

O DIREITO DO TRABALHADOR À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO¹

WORKER'S RIGHT TO DISCONNECT: AN ANALYSIS OF TELETRAVEL IN BRAZILIAN LAW

Iris Soier do Nascimento de Andrade²
Karin Bhering Andrade³
Mirelle Stéfani da Silva⁴

RESUMO

Os avanços tecnológicos da pós-modernidade, ao invés de poupar horas das pessoas no trabalho, têm servido para deixá-las cada vez mais conectadas ao seu empregador, sendo difícil definir um limite entre uma jornada e outra. Os *notebooks*, *smartphones*, *tablets*, possibilitam o trabalho a qualquer hora e lugar, impactando diretamente na organização do tempo-trabalho-lazer dos trabalhadores, sobretudo após a regulamentação do teletrabalho pelo direito brasileiro. Diante do contexto fático do teletrabalho e da supervalorização do capital, por meio de pesquisa exploratória bibliográfica, mostra-se pertinente abordar o direito fundamental à desconexão ou ao descanso, como forma de limitar a jornada de trabalho e, conseqüentemente, proteger a saúde, higiene e segurança do trabalhador, enunciados no art. 7º, XIII, XV, XVII e XXII da Constituição da República de 1998. Pretende-se demonstrar, portanto, que a preservação do tempo livre destinado ao lazer desconectado do controle do capital, direito ao lazer (ócio),

¹ Artigo submetido em 27-04-2020 e aprovado em 05-05-2020.

² Mestranda em Direito pela PUC/MG na linha Trabalho, Democracia e Efetividade, com bolsa de pesquisa pela CAPES. Pós-graduada em Direito Material e Processual do Trabalho na Faculdade de Direito Milton Campos. Pós-graduada em Advocacia Cível pela Escola Superior de Advocacia (ESA – OAB/MG). Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos (2015). Membro da Oficina de Estudos Avançados: As interfaces entre o Processo Civil e o Processo do Trabalho - IPCPT. Advogada. Endereço eletrônico: irissoier@hotmail.com.

³ Mestranda em Direito pela PUC/MG na linha Trabalho, Democracia e Efetividade; Professora do Curso Preparatório para o Exame de Ordem no Centro de Estudos Isadora Athayde; Graduada em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos; Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhista da OAB/MG. Membro da Comissão de Direitos Humanos da OAB/MG. Membro do grupo de pesquisa RED-Retrabalhando do Direito. Pesquisadora; Advogada. Endereço eletrônico: karinbhering@gmail.com.

⁴ Mestranda em Direito pela PUC/MG na linha Novos Paradigmas, Sujeitos e Direitos, com bolsa de pesquisa assistencial pela PUC/MG. Especialista em Direito das Famílias e das Sucessões pela PUC/MG. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pesquisadora. Advogada. Endereço eletrônico: mirellestefanidasilva@hotmail.com.



constitucionalmente garantido ao trabalhador, é extremamente necessária à preservação da incolumidade física e mental do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Direito ao descanso. Desconexão. Capital-trabalho. Lazer. Teletrabalho.

ABSTRACT

Technological advances of postmodernity, instead of speeding up and saving people's hours at work, have served to make them more and more connected to their employer, and it is difficult to define a limit between one journey and another. Notebooks, smartphones, tablets, enable the worker to work at any time and place, directly impacting the organization of workers' time-work-leisure, especially after the regulation of telework by Brazilian law. In view of the factual context of teleworking and overvaluation of capital, through exploratory bibliographical research, it is pertinent to address the fundamental right to disconnect or rest, as a way of limiting the working day and, consequently, to protect health, hygiene and worker safety, as set forth in art. 7, XIII, XV, XVII and XXII of the Constitution of the Republic of 1998. It is therefore intended to demonstrate that the preservation of free time for leisure unconnected to the control of capital, leisure right (leisure), constitutionally guaranteed to the worker, is extremely necessary for the preservation of the physical and mental health of the worker.

KEYWORDS: Right to rest. Disconnection. Capital-work. Recreation. Telecommuting.

1. INTRODUÇÃO

Desde o início dos tempos e das primeiras interações sociais, o a pessoa humana imprime sua força de trabalho para a preservação da vida. É inegável que o trabalho, como atividade do homem pelo qual satisfaz suas necessidades, assume um papel extremamente relevante na vida de qualquer ser humano. Partindo dessa premissa, ao longo dos anos o modo de produção capitalismo, foi capaz de colocar o trabalho como centro das relações humanas.

Conseqüentemente, a vida dos indivíduos passou a se basear em tempo de trabalho e tempo de não trabalho. E em um contexto de supervalorização, nota-se o domínio do tempo de trabalho sobre os demais tempos do ser humano que labora.



No presente estudo, adotar-se-á para o termo trabalho, a sua concepção dentro do sistema capitalista de produção, não sendo considerado a força dispendida em atividades de realização pessoal, mas tão somente o trabalho realizado em um contexto de contraprestação pecuniária para a subsistência.

Desde o início, o avanço tecnológico experimentado pela sociedade e as novas formas advindas da exploração do trabalho (fordismo, taylorismo, toyotismo), foram fatores de exclusão do tempo livre da vida do trabalhador, passando a pessoa humana a dedicar cada vez mais tempo ao trabalho e menos tempo à vida privada, família e lazer.

Em função disso, tem havido um crescente interesse pela questão do tempo livre, principalmente com o surgimento do teletrabalho, que consiste em qualquer forma de trabalho realizado a distância da empresa. Entretanto, por trás da “flexibilização” que o teletrabalho proporciona, há um invisível e excessivo controle do trabalho por parte do empregador, pois ele possui pleno controle sobre o empregado que se encontra a distância, através dos meios informatizados e/ou telemáticos.

Há, portanto, nessa nova modalidade de trabalho, o desaparecimento da divisão necessária e garantida constitucionalmente do tempo destinado ao exercício da profissão e aquele destinado ao lazer.

Assim, utilizando-se de pesquisa exploratório bibliográfica, o presente artigo questiona a violação do direito ao lazer (ócio), este previsto no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e no art. 6º da Constituição Federal. A defesa a este direito nas relações do trabalho, humaniza o homem, pois é o momento de dedicar-se à família, aos estudos, à saúde mental e física.

Dessa forma, não respeitar o tempo livre do indivíduo, aquele totalmente desconectado do trabalho, destinado ao lazer, viola a própria dignidade humana da pessoa que trabalha.



2. ANÁLISE DA DÍADE TEMPO-TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

No direito do trabalho, entende-se que é preciso disposição de tempo para a materialização do trabalho humano. A expressão “tempo de trabalho” significa a fração de tempo despendida pelos trabalhadores no processo produtivo. Para Marx,

[...] o tempo de trabalho subdivide-se em *tempo de trabalho necessário* e *tempo de trabalho excedente*. Define *tempo de trabalho necessário* aquela fração de tempo de trabalho que é necessária à própria manutenção do trabalhador. Já o *tempo de trabalho excedente* existe quando o trabalhador não detém mais os meios de produção e a outra fração do seu tempo total de trabalho é dedicada ao detentor desses meios (MARX, 2003, p. 275).

Nas sociedades antecedentes ao capitalismo, considerando os conceitos trazidos por Marx, não havia interesse pelo trabalho excedente, pois este correspondia às necessidades dos homens, predominando o valor do uso dos produtos. O trabalho necessário está separado do trabalho excedente, pois não havia uma separação entre o espaço de trabalho e o privado, o que permitia a aproximação das tarefas sem muitas distinções.

Diferentemente, no capitalismo “o trabalho excedente e o trabalho necessário se confundem” (MARX, 2003, p. 275), encontram-se atrelados durante a jornada de trabalho.

No capitalismo o *tempo de trabalho necessário* é a fração da jornada de trabalho que é paga ao trabalhador, correspondente ao valor da força de trabalho. Lado outro, *tempo de trabalho excedente* significa a fração da jornada de trabalho da qual o capitalista extrai a mais-valia; que se define pelo período que o trabalhador produz um novo valor cuja apropriação é feita pelo detentor dos meios de produção. É no *tempo de trabalho excedente* que ocorre a valorização do capital, por isso existe o interesse do capitalista no aumento daquele e assim, da jornada de trabalho. (MARX, 2004, p. 28)

Nesse contexto, em que o tempo se torna moeda, quanto maior for a jornada de trabalho, maior será o lucro do empregador.

A jornada de trabalho sempre foi alvo de lutas reivindicatórias por parte dos trabalhadores, o que demonstra sua importância para uma vida de bem-estar das pessoas



que vivem do trabalho. Desse modo, como resultado de uma longa luta de classe, houve a limitação do tempo de trabalho, hoje contada ao limite de oito horas diárias.

Ao passo, porém, da diminuição da jornada de trabalho, agora limitada pelo Ordenamento Jurídico, as empresas intensificaram o ritmo de trabalho para aumentar a eficiência e produtividade, como forma de compensar as perdas causadas pela redução do tempo que os trabalhadores se dedicam ao trabalho dentro da empresa, prejudicando o controle que o operário detinha sobre seu dia - tempo e vida fora do ambiente de trabalho.

Com a garantia de alguns direitos ao trabalhador, principalmente no que concerne à redução da jornada de trabalho, seria possível, em uma primeira análise, afirmar que o trabalhador contemporâneo dispõe de mais tempo livre mais tempo livre. No entanto, sob o prisma real, da vida prática, não se pode dizer o mesmo.

Isso porque, o tempo livre (tempo de não trabalho) é aquele que o trabalhador tem a liberdade de escolher o que fazer, é o seu tempo de lazer e de convívio familiar, social e político. É onde a pessoa humana exerce suas crenças religiosas, planeja e executa o seu projeto de vida. Isto é, consegue administrar seu tempo fora do ambiente de trabalho extra labor como melhor lhe aprouver. De certa forma, pode-se afirmar que a lógica da produção capitalista ~~que~~ atua sobre o tempo livre do trabalhador, suprimindo a sua liberdade de escolha em relação aos objetivos que dispõe fora do trabalho, sobretudo quando limita o tempo para que a pessoa que trabalha dedique a si próprio, a sua família e atividades de lazer.

Essa limitação da liberdade do trabalhador para dispor do seu tempo se apresenta de maneira sutil, muitas vezes pelo intermédio de novas tecnologias que mantêm os que trabalham sempre conectados, como os celulares, serviços de e-mail e computadores. Além disso, surgem novas formas de exploração da mão de obra, como o teletrabalho, que surge como uma possível ameaça ao livre exercício do tempo livre por parte do empregado, conforme será visto adiante.



3. O (INVISÍVEL E EXCESSIVO) CONTROLE NO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO E O APODERAMENTO DA SUBJETIVIDADE E DO TEMPO (LIVRE) DO TRABALHADOR

Conforme já mencionado, com o progresso tecnológico em relação à informação, comunicação, ao caos dos meios de locomoção, concomitantemente à complexidade organizacional de algumas empresas, surgiu na seara jurídico-trabalhista uma nova modalidade de prestação de serviços, o denominado teletrabalho - já realidade nas grandes metrópoles e até mesmo nos menores centros.

É importante destacar que o vocábulo teletrabalho é constituído pelo prefixo “*tele*”, de origem grega, que significa “longe, ao longe, ou longe de”, assim, o teletrabalho é qualquer forma de trabalho realizado a distância da empresa. (NETO, 2014, p. 08).

Assim, em virtude da possibilidade de realização das obrigações sem que o trabalhador esteja necessariamente dentro do estabelecimento do empregador (por meio da rede mundial de computadores), tornou-se necessário - e em alguns casos propício e benéfico - distanciar o local da prestação dos serviços do estabelecimento físico da empresa, sem, com isso, prejudicar a subordinação.

Diante disso, o Brasil, buscando se adequar a esta nova realidade, através da Lei n. 12.551/2011 deu nova redação ao art. 6º da CLT.

Alguns anos mais tarde, em 15 de junho de 2016, através da Resolução 227, foi regulamentado o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, conceituando-o como “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos.” (BRASIL, 2016).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), citada por Francisco das C. Lima Filho (OIT, 2012, p. 34), conceitua-o nos seguintes termos:

[...] o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que regulamentou o tema na Convenção nº. 177 de 1996, teletrabalho pode ser entendido



como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

A legislação trabalhista define teletrabalho⁵ como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que não constituam trabalho externo (art. 75-B da CLT).

Para Alice Monteiro de Barros, o teletrabalho é considerado como modalidade especial de trabalho a distância. A autora elucida que constitui novo tipo de trabalho descentralizado, realizado no domicílio do trabalhador ou em centros satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local, de uso público. (BARROS, 2009, p. 327).

Álvaro Mello, diretor-presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), em pesquisa publicada em abril de 2014⁶, afirmava que o Brasil contava, naquela data, com pelo menos 12 milhões de teletrabalhadores.

Em 2016, a pesquisa Home Office Brasil da SAP Consultoria RH⁷, com o apoio institucional da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, revelou que 37% das empresas no Brasil possuem prática de home office junto a seus colaboradores.

Já no ano de 2018, em atualização a pesquisa realizada em 2016, a pesquisa Home Office Brasil⁸ constatou que a modalidade de teletrabalho passa a ser uma realidade no Brasil, visto que 45% das empresas participantes informaram praticar o *home office* e 15% estão avaliando a sua implementação.

⁵ Esta modalidade de trabalho foi reconhecida e incorporada ao ordenamento jurídico formalmente por meio da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017.

⁶ Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/08042014-brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>

⁷ Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>

⁸ Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>.



A utilização do instituto é vasta e crescente. A princípio, quando se fala em teletrabalho a primeira característica que vem a mente é a flexibilização do tempo de exercício da atividade laboral, com diversas vantagens para trabalhador e empregador.

Há, entretanto, um fator preocupante por trás dessa “flexibilização”, ou seja, há um invisível e excessivo controle do empregador, pois ele possui pleno controle sobre o empregado que se encontra a distância, através dos meios informatizados e/ou telemáticos e pelos resultados obtidos, sabendo inclusive se está ou não trabalhando naquele momento. Isto porque, com o avanço tecnológico, a vigilância e o controle se fazem também de forma eletrônica “dentro de um contexto organizacional por meio de dispositivos tecnológicos diversos como câmeras, microfones ou computadores [...]” (SOUZA; MUÇOUÇA, 2018, p. 7).

Nessa nova modalidade de trabalho, há o desaparecimento da divisão necessária e garantida constitucionalmente entre o tempo destinado ao exercício da profissão e aquele destinado ao lazer. O trabalho adentra ao lar do trabalhador, de modo que ocasiona confusão para o empregado, a ponto de não saber em exatidão se está trabalhando ou descansando, relacionando-se com seus familiares ou não, etc. Prejudica, assim, a vida social do empregado, que se insere em real e negativa mistura entre o momento privado/pessoal e profissional, o que acarreta, inevitavelmente, o prolongamento da jornada de trabalho. Nas palavras de Marcio Túlio, “a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas ao contrário, a empresa chegando ao lar” (VIANA, 2000, p. 174-176).

Não se pode negar que, aplicado de maneira correta, com a devida separação entre tempo de trabalho e tempo de lazer, o teletrabalho pode trazer inúmeras vantagens não só para o empregador, mas também para o empregado, que passa a dispender menos tempo no deslocamento entre casa e trabalho, evitando um dos problemas contemporâneos extremamente perturbadores, que é o trânsito. O empregado pode ter um contato mais frequente com os filhos, participando de forma mais ativa da educação e vida social da família. Além de outros benefícios como economia de alimentação fora de casa, e ganho em qualidade de vida.



Ocorre que, se aplicado de forma deturpada, a sonhada e idealizada “vantagem” em trabalhar na própria residência acarreta, na verdade, ao trabalhador, uma maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por um tempo maior do que se estivesse laborando no estabelecimento empresarial. Muitas vezes, o trabalhador que labora em domicílio precisa bater metas além daquelas estabelecidas para os empregados que trabalham na empresa, chegando a ser muitas vezes absurdas e percebendo a possibilidade de não as cumprir no prazo.

Um exemplo dessa exigência de incremento na produtividade do trabalhador em regime de teletrabalho pode ser observado no próprio Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG)⁹, que implementou para alguns servidores essa modalidade, sob a condição de produtividade superior a 20% dos trabalhadores em regime padrão.

O mesmo acontece em âmbito privado, embora esses dados não estejam publicados ou disponíveis para acesso público. Veja-se, então, que a facilidade de comunicação e localização proporcionada pela tecnologia potencializa a superexploração do trabalhador. Logo, o mundo tecnológico, fantástico e inovador, transforma-se no vilão da pessoa que trabalha, invadindo esferas antes inatingíveis pelo poder invisível do capital.

Assim, escondendo-se em um discurso de maior flexibilidade de horários de trabalho, o trabalhador, por meio do avanço tecnológico, é constantemente controlado, dentro e fora do trabalho (uma vez que ambos passam a se confundir) e então aliena sua privacidade, seu direito a desconexão, seu tempo de lazer e logo, sua felicidade.

Mas, para que haja uma boa produtividade, é necessário a existência do bem-estar do trabalhador. Logo, um trabalhador feliz é mais produtivo, conforme demonstra estudo:

A evidência empírica apresentada sugere que o bem-estar afectivo no trabalho explica variância significativa de uma medida de desempenho individual auto-reportado. Os colaboradores com mais elevados níveis de bem-estar afectivo no trabalho auto-descrevem-se como detentores de mais elevado desempenho

⁹ O Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, por meio da Portaria Conjunta nº 493, de 2016, instituiu o Projeto Experimental de Teletrabalho no âmbito da Justiça Comum de Primeiro e Segundo Grau no Estado de Minas Gerais. O artigo 6º da Portaria que institui o projeto piloto de implementação do teletrabalho estabelece que os gestores deverão realizar acompanhamento de desempenho dos teletrabalhadores, os quais deverão apresentar incremento mínimo na produtividade de 20%, com relação à média de produtividade individual alcançada pelos servidores na mesma unidade, no mesmo período.



individual. As dimensões de bem-estar mais relevantes são o entusiasmo e o vigor. É provável que as pessoas mais entusiásticas/optimistas e vigorosas/ativas sejam mais empenhadas no trabalho, apliquem o seu potencial e energia na realização das tarefas, procurem activamente a resolução de problemas e o aproveitamento de oportunidades, sejam mais perseverantes perante os obstáculos, estabeleçam relações sociais mais frutuosas e cooperativas e assim consigam realizar mais eficazmente as suas funções. (REGO, 2009, não paginado)

Os empregados se tornam reféns da tecnologia que os mantém 24 horas por dia conectados e disponíveis ao seu empregador, seja por meio de mensagens, e-mails, programas operacionais da empresa ou do aplicativo *whatsapp*. A tecnologia avança rapidamente e diversos são os *softwares* utilizados para realizar a fiscalização dos serviços do empregado. Assim, a rede mundial de computadores mostra-se, em seu lado negativo, como um verdadeiro instrumento para a exploração de comunidades longínquas e a intrusão patronal no campo domiciliar e no tempo de lazer dos trabalhadores, impossibilitando algo crucial para a própria empresa: a produtividade do trabalhador, uma vez que não é possível um bem-estar do trabalhador sem que haja momentos de descanso e lazer.

De acordo com Seligmann-Silva, a diminuição das pausas bem como o excesso de trabalho, podem ocasionar inúmeros transtornos e sofrimento psíquicos. Alguns transtornos psíquicos comuns citados pela autora são depressões, transtornos de estresse pós-traumático (TEPT), esgotamento profissional (*burnout*), dependência de bebidas alcoólicas ou drogas e síndromes paranóides (SELIGMANN-SILVA, 2009), o que demonstra mais uma vez que, a retirada do tempo de lazer do trabalhador, é responsável por um mal-estar.

Nesse viés, para combater todo o exposto acima, surge o direito à desconexão como meio de devolver ao trabalhador o inestimável tempo de vida “furtado” pelos empregadores, que burlam, inadvertidamente, as normas protetoras acerca da jornada laboral.

O direito à desconexão aborda a problemática que gira em torno da disponibilidade excessiva do empregado, em que a subordinação do empregador ultrapassa os limites físicos da empresa atingindo o âmbito privado da vida do trabalhador, de tal modo que incorre na violação à garantia constitucional de repouso.



Logo, é indiscutível, que além de garantia constitucional, o direito ao descanso, ao lazer e à desvinculação completa do trabalho, são necessários ao empregado para que tenha uma vida saudável, não podendo ficar vinculado ao trabalho 24 horas por dia, como pode vir a ocorrer quando há o uso incorreto do teletrabalho, e que, de forma tênue, ameaça os direitos fundamentais do ser humano que labora.

Entretanto, Souto Maior enumera algumas contradições importantes de se destacar e refletir sobre o assunto, dizendo que, em primeiro plano está a preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. Em segundo, assevera que, apesar de se ouvir que o avanço tecnológico está roubando o trabalho do homem, observa-se que é a tecnologia que tem escravizado o escravizado ao trabalho.

Em terceiro plano, tem-se que a tecnologia proporciona uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, porém, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação. E por fim, elucida que sob o prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, o trabalho dignifica o homem, mas sob outra ótica, é ele que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada. (MAIOR, 2003, p. 03)

4. A JURISPRUDÊNCIA E A REPARAÇÃO DE DANOS CAUSADOS AO TRABALHADOR POR VIOLAÇÃO AO DIREITO DE DESCONEXÃO – O DANO EXISTENCIAL

O direito à desconexão é o direito ao resgate da subjetividade que se perde devido à conexão do indivíduo ao trabalho reificado. É necessário, em verdade, fazer um paralelo entre a tecnologia e o trabalho, com o fito de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, de se desconectar do trabalho. O autor ainda esclarece 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 definição do mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (MAIOR, 2003, p. 3).

Diante da violação, pelos empregadores, ao direito à desconexão de seus empregados, chegaram ao Judiciário demandas pleiteando indenização pela violação ao direito de lazer, ao descanso e ao projeto de vida. Assim, destaca-se os posicionamentos dos Tribunais do Trabalho frente a essa pretensão, exigindo-se, na maioria dos casos, efetivo prejuízo ao projeto de vida do trabalhador para dar ensejo a reparação por dano existencial.

A princípio, verificou-se que o descumprimento do direito à desconexão do trabalhador implicou o reconhecimento do dano moral existencial.

O conceito jurídico do dano existencial é oriundo do Direito Civil italiano que se apresenta como aperfeiçoamento da teoria da responsabilidade civil, vislumbrando uma forma de proteção à pessoa que transcende os limites classicamente colocados para a noção de dano moral, sendo uma espécie de dano imaterial. Assim:

O dano existencial constitui espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à 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). (FROTA, 2011, *online*)

É importante esclarecer que o dano existencial versa, também, sobre a violação dos direitos fundamentais da pessoa que resulte prejuízo no modo de ser ou nas atividades executadas pelo indivíduo. Logo, emana de uma frustração que impede a concretização pessoal do trabalhador reduzindo, portanto, sua qualidade de vida, incidindo a obrigatoriedade de reparação. Soares explica que:

O dano existencial é a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina. O dano existencial se consubstancia como visto, na alteração relevante da qualidade de vida, vale dizer, em um —ter que agir de outra forma ou em um —não poder mais fazer como antes!, suscetível de repercutir, de maneira consistente, e, quiçá, permanente sobre a existência da pessoa. Significa, ainda, uma limitação prejudicial, qualitativa e quantitativa, que a pessoa sofre em suas atividades



cotidianas. Isso vale tanto para pessoas físicas como para jurídicas. [...] O dano existencial acarreta um sacrifício nas atividades realizadoras da pessoa, ocasionando uma mudança na relação da pessoa com o que a circunda (SOARES, 2009, p. 44-45).

O conceito de dano existencial foi aos poucos sendo adotado pelos Tribunais Brasileiros, especificamente na seara civil, e, mais recentemente, tem sido pautado no âmbito da Justiça do Trabalho. Na seara trabalhista tem se mostrado significativo em função do direito à desconexão, em virtude das violações de direitos e limites inerentes ao contrato de trabalho que acarretam, além de danos materiais ou porventura danos morais ao trabalhador, os danos ao seu projeto de vida ou à chamada “vida de relações”.

Na relação de trabalho, Nascimento (2014, *online*) explica que a ocorrência do dano existencial, pode se dar:

[...] pela não concessão de férias por um longo período, pela sobrecarga de horas extras além do limite legal de forma habitual, tudo de modo a causar um prejuízo concreto no modo de vida da pessoa (prejuízo à saúde psíquica) e/ou a um projeto de vida (exemplifique-se com o trancamento da faculdade por não conseguir comparecer as aulas) e/ou prejuízo concreto no convívio familiar (exemplifique-se com um divórcio por estar sempre ausente do meio familiar).

A 1ª Turma do TRT de Minas, nesse contexto, ao analisar recurso de um trabalhador, nos autos do processo nº 0011067-61.2014.5.03.0163, em 31/05/2015, condenou a ré ao pagamento de R\$10.000,00 (dez mil reais) por dano moral existencial. O relator, desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, em seu voto, reconheceu que o extenuante regime de trabalho atribuído ao reclamante afetou a sua liberdade de escolha, dificultando a sua convivência familiar e social e frustrando seu projeto de vida. Logo, impossibilitou a desconexão ao trabalho gerando, assim, prejuízo passível de reparação.

Seu voto foi baseado nos preceitos de Alice Monteiro de Barros, que assim defende:

O dano existencial ofende, transgride, e arranha com marcas profundas a alma do trabalhador, ulcerando, vilipendiando, malferindo diretamente os direitos típicos da dignidade da pessoa humana, seja no tocante à integridade física, moral ou intelectual, assim como ao lazer e à perene busca da felicidade pela pessoa humana, restringida que fica em suas relações sociais e familiares afetivas. O dano existencial tem como "bas fond" a lesão que afeta o trabalhador em seus sentimentos humanos e em sua percepção íntegra e integral da vida em todos os seus aspectos, em sua honra, em seu decoro, em suas relações sociais, e em sua dignidade, retirando-se-lhe, corpo e alma, do convívio sadio com a família, com os seus semelhantes, parentes e amigos, e com a natureza, enfraquecidos ficando os laços consigo mesmo e com seus



projetos de vida. (TRT-3, 1ª turma, 2015, processo nº 0011067-61.2014.5.03.0163).

É de se destacar outra jurisprudência da 3ª Região que garantiu ao trabalhador o direito à desconexão, estipulando indenização devido à violação do seu direito fundamental, conforme segue:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. O direito fundamental do trabalhador à saúde, perpassa, necessariamente, pelo respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa. O trabalhador, enquanto ser que aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão. 2. O dano existencial é uma espécie de dano moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores podem ser frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus empregadores. 3. Assim, presentes todos os pressupostos da responsabilização civil (ato ilícito, dano efetivo, nexos de causalidade entre a conduta ilícita e os transtornos sofridos pelo trabalhador e a culpa patronal), não há como afastar a reparação pretendida pelo obreiro, merecendo a conduta ilícita patronal, a devida e proporcional reprimenda pelo Poder Judiciário. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000243-07.2015.5.03.0099 RO; Data de Publicação: 23/01/2017; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli).

Igualmente o TRT da 1ª Região, que também se pronunciou sobre a questão, no entanto, a respeito do regime de sobreaviso, em que restou configurada a restrição ao direito à desconexão. Veja-se:

Recurso da reclamada. REGIME DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Se a empresa precisa de manter contato com o empregado para resolver os eventuais problemas, tal empregado encontra-se sujeito ao regime de sobreaviso. Não é necessário que o trabalhador efetivamente trabalhe durante o período de sobreaviso. Elas são devidas pela mera expectativa durante o seu frágil descanso, pois permanece aguardando sua convocação a qualquer momento, restringindo o seu direito à desconexão. Recurso improvido. (TRT da 1.ª Região; Processo: 00368002220095010531 RO; Data de Publicação: 2014-05-21; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhães).

ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. DEFERIMENTO. 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 à higidez do empregado (Súmula 428 do C. TST). Nos termos da nova redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se o empregado à disposição do empregador quando, mesmo que realizado à distância, o empregado esteja sob controle telemático ou informatizado de trabalho. Entende-se por direito à desconexão a liberdade posta ao empregado de poder gozar de seu tempo livre da maneira que lhe aprouver, sem que esteja ligado às atividades laborais. No caso em apreço, a



prova oral produzida na assentada do dia 27/05/2014 (fls. 129/130) comprovou o direito do autor ao adicional de sobreaviso vindicado, merecendo, portanto, ser mantido o julgado. (TRT da 1.^a Região; Processo: 00014910920135010301 RO; Data de Publicação: 2016-01-13; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator: Leonardo Dias Borges).

Em contrapartida, o TRT da 2.^a Região mostrou-se mais severo na aplicação da indenização quanto ao descumprimento do empregador do direito à desconexão. Como se observa do julgado do Recurso Ordinário nº 10001346220145020705, a 10.^a Turma, reconheceu a garantia constitucional que assegura o direito ao descanso, à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (artigo 5º, inciso X da Constituição Federal), reforçando o entendimento de que houve uma inegável evolução de modo a tornar mais real a proteção à dignidade da pessoa humana, que é um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. No entanto, para o relator:

[...] nem todos os atos são capazes de causar dano moral, ensejando indenização correspondente. Segundo a doutrina, só o dano que causa humilhação, dor e sofrimento moral, em decorrência de atos ofensivos à honra e à imagem do trabalhador é que deve ser ressarcido.

A caracterização do dano moral da forma prevista no ordenamento jurídico visa proteger os direitos de personalidade. Deve decorrer de fato grave que perturbe consideravelmente os sentimentos íntimos do ser humano; que provoque a denominada dor da alma, com a qual se torna difícil conviver, que abale profundamente o "amor próprio", a moral do indivíduo, pelo que a indenização visa apenas a minimizar tais dissabores de modo a compensar ou consolar o prejudicado, em virtude de seu sofrimento, pela vulneração de valores intimamente caros e sem valor econômico. Para que se caracterize, porém, é necessário prova de abuso no exercício do poder diretivo e disciplinar do empregador ou de seus prepostos, em que haja o intuito de deteriorar as condições do trabalho, visando unicamente o objetivo do lucro, em detrimento da dignidade das pessoas que com eles colaboram, ferindo princípio fundamental garantido pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. (TRT-2, 10.^a Turma, processo nº 10001346220145020705).

Por vez, o TRT da 4.^a Região, tendo em vista a extensa jornada de trabalho em que a empregada se apresentava, condenou o empregador a indenizar em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por danos causados aos seus projetos sociais. Os Desembargadores entenderam que a exigência patronal de jornadas extensas gerou dano existencial à trabalhadora, já que provocou o fim do seu casamento por causa de desentendimentos gerados pela sua ausência.

No referido acórdão, o relator elucidou que:

As condições em que era exercido o trabalho da reclamante no empreendimento réu apontam a ocorrência da dano existencial, pois sua árdua



rotina de trabalho restringia o exercício das atividades que compõem a vida privada lhe causando efetivamente um prejuízo que comprometeu a realização de um projeto de vida. De fato, a reclamante tinha poucas horas para dedicar-se, por exemplo, ao descanso, ao convívio familiar e social e ao lazer, atividades que orientam o plano existencial de cada indivíduo. No caso, a repercussão nociva do trabalho na reclamada na existência da autora é evidenciada com o término de seu casamento enquanto vigente o contrato laboral, rompimento que se têm como lastreado nas exigências da vida profissional da autora. Acerca do tema, a testemunha Juliana Leal Nunes afirma saber "que a separação dela foi porque ficava pouco em casa". Sobre o assunto, a autora refere em seu depoimento pessoal: "que a depoente se separou na época em que trabalhou para a reclamada; que a depoente no período em que estava desempregada ficava bastante em casa e seu marido chegava em casa por volta das 17h; que quando entrou na reclamada queria muito crescer profissionalmente; que passaram a se ver pouco em razão do trabalho; que quando a depoente passou para Canoas passava muito tempo em trajeto (viagens); que a depoente passou a ficar muito tempo fora; que o marido da depoente passou a viver "a vida dele"; que não se viam mais; que acabaram se separando; que a iniciativa para a separação foi do ex-marido da depoente. (TRT-4, PROCESSO: 0001533-23.2012.5.04.0006 RO).

É de se destacar que o TST já se pronunciou sobre o assunto, conforme verificase no julgado colacionado abaixo:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA LABORAL EXTENUANTE POR LONGO PERÍODO. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como um dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo à sua dignidade humana ou à sua personalidade, e no âmbito de suas relações sociais. Verifica-se que, em especial, o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de duas horas extras diárias, tido como parâmetro tolerável, representa afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, por prejudicar o seu desenvolvimento pessoal e as relações sociais. Na hipótese dos autos, o Regional registrou que foi reconhecido em outra ação judicial que o empregado foi submetido, por mais de 5 anos, a uma jornada extenuante de mais de 13 horas (das 7h às 21h, com 1 hora de intervalo intrajornada, de segunda-feira a sábado, e das 7h às 16h, também com uma hora de intervalo intrajornada, em três domingos por mês e em metade dos feriados), o que importava em privações de suas atividades existenciais (na família, instrução, esporte, lazer, etc), motivo pelo qual concluiu que houve efetivo dano existencial, pois no período o Autor tinha a vida limitada a alimentar-se, dormir e trabalhar. O único aresto transcrito para configurar a divergência jurisprudencial é inespecífico, nos termos da Súmula n.º 296, I, do TST, pois não se identifica com a hipótese fática delineada pelo Regional. Decisão mantida. (RR - 78-64.2012.5.04.0251 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 20/08/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014)



Da leitura da ementa, anota-se que o TST condenou o empregador ao pagamento de indenização por privar as atividades existenciais (na família, instrução, esporte, lazer, etc) do trabalhador, isso é, infringindo o seu direito à desconexão.

Diante das amostras de jurisprudências apresentadas pode-se observar uma tendência dos Tribunais em adotar e garantir o direito à desconexão, reconhecendo que ao trabalhador, independentemente da profissão que exerça ou da sua qualificação, devem ser assegurados os direitos fundamentais ao lazer, ao convívio social e familiar e à educação, destacando, portanto, a importância e a necessidade da desconexão do trabalho como forma de dar efetividade aos direitos sociais.

Assim, é necessário perceber o trabalhador como ser complexo, ou seja, que possui laços familiares, emoções, limitações (físicas e mentais) e, especialmente, que tem direito ao lazer e à educação. Ou seja, é necessário que reconheça o trabalhador como ser humano que trabalha, afinal, como se protegerá a dignidade da pessoa humana que trabalha- proteção garantida constitucionalmente- se não o reconhecer como ser humano? Logo, não é razoável remunerá-lo bem, permitir o trabalho no conforto do lar, se não tiver tempo para realizar-se pessoal e socialmente em razão da sua conexão permanente com o trabalho - através de meios tecnológicos - que acaba privando-o de colocar em prática projetos de vida que entenda relevantes.

5. O DIREITO AO ÓCIO COMO FACE DO DIREITO FUNDAMENTAL À DIGNIDADE

Na sociedade contemporânea ainda impera a cultura do trabalho como dignificante à pessoa humana, mantendo uma postura até discriminatória àquele que não trabalha, mesmo quando a situação de não trabalho é alheia à vontade da pessoa. Essa exaltação do trabalho se torna um discurso essencial na desvalorização do trabalhador, na medida em que denigre sua própria saúde e bem-estar no intuito de manter-se empregado a todo custo.

E devido a isso, novas estratégias de gestão são formuladas pelas empresas que, conforme analisa Gaulejac (2017, p. 18-21), ao passo que “incentivam o individualismo, sobretudo na forma de competição e diferenciação por desempenho, também leva-se em



conta, e cada vez mais insistentemente, ao menos no discurso, a participação em grupo”. Passa-se a exigir “sempre mais” em “sempre menos”, incitando uma competitividade exacerbada. Basta reparar nos dias atuais, como se exalta quem é esforçado, quem trabalha mais do que o limite de jornada, quem é “proativo”, quem prefere abdicar do final de semana para buscar o ensejado “sucesso profissional”.

Nesse contexto, é desafiador desconstruir essa visão tão enraizada na sociedade e garantir proteção sociológica e jurídica ao direito de não- trabalho (ócio). Assim, tem-se a necessidade de rever os conceitos capitalistas, uma vez que os excessos nas jornadas de trabalho retiram a própria dignidade da pessoa humana que trabalha.

Portanto, as novas formas de trabalho não podem colocar em risco os direitos trabalhistas, não podem afrontar a própria ordem constitucional. Positivada, então, no art. 6º e 7º da CR/88, no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, e no artigo 7º do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a preocupação em relação ao direito ao descanso e a limitação da jornada.

Assim, não se pode vislumbrar o ócio no sentido negativo, como depreciação ao trabalho, e sim como aquele tempo libertador do controle exercido pelo capital-trabalho sobre o empregado. O direito de desconectar-se do trabalho visa a proteção da saúde física, mental e, das relações sociais.

Ressalta-se que a palavra ócio, para a maioria dos doutrinadores, é sinônimo de lazer ou até mesmo, da expressão tempo livre. O direito de lazer é aquele destinado à folga, ao descanso, à diversão, ao direito de não- trabalho, sendo uma das condições para que se alcance a existência digna.

A Constituição da República de 1988 estabelece em seu art. 1º seus princípios fundamentais, dentre eles, a dignidade da pessoa humana. O que significa dizer que o lazer, como direito social, deve seguir uma lógica interpretativa condizente com os direitos fundamentais, logo, com o princípio da dignidade humana.

Quando a Constituição trata de salário mínimo, redução de jornada de trabalho, décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, entre outros, em verdade, está tentando se proteger e garantir a dignidade da pessoa humana. Nesse ponto, é que o direito ao lazer se torna uma das peças principais na tutela dos direitos sociais, uma vez que não se tenta abolir o trabalho, mas sim imprimir a dignidade humana em suas relações. (LUNARDI, 2010, p. 25, grifos nossos)



O princípio da dignidade da pessoa humana é um valor moral inerente à pessoa, ou seja, que todo ser humano é dotado. A dignidade é a qualidade que define a essência da pessoa humana, ou ainda é o valor que confere humanidade ao sujeito. Trata-se daquilo que existe no ser humano pelo simples fato de ele ser humano (SOUZA, 2013, p. 30). Nesse sentido:

O direito ao lazer nas relações de trabalho é um direito fundamental do trabalhador e sua aplicação e eficácia traduz-se na garantia da efetividade da dignidade da pessoa humana do trabalhador, pois além de assegurar o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, tem ainda por objetivo a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, o resguardo de sua incolumidade física, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho. (OLIVEIRA, 2012, p. XXX, grifos nossos)

Nota-se, portanto, que o Direito do Trabalho, especificadamente o direito ao ócio, é um instrumento essencial, mesmo que não suficiente, por si só, à garantia do princípio da dignidade da pessoa humana.

6. CONCLUSÃO

A tecnologia tem trazido à sociedade novas formas de trabalho, que em geral é maléfica ao empregado, parte hipossuficiente, fazendo assim jus a discussão sobre o direito à desconexão. Isso porque se verificou com essa nova forma laboral, a disponibilidade excessiva do empregado, em que a subordinação do empregador ultrapassa os limites físicos da empresa atingindo, assim, o âmbito privado da vida do trabalhador, de tal modo que incorre na violação à garantia constitucional de repouso.

Em outras palavras, pode-se afirmar que a flexibilização do trabalho, ora pretendida pelas inovações nas relações de trabalho, acarretam, na grande maioria, em abuso dos direitos e garantias do empregado. De forma que a mesma tecnologia que possibilita uma maior viabilidade e flexibilidade para o empregado, também o submete a uma vigilância maior do empregador.

Logo, o direito à desconexão apresenta-se de forma importante na seara trabalhista em face do funcionário para garantir sua regeneração física e mental, manutenção do seu convívio social e efetivação de seus projetos pessoais.



Por sua grande relevância, anota-se que o direito à desconexão ou ao direito ao não trabalho é positivado, inclusive na Carta Magna, e cada vez mais está sendo aprimorado e estudado, devido sua expansão de forma rápida nas grandes metrópoles, a fim de evitar explorações pelo empregador e garantir os direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 20 nov. 2018.

DE SOUZA, Aline Lemes; MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **O PANOPTICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt6/o_panoptico.pdf> Acesso em: 3 fev. 2019.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções fundamentais sobre o dano existencial**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3046, 3 nov. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20349>. Acesso em: 17 fev. 2020.

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social**. São Paulo: Editora Ideias & Letras, 2017.

LUNARDI, Alexandre. **A função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. Disponível em: < http://www.unifio.br/pdfs/diss_alexandre.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em:< https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 06 mar. 2017.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Vol.1. Livro Primeiro: O processo de produção do capital. Tombo I. Trad.: Regis Barbosa e Flávio R. Kothe]. São Paulo: Abril Cultural, 1983.



_____. **O capital: crítica da economia política**. Vol. 1. Livro Primeiro: O processo de produção do capital. Tombo I. Trad.: Reginaldo Sant'Anna- Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003; Cap. VIII.

MARX, Karl. **Manuscrtos Econômicos e Filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho**. Processo: 0011067-61.2014.5.03.0163. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, 31 maio 2015. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/decisoes-do-trt-mg-sobre-dano-existencial-07-04-2016-05-55-acs>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho**. Processo: 0000243-07.2015.5.03.0099. Relator: Paula Oliveira Cantelli, 31 jan. 2017. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=1242713&acesso=c29d1b4cb6140f3ffde424e29d1bb366>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Dano existencial requer prova de prejuízo e nexo de causalidade**. Revista Consultor Jurídico, mar. 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-mar-18/sonia-mascaro-dano-existencial-requer-prova-prejuizo-nexo-causalidade>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

NETO, José Affonso Dallegrave. **O Teletrabalho: Importância, Conceito E Implicações Jurídicas**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegraveneto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1>. Acesso em: 16 mar. 2017.

OLIVEIRA, Márcio Batista. **O direito ao lazer na formação do homem social**. Disponível no site: <http://www.ambitojuridico.com.br>. Acesso em: 10 mar. 2017.

PORTO ALEGRE. **Tribunal Regional do Trabalho**. Processo: 0001533-23.2012.5.04.0006. Relator: Max Carrion Brueckner, 10 julh. 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/trt-rs-confirma-indenizacao-dano.pdf>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

REGO, Arménio. Empregados felizes são mais produtivos? **Tékhnē**, Barcelos, n. 12, p. 215-233, dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-99112009000200012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 3 fev. 2019.



RIO DE JANEIRO. **Tribunal Regional do Trabalho**. Processo: 00368002220095010531. Relator: Paula Oliveira Cantelli; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhães, 21 maio 2014. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120480660/recurso-ordinario-ro-368002220095010531-rj/inteiro-teor-120480756>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

RIO DE JANEIRO. **Tribunal Regional do Trabalho**. Processo: 00014910920135010301. Relator: Leonardo Dias Borges, 13 jan. 2013. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/296628651/recurso-ordinario-ro-14910920135010301-rj/inteiro-teor-296628662?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Saúde mental no trabalho contemporâneo**. In Anais do 9º Congresso Internacional de Stress da ISMA-BR. 23-25 jun. 2009. Porto Alegre/RS.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora Ltda, 2009.

SOBRATT. **08/04/2014 – Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/08042014-brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>>. Acesso em: 04 fev. 2020.

SOBRATT. **17/05/2016 – Pesquisa HOME OFFICE BRASIL 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>>. Acesso em: 04 fev. 2020.

SOBRATT. **03/07/2018 – PESQUISA HOME OFFICE / TELETRABALHO 2018**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>>. Acesso em: 04 fev. 2020.

SOUZA, Patrícia Borba de. **O direito fundamental ao lazer dos trabalhadores**. /Patrícia Borba de Souza. – Piracicaba, SP: [s.n.], 2013, p.170.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Portaria Conjunta nº. 493/PR/2016**. Institui o Projeto Experimental de Teletrabalho, no âmbito da Justiça Comum de Primeiro e Segundo Grau do Estado de Minas Gerais, e dispõe sobre sua regulamentação e funcionamento. Disponível em:



<<http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/pc04932016.pdf>>. Acesso em: 04 fev. 2020.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 3, n. 5 e 6, 1º e 2º sem. 2000, p. 174-176.



E-Civitas - Revista Científica do Curso de Direito do UNIBH - Belo Horizonte.
Volume XIII, número 1, julho de 2020 - ISSN: 1984-2716 - ecivitas@unibh.br

Disponível em: <https://unibh.emnuvens.com.br/dcjpg/index>