*fpc7u8*_ga*MTI1MjY5NzcyOS4xNjk2MzUzNDc2*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5NjM1MzQ3Ni4xLjE1MTY5NjM1NDgxMi4wLjAuMA... Acesso em: 13 abr. 2024.

_____. **Síndrome de Burnout**. GOV. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em 9 jul. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (6ª Câmara). **Recurso Ordinário Trabalhista**. Processo nº ROT-00006127320215120023. Relatora: Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert. Publicada em 22 ago. 2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 11 set. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista**. Processo nº ROT-0000621-40.2023.5.13.0022. Relator: Leonardo José Videres Trajano. Disponível em: <https://apps.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/integra>. Acesso em: 11 set. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Vara do Trabalho de Mogi Mirim/SP). **Processo nº 0012022-16.2022.5.15.0022**. Relatora: Juíza Erica Alves Canonico. Julgado em

07 dez. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/2091985101/inteiro-teor-2091985113>. Acesso em: 23 ago. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. **Recurso Ordinário**. Processo nº 00015573420175200005. Relator: Thenisson Santana Dória. Publicada em 25 nov. 2021. Disponível em: <https://www.trt20.jus.br/standalone/jurisprudencia.php?origem=P&codigo=6799454&id=6820146>. Acesso em: 28 ago. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Quarta Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista**. Processo nº ROT-00110894120195030100. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. Julgado em 02 jun. 2022, publicado em 03 jun. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1529653907>. Acesso em: 23 set. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista**. Processo nº ROT-00004482920205090023. Relator: Valdecir Edson Fossatti. Julgado em 30 ago. 2023, publicado em 05 set. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2093777998>. Acesso em: 27 set. 2024.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Direito à desconexão**. Revista Eletrônica. v.9, n. 89 - junho/2020. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078943>. Acesso em: 10 jul. 2024

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista**. Processo nº RR-1000206-29.2017.5.02.0031. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), em 02 jun. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d9c200ecc72b251f1aa60867abd2dd08>. Acesso em: 23 ago. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Processo nº AIRR-20584320125020464. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em 18 out. 2017, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) em 27 out. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/514456120>. Acesso em: 11 set. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Recurso de Revista**. Processo nº RR-0101882-49.2016.5.01.0015. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Julgado em 13 dez. 2023, publicado em 19 dez. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8a1ff7b18412d732dd108a3b3185c161>. Acesso em: 23 set. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Nova redação da Súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular>. Acesso em: 28 out. 2024.

CAVALCANTI, Fernanda; LARAIA, Maria. **O direito fundamental à desconexão e os reflexos na saúde dos trabalhadores em plataformas digitais - desenvolvimento da síndrome de burnout**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo, v. 16, n. 31, jan-jun.2024, p. 67-83. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16320>. Acesso em 1 set. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. **O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 16-27, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179990>. Acesso em 27 mar. 2024.

FIGUEIREDO, Maria; SILVA, Thielen; ALVES, Keila. **A responsabilidade civil do empregador face à ocorrência do dano existencial nas relações de trabalho**. Revista Brasileira de Estudos Jurídicos, Montes Claros. V. n1, jan/jul. 2024. Disponível em: <https://portalunifipmoc.emnuvens.com.br/rbej/article/view/25>. Acesso em 14 out. 2024.

FOLHA DE S.PAULO. **Ações judiciais para ter direito de se desconectar do trabalho dobram em quatro anos**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>. Acesso em: 8 abr. 2024.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Manual de Direito Civil: volume único**. 6ª edição. São Paulo. SaraivaJur, 2022.

GAURIAU, Resedá. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês**. Estudo comparado franco-brasileiro. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180194>. Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 15ª Região, n. 58, 2021. Acesso em 26 out. 2024.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos Extremos: o breve século XX 1914-1991**. São Paulo. Companhia das Letras, 1995.

JESUS, Carolina Maria. **Quarto de Despejo - Diário de Uma Favelada**. 10ª edição. São Paulo. Ática, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo. SaraivaJur, 2022.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. Direito do Trabalho. Belo Horizonte. FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>. Acesso em 12 abr. 2024.

MELO, Sandro Nahmias. **Estamos todos infocados**. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-30/sandro-nahmias-melo-estamos-todos-infocados/>. Acesso em: 18 out. 2024.

NABUCO, Joaquim. **Acabar com a escravidão não nos basta: é preciso destruir a obra dela**. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/literarias/frase/joaquim-nabuco-volume-ii/acabar-com-a-escravidao-nao-nos-basta-e-preciso-destruir>. Acesso em: 8 nov. 2024.

NEITZKE, Fabrizio. **Síndrome de burnout mais comum no home office pode levar a AVC e infarto**. CNN Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/sindrome-de-burnout-mais-comum-no-home-office-pode-levar-a-avc-e-infarto/>. Acesso em: 18 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 28 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155, de 1981**. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 28 out. 2024.

POTIGUARA FILHO, M.; CARREIRA, Y. C.; PEREIRA, E. **O Direito à Desconexão como meio de Prevenção ao Burnout em Trabalhadores em Regime de Teletrabalho**. Revista Jurídica do Cesupa, p. 78 - 94, 1 mar. 2023. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87>. Acesso em: 23 out. 2024.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Rafa. **Previsão legal para direito de desconexão do trabalho tem sido evocado**. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado>. Acesso em: 06 abr. 2024.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 27ª edição. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em 25 mar. 2024.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. v. único, 11ª edição. Rio de Janeiro. Forense, 2021.