

ANA LUIZA COUTO DOS SANTOS

**O DIREITO À DESCONEXÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA
TECNOLÓGICA**

CURSO DE DIREITO- UniEVANGÉLICA

2024

ANA LUIZA COUTO DOS SANTOS

**O DIREITO À DESCONEXÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA
TECNOLÓGICA**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEVANGÉLICA, como exigência parcial para a obtenção de grau de bacharel em Direito, sob orientação do Professor M.e. Rivaldo Jesus Rodrigues.

ANÁPOLIS-2024

ANA LUIZA COUTO DOS SANTOS

**O DIREITO À DESCONEXÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO NA ERA
TECNOLÓGICA**

Anápolis, 07 de Junho 2024.

BANCA EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste Trabalho de Conclusão de Curso representa um marco significativo na minha jornada acadêmica, e gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização deste projeto.

Primeiramente, agradeço a Deus, por me conceder força, saúde e sabedoria ao longo deste percurso.

Aos meus pais, pelo apoio incondicional, carinho e incentivo em todos os momentos. Sem a base sólida que vocês me proporcionaram, este sonho não seria possível. Aos meus irmãos, por sempre acreditarem em mim e me motivarem a seguir em frente. E ao meu namorado pelo amor, paciência e compreensão nos momentos de estresse e dificuldade. Sua presença constante e apoio inabalável foram essenciais para que eu pudesse seguir em frente e alcançar este objetivo. Obrigada por acreditar em mim e me motivar sempre.

Ao meu orientador, pela paciência, orientação e valiosas contribuições. Sua experiência e dedicação foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Sou imensamente grata pelos ensinamentos e pelo apoio durante todas as etapas da pesquisa.

Agradeço também a todos os professores que, ao longo desses anos, compartilharam seus conhecimentos e contribuíram para a minha formação acadêmica. Cada um de vocês teve um papel importante na construção do meu conhecimento.

Por fim, deixo meu agradecimento especial a todas as pessoas e instituições que, direta ou indiretamente, colaboraram para a realização deste trabalho. Seu apoio e incentivo foram essenciais para que eu pudesse alcançar este objetivo.

A todos, o meu sincero muito obrigada

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de ressaltar e analisar o direito a desconexão na era tecnológica. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica e estudo de posicionamento jurisprudencial dos tribunais. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, ressaltam-se a compreensão da conexão no Direito Trabalhista é crucial para uma análise abrangente das relações laborais, refletindo as mudanças sociais e econômicas ao longo do tempo. Desde a Revolução Industrial até a Era Digital, essa evolução histórica destaca a necessidade de considerar aspectos além das obrigações contratuais, como os sociais, psicológicos, tecnológicos e econômicos, que permeiam o ambiente de trabalho. O segundo capítulo ocupa-se o direito à desconexão visa garantir que os trabalhadores não sejam constantemente sobrecarregados pelas demandas do trabalho e tenham tempo para se dedicar a outras áreas de suas vidas. No entanto, a resistência à implementação desse direito é comum, com muitas empresas valorizando a disponibilidade constante como sinônimo de eficiência e competitividade. Por fim, o terceiro capítulo trata especificamente o reconhecimento do dano existencial destaca a importância da reparação para proteger a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, frente às ações ou omissões do empregador que afetam seus projetos de vida e sua capacidade de viver plenamente.

Palavras-chave: Conexão no direito trabalhista. Direito à desconexão. Dano existencial

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – CONEXÃO NO DIREITO TRABALHISTA	03
1.1. Conceito.....	03
1.1.2. Definições fundamentais.....	04
1.2. Evolução histórica.....	05
1.2.1. Da revolução industrial à era digital	07
1.3 Direitos.....	09
1.3.1 Teletrabalho e o direito à desconexão	10
CAPÍTULO II – DA DESCONEXÃO	13
2.1 Aspectos Gerais.....	13
2.2 Prejuízos do empregado.....	17
2.2.1 Prejuízo à saúde	17
2.2.2 Prejuízo ao lazer	18
2.3 Aspectos legais e operacionais do teletrabalho	19
CAPÍTULO III – Aplicações Jurídicas	23
3.1 Danos	23
3.2 A Responsabilidade do empregador por dano existencial	27
3.3 Dano moral e dano existencial.....	28
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS	35

INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica das últimas décadas transformou drasticamente a forma como as pessoas trabalham e se relacionam com suas atividades profissionais. O crescimento de dispositivos móveis, redes sociais, email, mensagens rápidas e outras ferramentas digitais trouxe diversas vantagens a comunicação no ambiente de trabalho.

No entanto, essa crescente dependência da tecnologia também deu origem a um problema que afeta trabalhadores em todo o mundo: a desconexão inadequada. A desconexão inadequada pode ser definida como a incapacidade dos indivíduos de se desconectar do trabalho e das tecnologias associadas, mesmo quando estão fora do horário de trabalho oficial.

Isso inclui a verificação constante de e-mails profissionais fora do expediente, responder a mensagens de trabalho durante as férias e permanecer disponível para tarefas relacionadas ao trabalho em momentos que deveriam ser dedicados a vida pessoal.

A desconexão inadequada no ambiente de trabalho afeta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores, sua saúde mental e emocional, bem como suas relações familiares e sociais. É um problema que transcende o ambiente profissional, influenciando significativamente a vida pessoal dos indivíduos.

O estresse relacionado ao trabalho, o esgotamento profissional e a ansiedade são cada vez mais associados a falta de desconexão. A pressão constante para estar disponível para o trabalho pode levar a problemas de saúde mental, afetando o bem-estar dos trabalhadores.

A incapacidade de se desconectar impede que os trabalhadores alcancem um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal, prejudicando as relações familiares, a qualidade de vida e a satisfação geral.

Contrariamente ao que se poderia pensar, a constante conectividade nem sempre resulta em maior produtividade. O cansaço e a falta de tempo para descanso adequado podem prejudicar a qualidade do trabalho e a tomada de decisões. O uso excessivo da tecnologia no ambiente de trabalho pode afetar negativamente as relações entre colegas e superiores, dificultando a comunicação eficaz e o desenvolvimento de relacionamentos saudáveis no local de trabalho.

Em resposta a essas preocupações, alguns países e jurisdições começaram a introduzir regulamentações e legislações que buscam proteger os direitos dos trabalhadores em relação a desconexão, estabelecendo limites claros para o tempo de trabalho e a disponibilidade fora do expediente.

CAPÍTULO I- CONEXÃO NO DIREITO TRABALHISTA

A compreensão da Conexão no âmbito do Direito Trabalhista é crucial para analisar as relações laborais de forma abrangente. Essa interdependência se manifesta em diferentes aspectos, sendo essencial explorar suas dimensões. Nesse contexto, Luciana destaca que "a conexão no Direito do Trabalho refere-se à interdependência e inter-relação entre os diversos elementos que envolvem as relações de trabalho" (Moura, 2010, p. 57).

1.1 Conceitos

No contexto dinâmico do Direito Trabalhista, a conexão emerge como um conceito fundamental que transcende as relações laborais convencionais. Antes de adentrar nas complexidades e nuances desse termo, é crucial situá-lo no panorama mais amplo do direito e das transformações sociais. (Moura, 2010)

As relações de trabalho, historicamente centradas em contratos formais e locais físicos de trabalho, têm passado por metamorfoses significativas. A globalização, as inovações tecnológicas e as mudanças nas expectativas dos trabalhadores redefinem constantemente o cenário laboral. Nesse contexto, a conexão surge como uma resposta conceitual às demandas de um ambiente de trabalho em constante evolução. (Castells, 2001).

Ao considerar a contextualização da conexão no Direito Trabalhista, é imperativo observar as transformações econômicas que moldam as relações laborais. A transição de uma economia industrial para uma economia do conhecimento e serviços impacta diretamente a natureza do trabalho, criando desafios e oportunidades únicas. A flexibilização das formas de contratação, o aumento do trabalho remoto e a ascensão de plataformas digitais de trabalho são manifestações

tangíveis dessa mudança de paradigma. (Oliveira, 2020)

Além disso, é essencial destacar o papel das legislações trabalhistas frente às novas configurações laborais. A busca por equidade e justiça em um cenário de trabalho diversificado e descentralizado desafia as estruturas normativas existentes. A contextualização da conexão no âmbito legal implica, portanto, uma reflexão sobre a eficácia das leis trabalhistas tradicionais diante das demandas contemporâneas. (Bald, 2016)

A compreensão desse contexto mais amplo é crucial para uma análise aprofundada da conexão no Direito Trabalhista. Este tópico introdutório busca estabelecer as bases necessárias para explorar como a conexão se manifesta nas relações laborais modernas, considerando os desafios e oportunidades inerentes a um mundo do trabalho em constante transformação. (Bald, 2016)

Além disso, Rebecca destaca a importância de entender a conexão no contexto atual. Essa perspectiva contemporânea ressalta a necessidade de uma abordagem dinâmica para compreender a interconexão entre as normativas e práticas laborais, afirmando que "em um cenário de rápida evolução tecnológica e mudanças nas formas de trabalho, a análise da conexão no Direito Trabalhista deve considerar novos paradigmas e desafios" (Oliveira, 2020, p. 72).

A compreensão aprofundada dos conceitos relacionados à conexão no Direito Trabalhista é fundamental para estabelecer uma base sólida de análise das relações de trabalho.

1.1.2 Definições fundamentais

No âmbito do Direito Trabalhista, a compreensão de conexão demanda uma análise profunda das definições fundamentais que delineiam sua essência. Segundo Edina, "a conexão não se limita a uma mera interação; ela representa uma complexa rede de inter-relações entre os diversos elementos que constituem as relações laborais esta definição serve como alicerce para a análise conceitual da interconexão no cenário trabalhista contemporâneo (Paula, 2002, p. 35).

A noção de inter-relação, presente na definição proposta, destaca que a conexão vai além das obrigações contratuais formais entre empregadores e empregados. Ela incorpora uma miríade de fatores que permeiam o ambiente de trabalho, incluindo aspectos sociais, psicológicos, tecnológicos e econômicos. Dessa forma, a conexão é concebida como uma teia dinâmica, onde cada fio representa uma

faceta das relações laborais, e todos estão interligados de maneira intrincada. (Paula, 2002)

Essa perspectiva revela a mutabilidade inerente à conexão, uma vez que as relações de trabalho não são estáticas, mas sim fluidas e suscetíveis a mudanças. O entendimento de que a conexão abrange não apenas a dimensão física do trabalho, mas também aspectos emocionais e tecnológicos, posiciona-a como um conceito holístico e contemporâneo. (Paula, 2002)

Para aprofundar a análise, é crucial considerar como a conexão se manifesta nas diferentes modalidades de trabalho. O teletrabalho, por exemplo, destaca-se como uma expressão moderna dessa interconexão, onde as fronteiras tradicionais entre o ambiente profissional e pessoal tornam-se menos definidas. A conectividade virtual, por sua vez, estabelece novos canais de interação, influenciando diretamente as relações laborais. (Nigra, 2011)

Ademais, ao examinar a literatura especializada, observa-se que a conexão não é apenas um fenômeno individual, mas também coletivo. As dinâmicas entre colegas, equipes e departamentos contribuem para a formação dessa rede complexa. Este aspecto social da conexão destaca seu papel na construção de uma cultura organizacional que vai além das relações hierárquicas tradicionais. (Nigra, 2011)

Portanto, as definições fundamentais da conexão no Direito Trabalhista transcendem a superficialidade das interações laborais convencionais. Ela é concebida como uma entidade dinâmica, multifacetada e interligada, que se adapta às transformações do ambiente de trabalho. (Nigra, 2011)

1.2 Evolução Histórica

Para compreender plenamente a significância e a complexidade da conexão no Direito Trabalhista, é essencial traçar sua evolução histórica ao longo do tempo. A contextualização histórica oferece uma perspectiva que não apenas revela as origens do conceito, mas também destaca como as relações de trabalho têm se metamorfoseado e adaptado diante das mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. (Martins, 2007)

O direito do trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a emergir e, sem dúvida, por conta de sua força expansiva, o estimulante da construção de tantos outros direitos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito à educação, à

saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e à assistência aos desamparados. (Martinez, 2019)

O raciocínio formador dos grupos sociais impõe uma troca: vai a liberdade civil em sentido lato, o descompromisso, a solidão e a desproteção; vem a liberdade convencional em sentido estrito, o compromisso de classe, a solidariedade e a proteção dos iguais. Esse mecanismo indica bem mais do que uma simples troca: indica uma passagem histórica do individualismo ao coletivismo. (Martinez, 2019)

Historicamente, as relações laborais eram predominantemente regidas por um modelo industrial, onde as empresas eram centros de produção, e os contratos de trabalho eram padronizados. Contudo, com o advento de transformações sociais e tecnológicas, as estruturas tradicionais começaram a ceder espaço para uma abordagem mais flexível e adaptável. (Nascimento, 2015)

Ao longo do século XX, por exemplo, as lutas sindicais e movimentos trabalhistas buscaram equilibrar o poder entre empregadores e empregados, resultando em legislações trabalhistas que estabeleceram direitos mínimos e condições dignas de trabalho. Nesse contexto, a conexão começou a ser percebida não apenas como uma questão de obrigações contratuais, mas como um tecido complexo de interdependências. (Martins, 2007)

A década de 1970 marcou uma virada significativa com o surgimento da tecnologia da informação e o início da globalização. Esses fenômenos desencadearam transformações nas formas de trabalho, contribuindo para a emergência do teletrabalho e a descentralização das atividades laborais. A conexão, antes restrita ao ambiente físico da empresa, começou a transcender essas fronteiras. (Martins, 2007)

Na virada do século XXI, a revolução digital intensificou ainda mais a interconexão nas relações laborais. A ascensão de plataformas de trabalho online, a automação e a ubiquidade da comunicação virtual redefiniram não apenas o local, mas também a natureza do trabalho. A conexão passou a incorporar elementos virtuais e emocionais, desafiando as concepções tradicionais. (Nascimento, 2015).

O direito do trabalho, na fase atual, é uma obra inacabada, sobre isso a doutora Sonia Nascimento diz que:

O direito do trabalho deveria denominar-se direito das condições de trabalho, conceito mais amplo, que atenderia à perspectiva da

bilateralidade do contrato de trabalho e explicaria melhor a sua função objetivadora de normas que se inserem no ordenamento jurídico e que o afasta da subjetividade de um direito de classe que não se compatibiliza com o que na realidade ele é.

Atualmente, a evolução histórica da conexão no Direito Trabalhista reflete a necessidade de uma abordagem mais dinâmica e adaptável. As legislações trabalhistas estão sendo revisitadas para incorporar as mudanças nas relações laborais, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam preservados em um ambiente caracterizado pela flexibilidade e pela interconexão. (Nascimento, 2015)

Em suma, a evolução histórica da conexão no Direito Trabalhista destaca a natureza fluida das relações de trabalho e a importância de uma abordagem contextualizada para compreender os desafios e as oportunidades enfrentadas pelos trabalhadores e empregadores. (Martins, 2007)

1.2.1 *Da revolução industrial à era digital*

A trajetória da conexão no Direito Trabalhista reflete as metamorfoses das relações laborais desde a Revolução Industrial até a contemporaneidade digital. No contexto da Revolução Industrial, o surgimento das fábricas e a concentração de trabalhadores em ambientes industriais inauguraram uma nova era nas relações de trabalho. Nesse período, as condições laborais eram frequentemente desfavoráveis, e a legislação trabalhista começou a se desenvolver como resposta às demandas por direitos e condições dignas de trabalho. (Castells, 2001).

A era digital é caracterizada pela constante inovação, por descobertas significativas e pela marcante complexidade dos e nos processos de trabalho. É inegável o impacto do microprocessador e das redes de computadores como teia na qual todas as memórias informatizadas permitem o surgimento do coletivo pensante, na qual homem e tecnologia interagem, produzindo novas formas de subjetividade, de cognição e de trabalho. (Lévy, 2000)

O cenário mundial se altera profundamente em decorrência das mudanças contextuais decorrentes deste progresso tecnológico e científico. Credita-se à mudança do trabalho ao longo dos últimos cinquenta anos a produção das maiores alterações vividas pela sociedade. Impulsionada pelo conhecimento, a era digital está mudando os cenários laborais, os valores da sociedade e o relacionamento humano

de forma mais profunda, trazendo uma série de implicações. (Lévy, 2000)

A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. Sobre isso diz doutora Sonia Nascimento:

A interconexão entre economia e o direito do trabalho vai se ampliando cada vez mais, na medida em que as leis trabalhistas, que buscam, mas nem sempre proporcionam, o aumento dos direitos dos trabalhadores, surgem para atenuar os efeitos de um capitalismo selvagem, que visa tão somente o crescimento dos lucros empresariais. Inspirando o Direito do Trabalho estão, dentre outras, as ideias inafastáveis de proteção do sujeito mais fraco na relação de trabalho, o princípio da razoabilidade, a necessidade de garantias legais e a existência dos contratos coletivos de trabalho.

Com o advento do sindicalismo e dos movimentos trabalhistas, especialmente durante o século XX, testemunhou-se uma crescente conscientização sobre a necessidade de regulamentações que protegessem os trabalhadores. A conexão, nesse estágio, estava mais ligada às relações hierárquicas e contratuais tradicionais, refletindo o modelo industrial de produção. (Nascimento, 2015).

Entretanto, o cenário começou a se transformar significativamente a partir da segunda metade do século XX. Movimentos feministas, avanços tecnológicos e mudanças nas expectativas sociais contribuíram para a reconfiguração das relações de trabalho. A conexão passou a ser influenciada por fatores sociais e emocionais, e não apenas pelas cláusulas contratuais. (Castells, 2001).

A partir dos anos 1990, com o advento da tecnologia da informação, a conexão nas relações de trabalho atingiu uma nova dimensão. A globalização e a possibilidade de comunicação instantânea reduziram as barreiras geográficas, dando origem a um ambiente de trabalho mais interconectado. Surgiram novas formas de trabalho, como o teletrabalho e o freelancing, desafiando concepções tradicionais e expandindo as possibilidades de conexão nas relações laborais. (Nascimento, 2015).

Na atual Era Digital, a evolução da conexão é profundamente marcada pela ascensão de plataformas digitais de trabalho e pela automação. A conectividade virtual e a descentralização das atividades laborais tornaram-se a norma, redefinindo a relação entre empregadores e empregados. Nesse contexto, a conexão transcende as fronteiras físicas dos ambientes de trabalho, incorporando uma interdependência

virtual que influencia diretamente as dinâmicas laborais. (Nascimento, 2015).

1.3 Direitos

No contexto das relações laborais, a interligação entre a "Conexão" e os direitos dos trabalhadores emerge como uma faceta crítica. A evolução histórica das relações de trabalho, como discutido anteriormente, delineia não apenas transformações nas formas de emprego, mas também implicações diretas nos direitos conferidos aos trabalhadores. O entendimento dessa relação complexa é essencial para moldar políticas e regulamentações que promovam condições justas e equitativas no ambiente de trabalho. (Martins, 2007)

Os direitos trabalhistas são moldados pela natureza interconectada das relações laborais, exigindo constante adaptação para garantir justiça e equidade. Esta afirmação reflete a dinâmica relação entre a conexão e os direitos dos trabalhadores, evidenciando que a compreensão dos direitos trabalhistas não pode ocorrer isoladamente das complexidades das interações laborais. (Martins, 2007)

Os direitos fundamentais, como jornada de trabalho digna, remuneração justa e condições de trabalho seguras, tradicionalmente ancoravam-se nas estruturas contratuais convencionais. Contudo, com a crescente influência da conexão nas relações laborais, novas dimensões desses direitos tornam-se evidentes. Por exemplo, no contexto do teletrabalho, a delimitação clara entre o tempo profissional e pessoal torna-se desafiadora, levando a uma reavaliação das políticas de jornada de trabalho e do direito à desconexão digital. (Martins, 2007)

A interconexão também se manifesta nos direitos ligados à dignidade e ao respeito no ambiente de trabalho. O reconhecimento da dimensão emocional da conexão destaca a importância de criar ambientes laborais saudáveis e que promovam o bem-estar psicológico dos trabalhadores. A conscientização sobre questões como assédio moral e discriminação ganha relevância em um contexto onde as relações laborais vão além das interações físicas e abrangem o espaço virtual. (Martins, 2007)

Além disso, a globalização e a internacionalização das relações de trabalho ampliam a necessidade de uma abordagem conectada aos direitos dos trabalhadores. A conexão entre direitos trabalhistas e acordos internacionais é essencial para garantir padrões mínimos de justiça e dignidade em nível global. A interdependência entre diferentes jurisdições destaca a importância de normativas que transcendam

fronteiras nacionais para assegurar condições de trabalho justas em escala global.

1.3.1 Teletrabalho e o direito à desconexão

O advento do teletrabalho trouxe consigo uma série de desafios que se refletem na esfera jurídica, particularmente no que diz respeito ao "Direito à Desconexão". Este conceito emergente busca estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado à vida pessoal, reconhecendo a importância de preservar a saúde mental e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. (Bald, 2016)

Indiretamente, o teletrabalhador é induzido a ampliar o seu tempo de trabalho a fim de cumprir metas que faz com que o salário do empregado dependa um volume maior de obrigações, restando prejudicado seu horário de descanso. Neste sentido Antônio traz a seguinte opinião:

A idéia de "salário por meta" é muito simples. É uma atualização do conceito de "salário por peça" exposto por Marx em O Capital, pois este é unidimensional, ao explicar a variação da remuneração do trabalhador a partir de uma única variável: o volume de produção, o número de mercadorias elaboradas em um determinado período. A produção flexível e o trabalhador polivalente não eram realidades plausíveis nos tempos de Marx, e, portanto, as formas de remuneração da força de trabalho não poderiam avançar para os modelos que hoje estão disponíveis. As formas contemporâneas de "assalariamento por meta" estão atreladas a um conjunto de variáveis que dizem respeito não apenas ao volume de produção (tal qual o salário por peça marxiano), mas também aos prazos descumprimento de determinada tarefa, à qualidade (redução de refugos, redução de retrabalho, regulação de estoques, relações com os clientes), ao comportamento dos trabalhadores (assiduidade, redução de acidentes, organização do local de trabalho), entre outros. O grau de complexidade dessa remuneração é bem maior do que as formas anteriores, o que significa um maior controle dos resultados obtidos pelo trabalhador (Melo, 2003, p. 40 a 46)

Assim, percebe-se que a concessão do direito à desconexão ao trabalhador tem por finalidade a preservação de sua saúde, física e mental, e de sua própria segurança, na prevenção de infortúnios laborais. Ressalta-se que é muito importante o empregado obter esse direito, pois garante a redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho. Nesse sentido:

[...] é justo que o teletrabalhador tenha o direito de não permanecer ligado e disponível ao empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso. Da mesma forma que a

tecnologia possibilita a realização de tarefas em diferentes locais, também viabiliza a fiscalização por parte do empregador em qualquer área que ele se encontre. Há vantagem para o trabalhador, que possui maior conforto e menos estresse por não ter que se deslocar para a sede da empresa diariamente, mas ao mesmo tempo existe uma grande ferramenta do chefe que exige ainda mais do empregado. (Bald, 2016, p.16).

No âmbito jurídico, casos relacionados ao teletrabalho e ao direito à desconexão têm se destacado nos tribunais. As situações enfrentadas por trabalhadores que enfrentam dificuldades em separar as fronteiras entre o espaço doméstico e o profissional tornaram-se objeto de análise e decisões judiciais.

Jurisprudências recentes têm reconhecido que o teletrabalho pode criar uma sobreposição entre o horário de trabalho e o período de descanso, uma vez que os dispositivos eletrônicos mantêm os trabalhadores constantemente conectados ao ambiente profissional. Nesse contexto, tribunais têm afirmado o direito à desconexão como um princípio essencial para garantir o bem-estar dos trabalhadores. (Bald, 2016)

Decisões judiciais têm sido proferidas em casos nos quais os empregadores não estabeleceram políticas claras de desconexão, resultando em situações onde os trabalhadores se sentem obrigados a responder a comunicações profissionais fora do horário contratual. Os tribunais têm reconhecido que essa prática pode levar à exaustão, estresse e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, configurando violações aos direitos dos trabalhadores.

Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da CLT, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado “direito à desconexão do trabalho”, expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O “direito ao não trabalho”, durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, desvirtua a finalidade do instituto jurídico de proteção ao trabalho. (Acórdão nº 0119900-03.2009.5.04.0332 RO, Origem: 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, Desembargadora Denise Pacheco)

ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a

empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higiene do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c.TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higiene física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria estar descansando, os colocando à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado. (Processo nº 00031327120125010461, Órgão julgador: Décima Turma, Relator: Leonardo Dias Borges) (Tst, 2021, online)

A jurisprudência também tem sublinhado a responsabilidade dos empregadores em estabelecer políticas que definam claramente os horários de trabalho e as expectativas de disponibilidade. Isso não apenas proporciona segurança jurídica aos trabalhadores, mas também demonstra um comprometimento organizacional com o respeito ao tempo livre dos colaboradores.

Além disso, a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos é fundamental. Muitos empregados desconhecem a existência do direito à desconexão e, portanto, não reivindicam sua aplicação. (Martins, 2007)

Campanhas de informação e treinamento sobre direitos trabalhistas e o impacto do teletrabalho na saúde mental são estratégias eficazes para empoderar os trabalhadores. Organizações sindicais e órgãos governamentais desempenham um papel crucial na disseminação dessas informações e na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. (Martins, 2007)

Empresas que adotam políticas claras de desconexão tendem a perceber melhorias significativas na satisfação e na produtividade de seus funcionários. Ao respeitar os limites entre trabalho e vida pessoal, as empresas demonstram um compromisso com o bem-estar de seus colaboradores, o que pode resultar em menor rotatividade e maior engajamento. Medidas simples, como definir horários claros para comunicações e respeitar os finais de semana e feriados, podem fazer uma grande diferença na qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, é importante destacar que o direito à desconexão não é apenas uma questão de bem-estar individual, mas também um componente crucial para a sustentabilidade das organizações e da sociedade. Trabalhadores saudáveis e equilibrados são mais propensos a contribuir positivamente para a empresa e a comunidade. Portanto, a promoção de políticas que assegurem o direito à desconexão deve ser vista como uma responsabilidade coletiva, envolvendo empregadores,

legisladores e a sociedade como um todo. Ao priorizar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, todos ganham: trabalhadores, empresas e a sociedade em geral. (Bald, 2016)

CAPÍTULO II- DA DESCONEXÃO

A expressão “desconexão” advém do verbo desconectar. Em uma busca pelo dicionário Aurélio, desconectar tem como significado “desfazer a conexão existente entre” ou ainda “desunir, desligar”. Por uma interpretação desses significados, conclui-se o direito à desconexão do trabalho como o direito a interromper ou desfazer a conexão existentes com o trabalho, ou ainda se desligar ou desunir do trabalho.

2.1 Aspectos Gerais

Embora as explicações dadas careçam de especialidade técnica, não pode ser afastada totalmente a ideia construída, uma vez que, considerada a sua base, o tema em análise nada mais configura do que a possibilidade que se almeja do trabalhador poder, em vias de fatos, se colocar em afastado do seu trabalho nos momentos fixados para tal.

Para Jorge Luiz Souto Maior, o direito à desconexão do trabalho é considerado o direito a não trabalhar. Nesse sentido:

Esclareça-se que o não trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências de consumo. (2013. p.33)

Desta forma, como dito pelo referido autor, o direito a desconexão do trabalho não consiste em não trabalhar. Se assim o fosse em grande incoerência caíram os defensores do ideal. O que se almeja é a defesa do empregado em trabalhar limitadamente, com parâmetros corretamente estabelecidos, de modo que este possa usufruir também de tempo para não trabalhar e empregar esse tempo no

cuidado de outras áreas da sua vida.

O direito a desconexão refere-se a garantia de que os trabalhadores não estarão disponíveis para a atividade laborais fora do horário estabelecido, mesmo no contexto do teletrabalho, onde as fronteiras entre trabalho e vida pessoal tendem a se confundir. O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou home office, caracteriza-se pelo desempenho das atividades laborais, fora das dependências físicas da empresa, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação. (Costa, 2020)

O avanço tecnológico e as mudanças nas formas de organização do trabalho têm redefinido significativamente a relação entre trabalho e vida pessoal. O teletrabalho, uma modalidade que ganhou destaque nas últimas décadas, apresenta uma transformação radical nessa dinâmica. Antes, o trabalho estava estritamente associado a um espaço físico. Contudo, o teletrabalho transcende esses limites físicos, permitindo que as atividades laborais sejam executadas em qualquer lugar, desde que haja acesso a internet e as ferramentas digitais necessárias.

A flexibilidade oferecida pelo teletrabalho é inegável. Trabalhadores podem organizar suas tarefas de acordo com suas preferências e necessidades pessoais, eliminando, em muitos casos, o tempo gasto em deslocamentos e proporcionando uma maior autonomia no gerenciamento do tempo. No entanto, essa mesma flexibilidade pode se tornar uma armadilha, especialmente quando os limites entre trabalho e vida pessoal se tornam indistintos. (Costa, 2020)

Nesse contexto, o direito a desconexão emerge como uma necessidade fundamental. Este direito reconhece a importância de estabelecer limites claros entre as horas de trabalho e os momentos de descanso, lazer e convívio familiar. A desconexão não significa apenas desligar os dispositivos eletrônicos, mas também desassociar mentalmente e emocionalmente das demandas do trabalho durante os períodos não laborais. É uma pausa necessária para recarregar energias, promover o bem-estar e manter a saúde física e mental em equilíbrio. (Carvalho, 2019)

Um dos desafios mais recorrentes do teletrabalho é o fenômeno da “conexão constante”. Com a disponibilidade de dispositivos eletrônicos, como laptops, smartphones e tablets, os trabalhadores podem estar acessíveis a qualquer momento do dia, independentemente do horário estipulado para o trabalho. Essa disponibilidade permanente pode levar a uma sobreposição dos domínios profissional e pessoal, resultando em uma diluição das fronteiras que tradicionalmente separavam

esses dois aspectos da vida.

A compreensão do teletrabalho e do direito a desconexão ganha complexidade diante das dinâmicas contemporâneas do mercado de trabalho. É crucial não apenas a definição técnica desses conceitos, mas também suas implicações sociais, psicológicas e jurídicas.

O teletrabalho, ao oferecer flexibilidade de localização e horário, rompe com as fronteiras tradicionais do trabalho presencial. Essa flexibilidade é um dos principais atrativos dessa modalidade laboral, permitindo que profissionais conciliem suas responsabilidades profissionais com demandas pessoais e familiares. (Carvalho, 2019)

No entanto, essa mesma flexibilidade pode se tornar uma armadilha, especialmente quando não há uma clara demarcação entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. Com a ubiquidade dos dispositivos eletrônicos e das conexões digitais, os trabalhadores podem sentir-se compelidos a estar sempre disponíveis, mesmo fora do expediente formal. A desconexão não se resume apenas um intervalo de tempo sem acesso as ferramentas de trabalho, mas sim a uma pausa que permite verdadeiramente que os trabalhadores se desliguem das suas demandas laborais do dia a dia.

Ressaltando a dificuldade em respeitar a desconexão do empregado na concessão do intervalo intrajornada, Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida destacam:

No que tange a esses intervalos dentro da jornada, examinados à luz do direito à desconexão, temos que ressaltar ainda seu caráter precário. Vale dizer: mesmo quando concedidos regularmente, os períodos de intervalo intrajornada não representam, para o trabalhador, o pleno exercício do direito à desconexão. Muitas vezes, o trabalhador sequer pode sair do local de trabalho enquanto usufrui desse descanso, razão pela qual certamente continua conectado ao trabalho, podendo inclusive ser interpelado por colegas ou chamados pelo chefe, para resolver algum problema durante o tempo em que deveria descansar. (2014.p.43)

Dessa forma, como bem explicitado pelos autores, a concessão real do direito à desconexão do trabalho ao empregado dentro de sua jornada é de extrema complexidade, o que é equivalente a dizer que, na prática, o empregado não tem esse direito respeitado e, conseqüentemente, arca com grande prejuízo.

A resistência organizacional e cultural a implementação do direito a

desconexão é uma realidade comum em muitos ambientes de trabalho na era tecnológica. Essa resistência surge de uma série de preocupações e pressões percebidas pelas organizações, especialmente em um contexto onde a conectividade constante é vista como sinônimo de eficiência e competitividade. (Souto, 2010)

Muitas empresas cultivam uma cultura de trabalho que valoriza a disponibilidade 24 horas por dia, 7 dias por semana. Isso, pode ser incentivado pelo exemplo dos líderes, que respondem a e-mails e mensagens fora do horário comercial, transmitindo a expectativa de que todos devem fazer o mesmo para demonstrar comprometimento.

Em ambientes onde a competição é acirrada e as margens de lucro são estreitas, existe uma pressão constante para aumentar a produtividade e a eficiência. Nesse contexto, a disponibilidade constante dos funcionários pode ser vista como uma vantagem competitiva, o que desencoraja a implementação de políticas de desconexão. (Servero, 2014)

Os trabalhadores muitas vezes percebem expectativas implícitas de seus empregadores em relação a disponibilidade constante. Essas expectativas podem ser alimentadas pela cultura organizacional, pela pressão dos colegas ou até mesmo pela natureza competitiva do ambiente de trabalho.

A resistência dos trabalhadores também pode ser motivada pelo medo de perder oportunidades de avanço na carreira ou de não receber reconhecimento por seu trabalho. Em uma cultura que valoriza disponibilidade constante, os trabalhadores podem temer que desconectar-se possa prejudicar sua visibilidade ou coloca-los em desvantagem em relação aos colegas mais disponíveis. (Souto, 2010).

Além disso, alguns trabalhadores podem estar acostumados a cultura de trabalho conectado que se tornou parte de seus hábitos e expectativas pessoais. Eles podem sentir uma necessidade constante de estar online e disponíveis, mesmo quando não é necessário, como uma forma de validar seu próprio valor ou importância no trabalho.

2.2 Prejuízos do empregado

O empregado em regime fechado de teletrabalho, como não possui uma jornada estipulada por disposição em lei, acaba por utilizar seu tempo de forma indiscriminada para o trabalho, o que lhe causa grandes prejuízos à saúde.

2.2.1- Prejuízo à saúde

Ao mencionar a saúde prejudicada do teletrabalhador, é possível considerar a saúde física deste, uma vez que uma série de doenças poderão tomá-lo pelo labor excessivo, incluído os acidentes de trabalho, e a saúde mental do empregado devido à estafa que jornadas excessivas causam. (Galvão, 2017)

Considerando que a saúde física do teletrabalhador, a ausência de fixação do tempo que disporá para o seu labor é uma arma que ele mesmo poderá utilizar contra si mesmo, visto que como a responsabilidade por essa fixação fica em suas mãos, é muito mais fácil que o empregado utilize seu tempo de forma indiscriminada em um dia ou mais, se submetendo a jornadas que levam o corpo a total exaustão. (Galvão, 2017)

Por fim, poderia se questionar que mensurar o tempo que o empregado venha a laborar pautado na preocupação com a saúde não seria caso de direito à desconexão do trabalho. Todavia, ao contrario disso, relaciona-se diretamente à saúde do empregado e o seu direito a se desconectar, uma vez estabelecidos parâmetros objetivos de tempo para o trabalho, também se estabelece o tempo que este empregado estará utilizando para outras coisas, não submetendo sua saúde à prejuízos, podendo, inclusive, cuidar dela indo ao médico, fazendo exercícios físicos, se divertindo e descansando.

Magno Luiz Barbosa, ao escrever sobre a redução do trabalho, menciona oteletrabalho, considerando suas vantagens e também desvantagens, destacando à importância do cuidado com a saúde do empregado:

Em contrapartida, para o trabalhador, é discutível se a flexibilidade de horários é vantajosa, visto que, enquanto se cria a possibilidade de conciliar melhor o tempo de trabalho e o convívio familiar, corre-se também o risco de o empregado se tornar um telescravo, tendo que cumprir metas inalcançáveis, sem encontrar um meio termo entre as suas atividades laborais e o seu tempo livre; nessas condições, não se estaria observando o direito básico à saúde do trabalhador. (2012. p.62)

Como se observa pela leitura do trecho extraído, o autor também destaca a importância entre o tempo que é utilizado para o trabalho e o tempo livre, que o empregado poderia utilizar de outras formas. Com isso, necessário se faz abordar esse ponto, principalmente para relatar a importância do direito ao lazer do empregado, que fica totalmente à margem com o regime de teletrabalho.

2.2.3 - Prejuízo ao lazer

Antes de adentrar nas possibilidades que o empregado tem para aproveitar melhor o seu tempo, é essencial saber sobre o próprio tempo. O teletrabalhador é tão prejudicado com a falta de fixação de jornada de trabalho porque além do fato de não saber exatamente quanto tempo trabalhará, as tecnologias hoje existentes tornam muito fácil a sua comunicação com o seu empregador ou qualquer outra pessoa ou coisa que tenha ligação com o trabalho.

De modo que fica muito mais fácil a constatação entre o tempo empregado efetivamente ao trabalho e o tempo que este empregado dispõe para realizar as outras atividades da sua vida. No que tange o tempo que o teletrabalhador possui para realizar outras atividades, é importante destacar que, não evidente o tempo que este laborará, fica impossível de mensurar o tempo que terá para estas atividades, uma vez que não saberá nem qual horário poderá marcar seus compromissos.

Nesse sentido, dispõe Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida:

Entretanto, para que essas vantagens possam ser percebidas também pelo empregado, e não somente pelo empregador, um elemento indispensável é que seja observada a limitação do tempo que é dedicado ao trabalho. Isso porque uma das desvantagens mais apontadas nessa forma de trabalho é a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, o que implica, a um só tempo, a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho e, logicamente, a ausência de desconexão. O fato de o trabalho ser realizado a distância não pode ser tomado como justificativa para a ausência de limitação da jornada ou a desconsideração do direito à desconexão. (2014. p.63)

Sendo assim, é imprescindível a delimitação clara e objetiva entre tempo desprendido para o trabalho e tempo para o feito de outras atividades, para o convívio social e para o descanso do trabalho, sob pena de grande prejuízo ao seu direito à desconexão

Por outras atividades que o empregado venha realizar, pode se entender as atividades ligadas ao aperfeiçoamento intelectual, como cursos e palestras, a atividades culturais, como ir ao teatro ou exposições, a atividades que demonstrem cuidado com sua saúde, como ir ao médico e a pratica de exercícios físicos, a atividades recreativas, como ir na academia, cinema, ao parque, à praça, entre tantas atividades que cabe somente ao empregado saber e determinar, uma vez que corresponde ao seu tempo de vida, e este pode ser utilizado como a pessoa bem entenda. (Almeida, 2014)

Ao considerar o descanso do empregado, é importante ressaltar que não se trata somente de descanso físico, mas também mental, de modo que se o teletrabalhador está em seu quarto, deitado em sua cama, mas com o seu celular respondendo à *e-mails* ou trocando qualquer tipo de informação que diga respeito ao seu trabalho, não está efetivamente descansando, uma vez que não se desconectou do trabalho. (Almeida, 2014)

Há ainda que se falar na necessidade de que haja tempo para que o teletrabalhador possa se relacionar socialmente, uma vez que o fato de trabalhar em casa, por exemplo, e nesse momento estar em contato indireto com a sua família não implica em relacionamento sadio. (Almeida, 2014)

O tipo de contato social a que se faz referência nesse momento é a necessidade de que o empregado tenha tempo de qualidade para conviver com sua família, seja em casa ou em outros ambientes que desejar, com os seus amigos, aqui abrangidos os grupos a que este empregado possa pertencer, como relativo à sua crença ou costume. (Almeida, 2014)

Notório é que, independentemente de quem sejam as pessoas com que o empregado deseje se relacionar, é primordial que este disponha de tempo para que realize essas trocas sociais.

O prejuízo ao lazer decorrente da falta de delimitação clara entre o tempo de trabalho e o tempo livre pode gerar um impacto significativo na qualidade de vida do teletrabalhador. Sem a possibilidade de planejar suas atividades de lazer de maneira adequada, o trabalhador se vê constantemente à disposição do empregador, o que dificulta a participação em eventos sociais, culturais e recreativos. (Ferreira, 2019)

Essa falta de previsibilidade no horário de trabalho pode levar à frustração e ao esgotamento, já que o trabalhador não consegue se desconectar mentalmente das suas obrigações profissionais, mesmo durante momentos que deveriam ser destinados ao descanso e ao lazer. (Ferreira, 2019)

Além disso, a ausência de um período fixo para o lazer compromete a saúde mental e física do teletrabalhador. Atividades que promovem o bem-estar, como exercícios físicos, momentos de lazer com a família e amigos, e até mesmo a prática de hobbies, tornam-se inviáveis ou esporádicas. (Ferreira, 2019)

Sem essas pausas necessárias, o trabalhador pode experimentar um aumento nos níveis de estresse e ansiedade, o que prejudica sua produtividade a

longo prazo e pode levar a problemas de saúde mais graves. Portanto, é essencial que haja uma gestão eficiente do tempo de trabalho e uma política clara de desconexão para assegurar que os teletrabalhadores possam usufruir de um equilíbrio saudável entre suas vidas profissional e pessoal. (Almeida, 2014)

2.3 Aspectos legais e operacionais do teletrabalho

No Brasil o teletrabalho está conceituado no artigo 75-B da CLT, instituído pela Lei 13.467/2017, intitulada Reforma Trabalhista, o qual determina, *in litteris*:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

Na recém-editada legislação trabalhista não se considera regime de teletrabalho aquele executado em organização descentralizada montada e gerida pelo empregador, nem em atividade externa, assim como na hipótese de regime misto.(Dimartino, 2018)

Outrossim, merece destaque a possibilidade do empregado comparecer nas dependências do empregador para realizar atividades específicas, que exijam a sua presença física, não descaracterizar o regime de teletrabalho -, o que no nosso entendimento se mostra compreensível e recomendável para que se diminua a sensação de isolamento do teletrabalhador e o ajude a formar vínculos com os demais empregados.(Estrada, 2014)

O artigo 75-C da CLT disciplina que o regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado. Ou seja, não basta a previsão contratual de labor em regime de teletrabalho, é imperiosa a indicação das atividades que serão prestadas pelo trabalhador.(Estrada, 2014)

A inobservância a referido artigo exporá o empregador e fará com que este atraia para si o ônus de comprovar que as atividades desenvolvidas pelo teletrabalhador eram condizentes a função para a qual fora contratado.(Dimartino,

2018)

Outro ponto importante, que embora não tenha sido tema de análise mais aprofundada no trabalho ora proposto, mas se deve ressaltar é o tocante a concretização dos preceitos de saúde e de segurança do trabalho, pois trará, inicialmente, dificuldades operacionais aos empregadores para adaptar a legislação em vigor e as diversas normas regulamentadoras a essa nova modalidade de trabalho, com tantas particularidades.(Aguiar, 2011)

O artigo 75-E da CLT trata da obrigação de o empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes do trabalho, colhendo inclusive a assinatura do empregado em termo de responsabilidade, conforme disciplinado no parágrafo único de referido artigo, de modo que o teletrabalhador se comprometa ao cumprimento das instruções recebidas.(Aguiar, 2011)

Ademais, no tocante ao acidente do trabalho, nesse sentido, transcrevemos, abaixo, as considerações de Manuel Martín Pino Estrada:

“O acidente de trabalho pode acontecer no teletrabalho, ou seja, à distância, pois o teletrabalhador tanto subordinado como autônomo estão sujeitos aos riscos decorrentes da relação de trabalho nos lugares onde estiverem, além disso, existe legislação tratando sobre acidentes de trabalho fora do local da empresa, claro, não trata sobre teletrabalho, mas fazendo uma interpretação extensiva é possível de chegar sem nenhum problema aos acidentes de trabalho nesta modalidade laboral e já que é uma execução de serviços usando a *internet*, é muito viável estender mais ainda a interpretação, envolvendo mundos virtuais, redes sociais, convergência tecnológica, a computação em nuvem ou *cloud computing* e até a robótica.”(2014. p. 70)

Portanto a regra insculpida no artigo 75-E da CLT deriva da obrigação constitucional do empregador de redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme previsto no artigo 7º, inciso II, combinado com o artigo 225, caput, que trata do meio ambiente equilibrado e artigo 200, inciso VIII, o qual versa sobre a proteção do meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho.

Evidentemente, a função central do direito do trabalho é a melhoria das condições sociais do trabalhador, não podendo, portanto, ser apreendida sob uma ótica meramente individualista, mas sim através da adoção de princípios fundamentais e normas jurídicas gerais que norteiam todo o contexto do universo jurídico contemporâneo, visando conferir a proteção necessária. (Aguiar, 2011)

Assim, complementa Antônio Carlos Aguiar:

“Desse modo, a ideia da constitucionalização da negociação

coletiva de trabalho tem como escopo justamente o entrosamento da sua maleabilidade estrutural e formal na conformação dos interesses inerentes à relação coletiva de trabalho, atrelada ao respeito e à aplicação efetiva dos direitos fundamentais, em especial nas situações de colisão, focalizando, para isso, uma dimensão ou função do princípio da proporcionalidade como restrição e/ou limitação a direitos fundamentais e/ou bens constitucionalmente protegidos no âmbito das relações entre particulares e não mais somente entre indivíduo-Estado.” (2011. p. 72)

Dessa forma, com as negociações coletivas e observâncias aos direitos fundamentais, evitam-se consequências mais sérias e inadmissíveis que podem prejudicar a saúde do trabalho, seja física ou psíquica.

Isso porque a negociação coletiva mostra ser o caminho mais adequado para efetivação e respeito da condição de cidadão do trabalhador, por conferir maleabilidade e possibilidade de interpretação, na conformação de interesses de situações específicas em que foi chamada a analisar.(Aguiar, 2011)

O que se mostra fundamental, tendo em vista que as alterações legislativas propostas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) provocaram grandes mudanças na estrutura do processo do trabalho, atingindo, inclusive, princípios fundamentais.(Aguiar, 2011)

Deve-se atentar que a modernização da legislação não pode afetar a dignidade da pessoa humana trabalhadora, tanto que lá atrás essa preocupação foi manifestada por organizações internacionais, como a OIT – Organização Internacional do Trabalho), na Declaração de Filadélfia de 1944, defendendo como primeiro princípio fundamental o reconhecimento de que o trabalho humano não pode ser considerado mercadoria. (Estrada, 2014)

Para promover a justiça social e a paz mundial, a OIT estabeleceu direitos sociais que reduzem as desigualdades de condições de trabalho no âmbito mundial, premissas essas de valores sociais, que foram consagrados na constituição federal Brasileira de 1988. Nos possibilitando afirmar que o Direito do Trabalho está alicerçado no respeito ao trabalho digno. (Estrada, 2014)

De toda forma, caberá aos profissionais do direito de realizar um árduo exercício criativo e interpretativo das normas inseridas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), evitando ao máximo a injustiça social.

CAPÍTULO III- APLICAÇÕES JURÍDICAS

3.1 Danos

O artigo 6º da constituição federal de 1988 estabelece que o direito fundamental ao lazer. Isso significa que, uma extensão do direito de não trabalhar, é defendido que todos devem ter a oportunidade de descansar e desfrutar do tempo livre como desejarem, seja com a família, amigos ou de outras maneiras. Privar o trabalhador desse tempo livre pode prejudicar seus planos de vida, o que pode resultar em danos existenciais e dar margem a compensações por parte do empregador.

Segundo Vanessa Rocha Ferreira:

Os institutos criados pelo direito laboral existem exatamente para equilibrar a relação existente entre a vida e o trabalho das pessoas, permitindo que essas pessoas tenham qualidade de vida satisfatória. São exemplos de institutos que tentam conciliar esses dois direitos fundamentais (vida-trabalho): a limitação da jornada de trabalho, os períodos de descanso, as férias etc.

A hiperexploração do trabalhador com o desrespeito a esses direitos causa um prejuízo à saúde do trabalhador e, também, o impede de desfrutar dos prazeres de sua própria existência, de ordem biológica, econômica, cultural e social, o que usualmente vem sido denominado pela doutrina e jurisprudência como dano existencial. (2019, p.222)

Assim, o dano existencial no contexto trabalhista se manifesta através das ações do empregador que limitam a capacidade do empregado de interagir e participar da vida em sociedade, impedindo-o de usufruir de direitos fundamentais como lazer e descanso. Quando o trabalhador é privado da oportunidade de exercer esses direitos, configura-se o dano existencial.

Esse tipo de dano ocorre quando alguém é injustamente impedido de

perseguir ou alcançar seus objetivos de vida. O trabalho não deve ser um obstáculo para que a pessoa viva plenamente em todas as esferas. Ele não deve comprometer a percepção de reconhecimento e identidade social do indivíduo, nem dificultar a realização de suas metas e aspirações. (Dania, 2015)

Nesse sentido, Hidemberg Alves da Frota define o dano existencial, dizendo que:

O dano existencial constitui espécie de dano imaterial ou não material que acarreta a vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social). (2013, p. 63)

Note que para que seja configurado o dano existencial, além dos requisitos essenciais para configurar qualquer dano, previstos no Código Civil (prejuízo, ato ilícito e nexo de causalidade), faz-se necessário que haja um desrespeito contumaz às regras laborais capaz de causar prejuízo à própria existência humana, ou seja, uma frustração ao projeto de vida do trabalhador. Note que para que seja configurado o dano existencial, além dos requisitos essenciais para configurar qualquer dano, previstos no Código Civil (prejuízo, ato ilícito e nexo de causalidade), faz-se necessário que haja um desrespeito contumaz às regras laborais capaz de causar prejuízo à própria existência humana, ou seja, uma frustração ao projeto de vida do trabalhador.

Acerca da diferença entre o dano moral e o dano existencial, Flaviana Rampazzo Soares explica que:

A distinção entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa. Nesse sentido, enquanto o dano moral incide sobre o ofendido, de maneira, muitas vezes, simultânea à consumação do ato lesivo, o dano existencial, geralmente, manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que só o tempo é capaz de caracterizar. (2009, p. 46)

Convém mencionar que embora o supracitado doutrinador estabeleça significativa diferença entre o dano moral e o dano existencial, alguns magistrados, confundem tais danos, tratando o dano existencial apenas como uma espécie de

dano moral, o que, de certo modo, prejudica a relevância desse instituto jurídico para a proteção da dignidade do trabalhador.

A título exemplificativo destaca-se a retificação feita pela Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 8ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário - RO nº 0002161.22.2013.5.08.0117, de sua relatoria:

[...] Com efeito, a conduta contumaz da empresa em não conceder férias aos empregados constitui um verdadeiro atentado contra a saúde física e mental do trabalhador, por excesso de trabalho e fadiga, uma vez que o obriga a permanecer no labor quando deveria estar usufruindo, ao seu talante, do período de descanso anual remunerado. De mais a mais, a não concessão das férias ao trabalhador representa para ele desistir involuntariamente de seus interesses pessoais e sociais, pois tem que abdicar de momentos únicos e especiais junto aos seus familiares ou do convívio com amigos, privando-o de adquirir novas experiências e conhecimentos, ou mesmo de ficar disponível a novas oportunidades de vida ou de existência. Tais acontecimentos, se lhes oportunizados, refletem no bem-estar psíquico, moral e físico dos trabalhadores, pelo que se pode concluir que a violação ao direito de férias causa dano ao patrimônio imaterial do trabalhador, dano esse que não se vê reparado pelo simples pagamento das férias vencidas em dobro, como prevê o artigo 137 da CLT, o que compensa, quando muito, apenas o lado econômico e material das pessoas ofendidas. Destarte, resta configurado o dano existencial ou dano à existência [...]. (RO-0002161- 22.2013.5.08.0117, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, DEJT 30/03/2015). (Trt, 2015, online)

Com este entendimento, a 4ª Turma assim ementou o julgado:

NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS DURANTE TODO O PACTO LABORAL (14 ANOS). PREJUÍZO À VIDA SOCIAL DO TRABALHADOR. DANO EXISTENCIAL. CONFIGURAÇÃO.
Demonstrada a conduta contumaz da empresa em não permitir que a trabalhadora usufrísse de férias anuais, direito constitucionalmente assegurado, que além de visar à proteção da integridade física, mental e moral do empregado, possibilita que o mesmo usufrua do convívio social e familiar, que tenha lazer, que participe de atividades educativas e/ou religiosas, etc, forçoso é reconhecer que a empresa causou dano à vida em sociedade de sua ex-empregada, provocando um vazio existencial em sua pessoa. Destarte, caracterizado o ato ilícito da empregadora, é devida a reparação civil, nos termos dos arts. 5.º, V, da Constituição Federal e 186 e 927, caput, do Código Civil. Mantida a d. sentença. Recurso improvido (RO-0002161- 22.2013.5.08.0117, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, DEJT 30/03/2015) (Trt, 2015, online)

Assim, nota-se que para a ocorrência deste dano no Direito do Trabalho é

observada comumente em duas situações: 1. Quando há uma exigência de uma jornada excessiva pelo empregador, e 2. Quando o ambiente laboral não assegure ao trabalhador condições mínimas para desfrutar de uma qualidade de vida.

Para a concretização do dano é preciso estar configurado o descumprimento da legislação trabalhista de forma reiterada, não sendo possível quando o descumprimento ocorre de forma esporádica. (Ferreira, 2019)

Vale ressaltar que, para restar caracterizado o dano existencial é preciso a demonstração do dano de forma objetiva. O obreiro precisa demonstrar que a jornada realizada trouxe efetivo prejuízo para o seu projeto de vida. A ocorrência de horas extras, por si só, não é causa suficiente para ensejar tal dano. (Ferreira, 2019)

Nesse sentido, é o posicionamento do TST sobre o tema, senão vejamos:

O excesso de jornada extraordinária, para muito além das duas horas previstas na Constituição e na CLT, cumprido de forma habitual e por longo período, tipifica, em tese, o dano existencial, por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais. (...) assim, o dano existencial, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a sobrecarga horária desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e contínua, em decorrência do contrato de trabalho mantido com o empregador. (ARR-10566-95.2015.5.15.0080, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/07/2019) (Tst, 2019, online)

Desta forma, o dano existencial só será configurado quando ficar efetivamente caracterizado que o trabalhador foi submetido à intensa jornada de trabalho de forma habitual, acarretando prejuízo ao exercício de diversos direitos que lhe são constitucionalmente assegurados, por exemplo o direito ao descanso, o direito ao lazer etc.

Convém mencionar que não basta apenas que o trabalhador seja submetido a um excesso de jornada, aliado a isso, é necessário que o indivíduo também sofra uma frustração em seus projetos de vida, ou seja, que essa jornada de trabalho excessiva prejudique a sua vida pessoal, como por exemplo o convívio social interferindo nas suas relações interpessoais com familiares e amigos.

3.2 A responsabilidade do empregador por dano existencial

O ser humano, detentor do princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser protegido de toda ação ou omissão, não importando quem o cometa. Sendo o empregador, há mais responsabilidade ainda de se prestar essa proteção, tendo em vista que a existência do trabalhador é seu modo de ser.(Oliveira, 1998)

O dano existencial é bem mais abrangente que o dano moral, pelo motivo de que a pessoa que "atrapalhou" a vida do outro, poderá ser responsabilizada pelo eventual dano e, por causa desse dano, o trabalhador ter sido impedido de ter relações preexistentes, que é mais que apenas um dano moral.(Brito, 2014)

Nesse aspecto, Amaro Alves de Almeida Neto reconhece a figura do dano existencial na tipologia da responsabilidade civil e vem com a consagração jurídica da defesa plena da dignidade da pessoa humana, como também:

O dano existencial, em suma, causa uma frustração no projeto de vida do ser humano, colocando-o em uma situação de manifesta inferioridade – no aspecto de felicidade e bem-estar – comparada àquela antes de sofrer o dano, sem necessariamente importar em um prejuízo econômico. Mais do que isso, ofende diretamente a dignidade da pessoa humana, dela retirando, anulando, uma aspiração legítima. (2005. p.33)

Portanto, a partir da análise dos arts 12, 186 e 927 do Código Civil de 2002, pode-se concluir que quem, por ação ou omissão culposa em sentido amplo (dolosa ou culposa em sentido estrito), violar um direito fundamental ou infraconstitucional da pessoa, causando-lhe um prejuízo, fica obrigado a reparar o dano, tendo em vista ser, o princípio da dignidade da pessoa humana, um instituto que merece proteção máxima.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. 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.

Sendo assim, nada mais justo que, na esfera trabalhista, o empregador ser responsabilizado por todos os danos por ele causados, por todos os planos e projetos que o trabalhador deixou de realizar por causa da sua imposição no uso de seu poder

de gestão. (Martins, 2017)

3.3 - Dano moral e dano existencial

É nitida a diferença entre o dano moral e o dano existencial. Dano é um prejuízo, ofensa, deterioração, estrago, perda. É o mal que se faz a uma pessoa. É a lesão ao bem jurídico de uma pessoa. O patrimônio jurídico da pessoa compreende bens materiais e imateriais (intimidade, honra, etc). (Martins, 2017)

Com essa análise, ambos os institutos não podem ser confundidos, tendo em vista que o dano moral é configurado quando a personalidade da pessoa é atingida, lesioando a esfera subjetiva de um indivíduo, provocando dor, sofrimento e vergonha, por exemplo. (Martins, 2017)

Já o dano existencial, não se relaciona com a esfera íntima do ofendido, e sim, como preceitua Júlio César Bebber:

Trata-se, sim, de um dano que decorre de uma frustração ou de uma projeção que se inviabiliza e impede a realização pessoal do trabalhador, acarretando-lhe perda da qualidade de vida e, por conseguinte, modificação in pejus da personalidade.(2009. p.94)

No dano moral não se exige a prova, é, portanto, subjetiva ao ser humano, ao contrario do dano existencial que pode ser feita a constatação objetiva, ao passo que pode ser analisado na esfera real o dano sofrido ao seu projeto de vida. (Bebber, 2009)

A diferença entre ambos está no fato de um ser um "sentir" e o outro, um não mais poder fazer algo. Quanto à cumulação do dano moral com o dano material, aduz a Súmula 37 do STJ que: "São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato".

Sendo assim, a súmula proferida pelo STJ conclui que, nas relações de emprego, se existir a ocorrência de um dano existencial juntamente com o dano moral, poderá haver a cumulação de ambos, desde que sejam provenientes do mesmo fato. (Almeida ,2005).

Maurício Godinho Delgado, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, já se pronunciou de forma favorável quanto à cumulação do dano moral e do dano estético, veja-se:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E ESTÉTICO. CUMULAÇÃO POSSÍVEL. PENSÃO. MATÉRIA FÁTICA. O Tribunal Regional, ao analisar o conjunto probatório produzido, concluiu pela ocorrência de acidente de trabalho e dos elementos suficientes a caracterizar a culpa dos Reclamados, em face de sua atitude omissiva e negligente, o que justificou a condenação em indenização por dano moral e estético e em pensão. Fixadas tais premissas pelo Tribunal Regional, instância soberana no exame do quadro fático probatório carreado aos autos, adotar entendimento em sentido oposto implicaria o revolvimento de fatos e provas, inadmissível nesta seara recursal de natureza extraordinária, conforme o teor da Súmula 126/TST. Cumpre frisar que a lesão acidentária também pode causar dano estético à pessoa humana atingida. Embora o dano moral seja conceito amplo, é possível, juridicamente, identificar-se específica e grave lesão estética, passível de indenização, no contexto de gravame mais largo, de cunho nitidamente moral. Nesses casos de acentuada, especial e destacada lesão estética, é pertinente a fixação de indenização própria para este dano, sem prejuízo do montante indenizatório específico para o dano moral. Ou seja, a ordem jurídica acolhe a possibilidade de cumulação de indenizações por dano material, dano moral e dano estético, ainda que a lesão acidentária tenha sido a mesma. O fundamental é que as perdas a serem ressarcidas tenham sido, de fato, diferentes (perda patrimonial, perda moral e, além dessa, perda estética). Recurso de revista não conhecido.

De acordo com o analisado, verifica-se que, quando são afetadas as atividades realizadoras do trabalhador, em virtude do dano à saúde física ou mental, que se deu pelo excesso de trabalho, poderá haver a fixação, de forma cumulada, tanto do dano moral quanto do dano existencial.

Esse tipo de cumulação acontece não só pelo prejuízo ocasionado aos prazeres de vida e ao desenvolvimento dos hábitos de vida diária do empregado: pessoal, social e profissional, mas também pelo dano à sua saúde, mesmo que a seqüela oriunda do acidente do trabalho não seja responsável pela redução da sua capacidade para o trabalho. (Almeida, 2005)

A doutrina recente inovou no cenário jurídico, com o surgimento e crescente discussão a respeito do dano existencial, conceito este decorrente do Direito Civil Italiano, que, em tese, trata-se do melhoramento do instituto da responsabilidade civil. (Colgano, 2013)

Assim, verifica-se da expressiva corrente doutrinária que se forma que o dano existencial surgiu para acrescer aos demais mecanismos de responsabilização civil. No mesmo sentido que as demais hipóteses de reparação extrapatrimonial, apresenta característica pedagógica à lesão ao patrimônio imaterial e interpessoal do

indivíduo, com intuito de restabelecer o equilíbrio do homem como ser social, em prevalência a sustentabilidade humana, que tem a razão de ser nos direitos fundamentais à saúde e à participação equilibrada do indivíduo no meio ambiente.

Assim, essa nova categoria de dano vem agregar-se às demais para imprimir um caráter pedagógico à conduta lesiva ao patrimônio imaterial e interpessoal do indivíduo, na tentativa de restabelecer o equilíbrio do ser social, em atenção ao novel aspecto do direito à saúde e à participação equilibrada do homem junto ao meio ambiente, a sustentabilidade humana. No aspecto dos direitos fundamentais, a sustentabilidade humana advém da eficácia horizontal do direito que todo indivíduo tem de ser respeitado como pessoa inserida na biota, ou seja, como destinatário de direitos humanos reconhecidos na lei fundamental. No caso do objeto deste estudo o direito a não mercantilização de seu trabalho (dignidade humana no aspecto trabalhista), ao respeito à sua integridade físico, psíquica e social (conceito ampliativo do direito fundamental à saúde), bem como ao respeito a cada um dos direitos fundamentais sociais inseridos no art. 6º da Constituição Federal, que inclui o lazer como forma de desconexão ao trabalho, e a própria condição de ser social (efetivação real de seus projetos afetivos e de vida, aspecto existencial da dignidade humana). (Colgano, 2013, p. 58)

No contexto em que o dano existencial se encontra inserido, resta evidente que não se confunde com o dano moral, posto que apresentam distinções substanciais de conceito e tutela.

O dano moral apresenta reflexo no íntimo da pessoa, tem como essência o “sentir”, enquanto que o dano existencial representa a alteração do contexto externo do indivíduo, relacionadas ao cotidiano e a rotina, tem como essência o “não mais poder fazer, um dever agir de outra forma, um relacionar-se diferente” perante a sociedade na qual se encontra inserido. (Soares, 2009)

Oportuno ressaltar que o dano existencial não atinge necessariamente o ânimo da pessoa e geralmente seus reflexos danosos aparecem no transcurso do tempo, não por ocasião da prática do ato lesivo. Diferente do dano moral que tem na ação lesiva (omissiva ou comissiva), simultaneamente, a alteração do ânimo, quando de pronto se mostra presente o abalo psicológico, a ofensa à honra subjetiva.

O dano existencial diferencia-se do dano moral propriamente dito, porque esse é “essencialmente um sentir”, enquanto aquele é um “não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente”, em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa. O dano existencial não é propriamente a alteração negativa do ânimo (o moral), mas uma sequência de relações alterada, um “fazer” ou um “dever fazer” diferente, ou até mesmo o “não poder fazer”. O dano existencial implica “outro modo de reportar-se ao mundo exterior”. Ademais, enquanto o dano moral incide sobre o ofendido, de maneira, muitas

vezes simultânea à construção do ato lesivo, o dano existencial, geralmente, manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que só o tempo é capaz de caracterizar. (Soares, 2009, p. 46)

Resumidamente, enquanto o dano moral tem como garantia a defesa à esfera interior da pessoa, o dano existencial exerce tutela sobre a esfera exterior, desse modo, o último sobre todos os aspectos relacionados à vida cotidiana, por exemplo, a impossibilidade de agir, interagir e executar tarefas relacionadas às necessidades básicas da pessoa.

Feitas as considerações acima sobre a diferença existente entre dano moral e existencial, depreende-se da análise dos conceitos que nem todo dano moral, material ou psíquico, necessariamente acarretará a obrigatoriedade de reparação por dano existencial. Há, nesse sentido, como requisito elementar ao dano existencial o comprovado nexos causal entre o ato lesivo e o prejuízo aos projetos de vida e às relações de vida da vítima.

Portanto, nem todo dano moral (a exemplo dos reflexos deletérios sobre a honra subjetiva provocados por uma humilhação em público), material (ilustrado por determinado decréscimo patrimonial) ou psíquico (exemplificado pelo sofrimento psíquico ocasionado por um evento traumático, tal qual episódio de violência urbana) implica também a ocorrência de dano existencial, pois que, para que este seja caracterizado, há de se fazer presente o nexos causal ou etiológico entre o evento danoso e o considerável impedimento ao projeto de vida ou à vida de relação da vítima. (Frota, 2013, p. 68)

Desse modo, quando tratar-se de demandas que tenham por objeto o reconhecimento do dano existencial fundado pela habitualidade das horas extras, faz-se indispensável à comprovação da frustração aos projetos de vida e à vida de relação do trabalhador. Justificase o arguido simplesmente por se tratarem de requisitos mínimos do dano existencial, esses decorrentes de seu conceito propriamente dito

A partir de tal premissa, ressalta-se que não é possível o reconhecimento automático do dano existencial simplesmente pela comprovada realização de hora extra, isto posto, por mostrar-se imprescindível a demonstração das consequências prejudiciais na vida do empregado.

Realizado o esclarecimento sobre a impossibilidade do reconhecimento automático ao dano existencial, resta saber se há viabilidade de cumular os pedidos de dano moral e existencial. Para tanto, importante colacionar a doutrina a respeito do tema:

Havendo, no contexto da relação de emprego, a ocorrência de dano existencial e de dano moral, poderá haver a cumulação entre ambos, desde que sejam provenientes do mesmo fato. Do mesmo modo que é possível cumular o dano moral com o dano material e, por consequência, com o dano estético, também será possível cumular o dano moral, pela lesão à saúde do trabalhador, com o dano existencial. Desse modo, quando são afetadas as atividades realizadoras do trabalhador, em virtude do dano a sua saúde física ou mental, que se deu pelo excesso de trabalho, poderá haver a fixação de forma cumulada tanto do dano moral quanto do dano existencial. Essa cumulação acontece não só pelo prejuízo ocasionado aos prazeres de vida e ao desenvolvimento dos hábitos de vida diária do empregado - pessoal, social e profissional, mas também pelo dano à sua saúde, mesmo que a seqüela oriunda do acidente do trabalho não seja responsável pela redução da sua capacidade para o trabalho. (Alvarenga, 2013, p. 43-44)

Por constituírem conceitos distintos, apresenta-se possível a cumulação de pedidos, mesmo quando fundado no mesmo evento danoso, simplesmente pelo fato de tutelarem aspectos diferentes da pessoa. Como já dito, o dano moral reconhece a reparação pelo abalo interior da pessoa (seu íntimo), enquanto que o dano existencial dos aspectos externos da pessoa (alteração da maneira de agir). (Alvarenga, 2013)

CONCLUSÃO

A análise da conexão no Direito Trabalhista revela sua importância fundamental para compreender as relações laborais em sua totalidade, abrangendo não apenas aspectos convencionais, mas também as transformações sociais, econômicas e tecnológicas. Ao longo da história, desde a Revolução Industrial até a Era Digital, essa evolução evidencia a necessidade de uma abordagem contextualizada que leve em conta os diferentes aspectos da conexão, sejam eles físicos, virtuais ou emocionais.

A interação entre a conexão e os direitos dos trabalhadores ressalta a importância de considerar não apenas as obrigações contratuais formais, mas também os aspectos sociais, psicológicos e econômicos que permeiam o ambiente de trabalho. Nesse sentido, o direito à desconexão emerge como uma necessidade emergente, buscando estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado à vida pessoal, promovendo assim a saúde mental e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

O teletrabalho exemplifica a relevância desse direito, oferecendo flexibilidade, mas também apresentando desafios em relação à manutenção de limites entre trabalho e vida pessoal. A desconexão, portanto, não se resume apenas a desligar dispositivos eletrônicos, mas também a desassociar-se mental e emocionalmente das demandas de trabalho, visando o bem-estar do trabalhador.

A resistência à implementação do direito à desconexão e a necessidade de regulamentação legal refletem a complexidade das relações laborais na contemporaneidade. É essencial que as políticas e regulamentações trabalhistas considerem a dignidade da pessoa humana e os princípios de justiça e equidade, conforme defendido por organizações internacionais como a OIT.

Por fim, a compreensão do dano existencial e sua distinção do dano moral evidenciam a importância de reparar os prejuízos causados aos trabalhadores devido a jornadas excessivas ou condições laborais inadequadas, garantindo assim seu bem-estar social e pessoal.

Em suma, a análise da conexão no Direito Trabalhista é essencial para moldar políticas e regulamentações que promovam condições justas e equitativas no ambiente de trabalho, protegendo os direitos e a dignidade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2011;000911780>. Acesso em 25 de maio de 2024.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5436.pdf>. Acesso em 28 de fevereiro de 2024.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 79, n. 2, p. 240/261, abr/jun, 2013. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39828>. Acesso em 25 de maio de 2024.

BALD, Aline Graziela. **Direito a desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho**. Rio Grande do Sul, 2016. Disponível em <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

BARBOSA, Magno Luiz. **Redução da duração do trabalho: aspectos sociais, jurídicos, econômicos e possibilidades de empregabilidade sob perspectivas contemporâneas**. São Paulo: LTr, 2014. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/5868>. Acesso em 28 de fevereiro de 2024.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 8.ed. Atualizada por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em <https://core.ac.uk/download/pdf/79136951.pdf>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

BITTAR, Eduardo C. B. **Introdução ao estudo do direito: humanismo, democracia e justiça**. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em <https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/580>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Congresso Nacional, 1988.

BRASIL, **Decreto-lei nº5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Brasília: Congresso Nacional, 1943.

BRASIL, **Lei nº. 10.406 (Código Civil)**. Rio de Janeiro: Congresso Nacional, 2002.

BRASIL. **Lei nº. 13.467/2017. (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452)**. Brasília: Congresso Nacional, 2017.

CARVALHO, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1>. Acesso em 13 de março de 2024.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** São Paulo: Paz e Terra, 2001. Disponível em <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/337>. Acesso em 15 de novembro de 2023.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Dano Existencial e a Jornada de Trabalho.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. 22ª Edição - Setembro. Curitiba: 2013, p. 52-61. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95573>. Acesso em 29 de março de 2024.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades.** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/rap/v41n1/07.pdf>. Acesso em 12 de março de 2024.

DANIA, Thiago Vilela. **Viver para trabalhar ou trabalhar para viver? Uma análise do conceito de trabalho digno na canção “Construção”, de Chico Buarque de Holanda. Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST.** São Paulo: LTr, 2015. Disponível em: <http://ltr.com.br/loja/folheie/5332>. Acesso em: 10 de março de 2024.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos.** Curitiba: Juruá, 2014. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2014;001007234>. Acesso em 27 de março de 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha. **O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 213- 234. Disponível em: <https://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/74>. Acesso em 10 de março de 2024.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre dano existencial.** In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. v 2. n 22. Set – 2013. Acesso em 12 de março de 2024.

GALVÃO, Andreia. et al. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas, 14 de setembro de 2017.** Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie14set2017.pdf>. Acesso em: 10 de março de 2024.

LÉVY, Pierre. **As tecnologias da inteligência: o futuro do pensamento na era da informática.** 2.ed. Tradução de Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 2016. Disponível em <https://lucianabicalho.files.wordpress.com/2014/02/as-tecnologias-da-inteligencia.pdf>. Acesso em 15 de novembro de 2023.

MARTINS, sergio pinto. **Direito do trabalho.** 23º ed. São Paulo: Atlas, 2007. Acesso em: 19 de novembro de 2023. Disponível em <https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

MOURA, Luciana Araújo. **O Direito do trabalho e sua função protetiva na contemporaneidade da necessidade de (re)definição em face das novas relações**

de trabalho. Salvador, 2010. Disponível em <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/10716/1/Luciana%20Pontes.pdf>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2018. Disponível em <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5849.pdf>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

OLIVEIRA, Rebecca Brito. **A uberização e seus reflexos no direito do trabalho.** Maceió, 2020. Disponível em <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/7884/3/A%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20seus%20reflexos%20no%20direito%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em 18 de novembro de 2023.

PAULA, Edina. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho.** São Paulo: Qualitymark, 2002. Disponível em <https://www.foar.unesp.br/Home/projetoviverbem/relacoes-interpessoais-e-qualidade-de-vida-no-trabalho.pdf>. Acesso em 15 de novembro de 2023.

SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho.** São Paulo: LTr, 2014. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5436.pdf>. Acesso em 28 de fevereiro de 2024.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2009;000854364>. Acesso em 13 de março de 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Disponível em: http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf. Acesso em 13 de março de 2024.

TRT- 8. 4ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. **Recurso Ordinário (RO) nº 0002161.22.2013.5.08.0117.** Publicado em: 30/03/2015. Disponível em: <https://portalstd.trt8.jus.br/ConsultaProcesso/formulario/ProcessoConjugado.aspx>. Acesso em: 18 de março de 2024.

TST. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. **Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 10566-95.2015.5.15.0080.** Inteiro teor disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cc6b88bbd80fd2cefc837b008321dab>. Acesso em: 23 de março de 2024.

