



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

MARIA JÚLIA SOUZA DINIZ

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA VIOLAÇÃO DO
DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO**

CAMPINA GRANDE

2023

MARIA JÚLIA SOUZA DINIZ

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA VIOLAÇÃO DO
DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do Curso de Direito, Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Transformação das relações privadas em meios eletrônicos.

Orientador: Prof. Ms. Hertz Pires Pina Junior.

CAMPINA GRANDE

2023

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma 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.

D585r Diniz, Maria Julia Souza.

A responsabilidade civil do empregador pela violação do direito à desconexão no teletrabalho [manuscrito] / Maria Julia Souza Diniz. - 2023.

24 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2023.

"Orientação : Prof. Me. Hertz Pires Pina Júnior, Departamento de Direito Privado - CCJ. "

1. Teletrabalho. 2. Relações de trabalho. 3. Direito do trabalhador. I. Título

21. ed. CDD 344.01

Elaborada por Kênia O. de Araújo - CRB - 15/649 BSCCJ/UEPB

MARIA JÚLIA SOUZA DINIZ

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELA VIOLAÇÃO DO DIREITO À
DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Coordenação do Curso de Direito, Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

Área de concentração: Transformação das relações
privadas em meios eletrônicos.

Orientador: Prof. Ms. Hertz Pires Pina Junior.

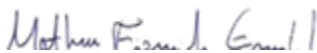
Aprovado em: 23/11/2023.

BANCA EXAMINADORA



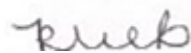
Prof. Ms. Hertz Pires Pina Júnior

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)



Prof. Ms. Matheus Figueiredo Esmeraldo

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)



Prof. Ma. Raissa de Lima e Melo

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me conceder a oportunidade de cursar aquilo que sempre sonhei, por abrir os meus caminhos e me guiar ao longo da jornada.

Agradeço, também, aos meus pais, Arlindo Diniz e Larissa Diniz e à minha irmã, Ana Carolina Diniz, por serem o meu centro, a minha paz e o meu porto-seguro.

Ao meu avô, José Alves de Souza Filho, *in memoriam*, por desde sempre ser o maior incentivador dos meus estudos e, agora, por ser minha estrela guia.

Ao meu namorado, Guilherme Nóbrega, por ser minha fonte de parceria e de apoio.

Por fim, aos professores e aos meus colegas de faculdade, em especial Rebeca Cavalcanti, Maria Helena Lins, Maria Rita Alencar e Marília Gonzaga por dividirem comigo os desafios dessa jornada brilhante e extraordinária que é tornar-se jurista.

RESUMO

O presente trabalho desdobra-se sobre a responsabilidade civil do empregador por violação ao direito à desconexão no teletrabalho, fenômeno este cada vez mais latente no contexto social, ante o avançado desenvolvimento da tecnologia informacional. Inicialmente, será feito o estudo do conceito de teletrabalho e sua previsão legal, examinando os aspectos controversos da regulamentação sobre o tema. Posteriormente, analisar-se-á o teletrabalho como modalidade contratual, ressaltando os aspectos positivos e negativos atinentes à matéria, para, depois, debruçar-se sobre a concepção do direito à desconexão. Por fim, será tratado os pormenores da responsabilidade civil do empregador pela violação ao direito à desconexão do empregado, sendo este o objetivo central do trabalho, bem como será estudado o posicionamento jurisprudencial sobre o assunto. Para construção desta pesquisa, fora utilizado o método dedutivo e os tipos de procedimento bibliográfico e jurisprudencial. Em virtude do exposto e da ausência de regulamentação específica que proteja o direito à desconexão do trabalhador, surge a necessidade de conciliar as proteções jurídicas típicas do Direito do Trabalho com as novas relações laborais constituídas pelos fenômenos digitais, como condição *sine qua non* para exploração digna do trabalho humano.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Direito à desconexão. Responsabilidade civil do empregador.

ABSTRACT

This work focuses on the employer's civil liability for violating the right to disconnect when teleworking, a phenomenon that is increasingly latent in the social context, given the advanced development of information technology. Initially, the concept of teleworking and its legal provisions will be studied, examining the controversial aspects of regulation on the subject. Subsequently, teleworking will be analyzed as a contractual modality, highlighting the positive and negative aspects relating to the matter, and then focusing on the concept of the right to disconnection. Finally, the details of the employer's civil liability for violating the employee's right to disconnection will be discussed, this being the central objective of the work, as well as the jurisprudential position on the subject will be studied. To construct this research, the deductive method and types of bibliographic and jurisprudential procedures were used. Due to the above and the absence of specific regulations that protect the worker's right to disconnect, there is a need to reconcile the legal protections typical of Labor Law with new labor relations, constituted by digital phenomena, as a sine qua non condition for exploitation worthy of human labor.

Keywords: Telework. Right to Disconnect. Employer's Civil Liability.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC – Código Civil

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	DO CONCEITO E DA PREVISÃO LEGAL DO TELETRABALHO.....	10
3	O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO.....	13
3.1	Aspectos favoráveis e desfavoráveis do teletrabalho	13
3.2	Do direito à desconexão	14
4	A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO.....	16
5	CONCLUSÃO.....	20
	REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

O cenário pós-pandêmico, a era da Inteligência Artificial e o desenvolvimento tecnológico e informático, contribuíram para o aumento do trabalho realizado à distância, isto é, fora das dependências do empregador, especialmente na modalidade de teletrabalho, que tem por característica principal a utilização de recursos digitais.

Diante disso, torna-se cada vez mais frequente o uso desenfreado da tecnologia por parte do empregador como forma de controlar, exigir e fiscalizar o trabalho do empregado ante à facilidade de conexão integral que esses mecanismos possibilitam, infringindo, muitas das vezes, prerrogativas trabalhistas que são asseguradas pela Constituição Federal de 1988 e demais legislações esparsas.

Dessa maneira, o presente Trabalho de Conclusão de Curso tem por objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador pela violação ao direito à desconexão no teletrabalho, entendido como a garantia do empregado de desligar-se do trabalho digital para usufruir do direito ao repouso, a intervalos intra ou interjornada, ao lazer, à saúde, à educação. Frise-se que, apesar do direito à desconexão ainda não ter sido regulamentado expressamente no ordenamento pátrio, já encontra amparo doutrinário e jurisprudencial.

Portanto, inicialmente, analisar-se-á o conceito de teletrabalho e o aparato legislativo sobre o tema, examinando os pontos controversos do assunto que fragilizaram as garantias trabalhistas asseguradas pela Constituição Federal de 1988.

Em segundo plano, será compreendido quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho como modalidade contratual e como os aspectos desfavoráveis tornam urgente a positivação do direito à desconexão na legislação pátria, em razão dos prejuízos mentais e físicos que o teletrabalhador está submetido. Posteriormente, será tratado sobre o conceito e o fundamento do direito à desconexão que ajudará a compreender o objetivo central deste trabalho.

Por fim, será abordada a responsabilidade civil do empregador por violar o direito à desconexão do empregado, as características dessa responsabilidade e o aporte legal que a embasa, bem como será examinado o entendimento jurisprudencial sobre a matéria.

A metodologia escolhida foi o método científico dedutivo, uma vez que parte-se das leis gerais e abrangentes sobre Direito do Trabalho para chegar no caso concreto e particular dos teletrabalhadores. Para tanto, utilizar-se-á os tipos de procedimento jurisprudencial e

bibliográfico.

Ao fim, pontua-se que a relevância científica e social do tema se dá em razão da lacuna existente na Constituição Federal de 1988 e nas demais legislações infraconstitucionais que não possuem regulamentação específica sobre o direito à desconexão, ao passo que a vulnerabilização dos teletrabalhadores tende a aumentar, em decorrência do desenvolvimento das ferramentas tecnológicas e informacionais.

2 DO CONCEITO E DA PREVISÃO LEGAL DO TELETRABALHO

Inicialmente, é necessário fazer uma análise acerca da regulamentação do teletrabalho no Brasil, com o fito de demonstrar que, em variados momentos, o legislador colocou o teletrabalhador em posição frágil e desfavorável, contrária às normas garantistas de proteção ao trabalhador insculpidas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O teletrabalho como modalidade laborativa ganhou enfoque com os avanços tecnológicos na área da informática e da comunicação, tornando as barreiras de espaço-tempo, até então intransponíveis, um obstáculo facilmente ultrapassado. Diante disso, é caracterizado por ser aquele trabalho que é realizado fora do estabelecimento do empregador, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo (Garcia *apud* Nascimento, 2023).

Sendo assim, o teletrabalho passou a ser tratado na legislação brasileira, ainda que de forma implícita, através da Lei 12.551/2011, que equiparou o trabalho realizado no domicílio do empregado àquele realizado nas dependências do empregador, como se vê:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (Brasil, 2011).

Entretanto, o conceito de teletrabalho só foi efetivamente incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, na qual estampou, no art. 75-B a definição de teletrabalho:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Brasil, 2017).

Pela leitura do dispositivo legal, fica claro que o teletrabalho mantém os elementos jurídicos-formais exigidos para a caracterização do vínculo empregatício através de contrato, a saber: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação (Delgado, 2019, p. 335).

Assim, tem-se que o teletrabalho é legalmente equiparado ao trabalho tradicional e, como bem assevera Gustavo Garcia “é típico dos tempos contemporâneos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador, embora mantendo o contato

com este por meio de recursos eletrônicos e de informática” (Garcia, 2023, pg. 127). Frise-se que o elemento diferenciador do teletrabalho para as outras modalidades de trabalho à distância é a ênfase na utilização de recursos eletrônicos.

Dessa maneira, a Lei 13.467/2017 traz a indispensabilidade de contrato individual para o exercício do teletrabalho, conforme preceitua o *caput* do artigo 75-C ao estatuir que: “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (Brasil, 2017).

Quanto aos equipamentos necessários para a realização das atividades, o art. 75-D estabelece que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, será prevista em contrato escrito (Brasil, 2017).

Esse dispositivo gerou certa polêmica no âmbito doutrinário, haja vista que abriu a possibilidade dos riscos do empreendimento serem transferidos ao empregado, quando, originalmente, pertencem ao empregador, conforme prevê o art. 2º da CLT¹. Nesse sentido, Maurício Godinho defende que:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada, cabem ao empregador, ao invés do empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, *caput*, da CLT, enfatiza ser empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço (Delgado, 2019, pg. 139).

Não obstante, Gustavo Garcia entende que:

Sabendo-se que a empresa corre os riscos do empreendimento e da atividade desenvolvida, conforme mandamento de ordem pública decorrente do art. 2º, *caput*, da CLT, a mencionada responsabilidade é do empregador, o que deve ser explicitado em contrato firmado com o empregado. Confirmando o exposto, o dispositivo em questão é expresso ao prever, em sua parte final, o reembolso (pelo empregador) das despesas arcadas pelo empregado (Garcia, 2023, pg. 130).

Outro ponto controverso que eclodiu com a Reforma trabalhista, foi a exclusão dos teletrabalhadores do capítulo “Da Duração do Trabalho”, de forma que retirou do teletrabalhador o direito à hora extra, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada,

¹ 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 (Brasil, 2017).

de acordo com a previsão do art. 62, inciso III na CLT². Tal previsão pode ensejar confusão dos limites temporais entre o exercício da atividade laboral e o tempo fora dela, implicando no recrudescimento da disponibilidade do teletrabalhador frente às demandas no ambiente virtual, lesionando o “direito à desconexão” (Delgado, 2019, p. 1070).

Por fim, o art. 75-B, § 2º, da CLT, ao prever que o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa (Brasil, 2017), fragiliza os direitos trabalhistas do empregado, porque dá a entender que o trabalhador que preste serviços por produção ou tarefa não terá direito a jornada de trabalho. Contudo, a jornada de trabalho não se confunde com as formas de fixação de salário. Tratam-se de institutos distintos, voltados à duração do trabalho e à remuneração, respectivamente.

Essa diferenciação já foi pacificada pela Orientação Jurisprudencial nº 235 do Tribunal Superior do Trabalho, na qual reconhece que a jornada de trabalho não é excluída em decorrência do salário ser fixado por produção ou tarefa (TST, 2012)³. Logo, o salário pode ser fixado por unidade de tempo, de obra (produção) ou por tarefa, que se distingue da jornada de trabalho propriamente dita (Garcia, 2023, pg. 129).

Diante do exposto, percebe-se que os dispositivos discutidos afrontam as normas protetivas do trabalhador na medida que flexibilizam direitos assegurados na CRFB/88. Dessa forma, quando presentes os requisitos do vínculo de emprego, deve ser observada a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e os demais empregados, de modo que a norma deve ser interpretada em conformidade com o art. 5º, *caput* e art. 7º, inciso XXXII da CRFB/88 e arts. 6º e 83 da CLT.

²Art. 62 Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (Brasil, 2017).

³ O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobre jornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo (TST, 2012).

3 O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

3.1 Aspectos favoráveis e desfavoráveis do teletrabalho

Em pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em parceria com a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), em 2022 havia 7,4 milhões de pessoas em teletrabalho no país, de forma habitual ou ocasional. Isso representa 7,7% (sete vírgula sete por cento) do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (IBGE, 2023). Por isso, diante da relevância do teletrabalho no contexto social, é fundamental analisar, primeiramente, os aspectos favoráveis e desfavoráveis dessa modalidade contratual.

Assim, para o empregador, o teletrabalho viabiliza a redução de custos com as despesas locais, como água, luz, limpeza do ambiente e gastos relativos à logística do espaço de serviço. Para o empregado, proporciona flexibilidade dos horários de trabalho, facilidade para conciliar a vida familiar e pessoal com as suas atividades laborais, evita gastos e tempo com deslocamento para o local de trabalho, possibilitando menor carga de estresse (TST, 2023).

Portanto, como já elucida Dutra, “não é mais necessário enviar o trabalhador ao trabalho, mas sim, enviar o trabalho ao trabalhador, onde quer que ele esteja, sem que isso prejudique ou influencie no bom andamento da realização da tarefa” (Dutra, 2014).

Em contrapartida, o teletrabalho gera efeitos negativos principalmente sobre a figura do empregado. O estudo realizado pela FhincK (plataforma que desenvolve estratégias de gestão em recursos humanos focada em soluções de inteligência artificial) sobre a jornada média de trabalho dos brasileiros e os fatores que podem desencadear *burnout*⁴, revelou que a principal causa para o desenvolvimento da doença é a atividade digital, representando 85% (oitenta e cinco por cento) de risco, seguido por: jornadas de trabalho que ultrapassam 60 (sessenta) horas semanais; tempo em reuniões representando 20% (vinte por cento) da jornada semanal; e tempo na comunicação escrita através de e-mails e chats corporativos (FhincK, 2022).

Ademais, o estudo demonstrou que entre junho de 2020 e maio de 2022, o tempo que o trabalhador ficou em atividades digitais cresceu 85% (oitenta e cinco por cento). A amostra foi coletada com oito mil profissionais de empresas gigantes do mercado (FhincK, 2022).

⁴ Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao próprio trabalho; e redução da eficácia profissional (OMS, 2019).

Diante do exposto, é possível concluir que os números levantados aplicados à realidade do teletrabalhador apresentam consequências ainda mais desastrosas do que para os empregados que desempenham o serviço de forma presencial, considerando que o tempo integral do labor é realizado por meio das plataformas digitais. Assim, acarreta, muitas das vezes, em desajustes emocionais e sintomas como agressividade, irritabilidade, compulsão, melancolia e tristeza. É neste sentido que Antunes afirma: “emerge do trabalho on-line a figura do ‘escravo digital’, ao revelar o esfacelamento da fronteira entre o tempo de vida no trabalho e fora dele” (Antunes, 2018).

Dessa maneira, esse cenário (conexão desmedida do teletrabalhador com os meios digitais) torna ainda mais urgente a necessidade de regulamentação do direito à desconexão do teletrabalhador, ante os incontáveis prejuízos de ordem física, mental e intelectual que o empregado está submetido nessa realidade laboral. Frise-se que, não obstante a importância desse tema, ainda carece de regulamentação legislativa no Brasil.

3.2 Do direito à desconexão

O direito à desconexão é entendido como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual possui origem de outros direitos trabalhistas assegurados pela Constituição Federal, a saber: o direito à privacidade, ao lazer, à limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a proteger o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania (Scalzilli, 2020).

Portanto, observa-se que o direito à desconexão está ligado não somente aos direitos trabalhistas específicos, como também a direitos fundamentais trabalhistas não específicos, a exemplo do direito fundamental social ao lazer (art. 6º, *caput*, da CRFB/88), e dos direitos à intimidade e à vida privada (art. 5º, incisos V e X, CRFB/88).

Ademais, o direito à desconexão também abarca a prerrogativa do teletrabalhador de não permanecer sujeito às solicitações ou contatos advindos do empregador em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias) (Oliveira, 2015).

No mesmo sentido, Márcia Vieira Maffra conceitua o direito à desconexão como “o direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, e também como prerrogativa da própria

sociedade e da família.” (Maffra, 2015).

Ato contínuo, um dos exemplos de violação ao direito à desconexão é quando o empregado que, à distância e sujeito a controle patronal por recursos informatizados, conserva-se em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o labor durante o período de descanso.

Esse cenário é chamado de “horas de sobreaviso” e se configura como uma evidente ofensa ao direito à desconexão, uma vez que limita o período de descanso do trabalhador e a sua liberdade para desenvolver atividades de cunho pessoal e familiar, dado que estará sempre à disposição do seu patrono.

Nesta senda, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de proteger o teletrabalhador do evidente abuso de poder, se pronunciou sobre a questão através da Súmula 428, determinando o pagamento do sobreaviso quando houver “violação à desconexão ao trabalho”, estendendo a aplicação analógica do art. 244, §2º da CLT aos teletrabalhadores, como se vê:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em 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 (TST, 2012) (Grifos nossos).

Ato contínuo, é imprescindível observar o conceito de “ócio criativo” desenvolvido pelo respeitável filósofo Domenico De Masi. O ócio criativo é tido como o momento que o sujeito tem de elevar-se para a arte, liberdade e criatividade. Assim, Domenico defende que o ócio é necessário à produção de ideias e as ideias são necessárias ao desenvolvimento da sociedade. Do mesmo modo que existe tanto tempo dedicado ao trabalho, é preciso dedicá-lo em igual medida para o ócio (Domenico, 2012).

Dessa forma, sendo o direito à desconexão uma prerrogativa multifacetada concedida ao empregado, que se estende desde a preservação da vida e da intimidade até o lazer e a dignidade da pessoa humana, diversas são as hipóteses que podem configurar violação a este direito trabalhista. Portanto, no próximo tópico, serão analisados os casos em que a ofensa ao direito à desconexão pode ensejar a responsabilidade civil do empregador, com o pagamento da respectiva indenização moral, material e até mesmo existencial.

4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO

A responsabilidade civil é a obrigatoriedade de reparar dano moral ou material causado a outrem em decorrência da prática de ato ilícito. As obrigações derivadas dos “atos ilícitos” são as que se constituem por meio de ações ou omissões culposas ou dolosas do agente, praticadas com infração a um dever de conduta e das quais resulta dano para outrem. A obrigação que, em consequência, surge é a de indenizar ou ressarcir o prejuízo causado (Gonçalves, 2022, pg. 25). Portanto, a responsabilidade civil, em linhas gerais, é formada pela ação ou omissão; o dano; o nexo de causalidade; a culpa ou o dolo.

Sendo assim, o art. 186 do Código Civil dispõe que: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (Brasil, 2002).

Ato contínuo, o art. 927 do mesmo diploma legal determina que: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (Brasil, 2002).

Especificamente, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), dispõe sobre o tema da seguinte forma:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação (Brasil, 2017).

Art. 223-F da CLT a reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo (Brasil, 2017).

De acordo com Gustavo Garcia, o dano moral decorre de violação específica de bem imaterial, causando sofrimento, dor psíquica à vítima ou desrespeitando a dignidade da pessoa humana, ao passo que o dano existencial ocorre quando a lesão a direito extrapatrimonial, de maior gravidade, frustra, na verdade, um projeto de vida (pessoal, familiar, social ou profissional) ou a própria convivência social e familiar. Finalmente, o dano material é aquele decorrente de violação patrimonial, devendo o valor da respectiva reparação também ser especificado (Garcia, 2023, pg. 95).

Em complemento, o art. 223-C da CLT afirma que são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física (BRASIL, 2017). A doutrina majoritária defende que os direitos protegidos não se limitam aos dispostos na CLT, como também abarcam os previstos na Constituição Federal, por ser o centro do ordenamento jurídico brasileiro, bem

como os direitos de personalidade disciplinados no Código Civil, por força do art. 8^o, §1^o da CLT.

Diante do exposto, conclui-se que ocorrendo dano de natureza patrimonial ou extrapatrimonial, presentes o nexo causal e o dolo ou a culpa (exceto nas hipóteses de responsabilidade objetiva), surge o dever de indenizar. Frise-se que a responsabilidade é solidária entre todos aqueles que colaboraram para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão, nos termos do art. 223-E da CLT (Brasil, 2017).

Feitas as considerações iniciais sobre a temática, passar-se-á para análise dos casos jurisprudenciais que reconheceram a responsabilidade civil do empregador e o consequente dever de reparação ante a violação ao direito à desconexão do teletrabalhador.

A 41^o Vara do Trabalho de São Paulo do Tribunal Regional do Trabalho da 2^o Região, reconheceu indenização por violação ao direito à desconexão em razão de dano existencial, além das verbas rescisórias trabalhistas, em ação trabalhista de rito ordinário, ajuizada pelo empregado P.E.L.S (o nome do trabalhador foi preservado) em desfavor da XP INVESTIMENTOS CORRETORA DE CÂMBIO, TÍTULOS E VALORES MOBILIÁRIOS S/A.

A sentença, proferida no dia 14 de agosto de 2023, entendeu que o empregado, submetido ao regime de teletrabalho, estava imerso a rigoroso controle patronal e fiscalização efetiva da rotina e jornada laboral, ressaltando que o mero fato do empregado trabalhar de sua casa não constitui *discrímen* válido, proporcional e razoável para que possa ser submetido a jornadas absurdamente exaustivas, sem direito ao recebimento das horas extras trabalhadas (TRT2, 2023).

Além disso, o magistrado pontuou que a excessiva e desumana carga de trabalho, com extensas jornadas e supressão parcial do intervalo, privou severamente o trabalhador de sua vida de relações, em prejuízo do convívio social, familiar e cultural. O ato ilícito praticado pela empresa também frustrou o projeto de vida do postulante, ao impossibilitar o acesso a direitos fundamentais sociais como educação e lazer, garantidos pelo art. 6^o da Constituição Federal de 1988 (TRT2, 2023). Diante disso, reconheceu a violação ao direito à desconexão do empregado, fixando indenização por dano moral, como se vê:

⁵ Art. 8^o - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1^o O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho (Brasil, 2017).

É sabido que o empregado tem o direito inalienável de se desconectar do trabalho nos períodos de descanso, à luz da teoria da desconexão, sendo certo que a violação desse direito gera o chamado dano existencial, plenamente configurado no caso em baila. Assim, nos termos do art. 223-G da CLT, condeno a reclamada a pagar indenização por danos morais arbitrada em R\$ 12.000,00, nesta data (Súmula 439 do TST) (Brasil, Tribunal Regional do Trabalho 2º Região. Ação Trabalhista nº 1000550-67.2023.5.02.0041. São Paulo, 2023).

Não obstante, o mesmo entendimento foi adotado no TRT da 3º Região do Estado de Minas Gerais, no qual concedeu indenização por dano moral em razão da ofensa ao direito à desconexão do teletrabalhador:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura 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 (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, *caput*, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, semprejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. **Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil** (Brasil, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: ROT 0010285-79.2021.5.03.0043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043). (Grifos nossos)

Por fim, segue jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu, no mesmo caso, o pagamento de horas de sobreaviso e indenização por danos morais diante da violação ao direito à desconexão do empregado, *ipsis verbis*:

Responsabilidade civil do empregador. **Danos morais causados ao empregado. Caracterização. Direito à desconexão. Horas de sobreaviso.** Plantões habituais longos e desgastantes. Direito ao lazer assegurado na Constituição e em normas internacionais. Comprometimento diante da ausência de desconexão do trabalho. [...] 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 [...]. 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 nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento” (Brasil, TST, 7ª T., AIRR – 2058-43.2012.5.02.0464, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27.10.2017). (Grifos nossos)

Pelo exposto, percebe-se que, majoritariamente, a jurisprudência brasileira reconhece a responsabilidade civil do empregador quando ocorre violação ao direito à desconexão, haja vista que estão presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade civil, isto é, a ação ou omissão; o nexo causal; o dolo ou culpa; e o dano.

Ademais, é possível concluir que a problemática apontada neste trabalho é urgente, não só pela tendência de aumentar a violação ao direito à desconexão diante do crescimento dos meios informatizados e tecnológicos, como também por não haver regulamentação expressa no Direito Brasileiro que proteja essa prerrogativa, de modo que o aparato jurídico à disposição do empregado é formado apenas no âmbito jurisprudencial e doutrinário.

Assim, o direito à desconexão revela-se como ferramenta indispensável para assegurar os direitos trabalhistas, haja vista que se posiciona como condição *sine qua non* para a existência de um trabalho digno e justo, nos moldes efetivos do Estado Democrático de Direito.

5 CONCLUSÃO

O Direito e a sociedade convivem em relação de simbiose, na qual um é pressuposto para o outro existir. Tomando isto como base, é necessário que o ordenamento jurídico acompanhe paralelamente as transformações sociais, sob pena de não tutelar adequadamente os desideratos e as necessidades da população.

Observando o exposto neste trabalho, é notório que a Reforma Trabalhista retrocedeu do ponto de vista histórico e social ao retirar do teletrabalhador prerrogativas fundamentais, como intervalos intra e interjornada; assunção de riscos pelo empregador e a limitação da jornada laboral.

Não obstante, foi apontado o número crescente dos casos de doenças psicológicas no trabalho tendo como um dos principais fatores o uso exarcebado das atividades digitais, cenário este que se agrava ainda mais quando é trazido para realidade do teletrabalho, haja vista que esta modalidade laboral tem como característica o uso dos recursos tecnológicos.

Ademais, a legislação brasileira encontra-se atrasada no tocante à regulamentação dos direitos trabalhistas ante às modificações advindas da era digital. Assim, é omissa quanto a temáticas primordiais para manutenção das garantias protetivas concedidas ao empregado, a exemplo do direito à desconexão. Este direito busca assegurar a proteção à dignidade da pessoa humana, como também aos direitos que à ela estão correlacionados, como o lazer, a intimidade, a vida privada, a saúde, a educação.

Dessa maneira, em que pese a omissão legislativa sobre a temática, a corrente jurisprudencial brasileira é majoritária em reconhecer a responsabilidade civil do empregador quando ocorre violação ao direito à desconexão, por entender a relevância e a pertinência da matéria e por estarem cabalmente demonstrados os elementos caracterizadores da responsabilidade civil. Felizmente, o aparato jurisprudencial e doutrinário no Brasil estão se encaminhando para a direção correta quanto à proteção das normas trabalhistas.

Destarte, conclui-se que assegurar condições adequadas de labor e o respeito aos direitos do trabalhador, é o caminho para atingir os moldes de uma sociedade fundada no princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sob pena de fragilizar as instituições democráticas e debilitar o Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.552, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília. DF.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. **Ação Trabalhista nº 1000550-67.2023.5.02.0041**. São Paulo, 14 de agosto de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1930972472/inteiro-teor-1930972476>. Acesso em: 08 de novembro de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010285-79.2021.5.03.0043**. Minas Gerais, 01 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308>. Acesso em: 08 de novembro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464**. Brasília, 18 de outubro de 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/514456120/inteiro-teor-514456145>. Acesso em: 08 de novembro de 2023.

BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. **SBDI-I nº 235**. Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/orientacoes-jurisprudenciais/orientacao-jurisprudencial-oj-n-235-do-sdi1-do-tst/1627583529>. Acesso em 02 de novembro de 2023.

BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em 06 de novembro de 2023.

CABRAL, Umberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

CID: Burnout é um fenômeno ocupacional. **Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

DADOS revelam a jornada média de trabalho do brasileiro e os fatores que podem desencadear a síndrome de burnout. **Finck Shared Services Software**. Disponível em: <https://finck.com/dados-revelam-a-jornada-media-de-trabalho-do-brasileiro-e-os-fatores-que-podem-desencadear-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

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

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2012.

ESPECIAL Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 06 de novembro de 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. SaraivaJur: São Paulo, 2023.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. Saraiva: São Paulo, 2023, pg. 95.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, v. 2, p. 505-520.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego**. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, vol. 39, p. 79-104, ano 2015.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.