

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Ana Claudia de Moura

**A DESCONEXÃO DO TRABALHO: consequências da sua
inaplicabilidade**

**Taubaté -SP
2020**

Ana Claudia de Moura

**A DESCONEXÃO DO TRABALHO: consequências da sua
inaplicabilidade**

Trabalho de Graduação apresentado como
requisito para obtenção do diploma de
Bacharel em Direito pelo Departamento de
Ciências Jurídicas da Universidade de
Taubaté.

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

**Taubaté–SP
2020**

**Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBi
Grupo Especial de Tratamento da Informação – GETI
Universidade de Taubaté**

M929d Moura, Ana Claudia de
A desconexão do trabalho : consequências da sua inaplicabilidade /
Ana Claudia de Moura. -- 2020.
54 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2020.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências
Jurídicas.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Burnout (Psicologia). 3. Danos
(Direito). 4. Horário de trabalho. 5. Stress ocupacional. I. Universidade de
Taubaté. II. Título.

CDU 34:331(81)

Ana Claudia de Moura

A DESCONEXÃO DO TRABALHO: Consequências da sua inaplicabilidade

Trabalho de Graduação em Direito,
apresentado ao Departamento de
Ciências Jurídicas de Universidade
de Taubaté.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Dedico este trabalho a minha família,
pela compreensão e incentivo,
e as minhas meninas (Mel e Quiara),
que se tornaram estrelinhas no céu,
pela companhia durante estes anos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me deu saúde e persistência para concluir este trabalho, mesmo nos momentos mais difíceis.

Aos meus pais, por seu incondicional amor, incentivo e compreensão.

As minhas irmãs, por estarem sempre presentes em minha vida.

Ao meu orientador Prof. Luiz Arthur de Moura, pela oportunidade de desenvolver este trabalho e por todos os conhecimentos que dele recebi durante a graduação, os quais foram imprescindíveis para a minha formação.

Aos meus amigos, pelo apoio, auxílio e compreensão ao longo destes cinco anos de muitas dificuldades, pelas horas de dedicação e também pelos bons momentos vividos.

O fim do Direito não é abolir nem restringir,
mas preservar e ampliar a liberdade.

(JOHN LOCKE)

RESUMO

Este trabalho tem como tema a desconexão do Direito do Trabalho e as consequências da sua inaplicabilidade. A Desconexão do Trabalho, isto é, o direito ao não trabalho, não é respeitado em inúmeras relações de emprego, devido ao aumento de mão de obra disponível do mercado, e também porque, de forma indireta, os trabalhadores se submetem a essa situação por terem medo do desemprego. Outros veem a oportunidade de uma possível promoção iminente, e prestam esse serviço além da sua jornada de trabalho como forma de dedicação. O objetivo geral é realizar uma análise da desconexão nos diversos ambientes de trabalho e as consequências negativas que proporcionam ao trabalhador ao longo do tempo. Já os objetivos específicos buscam expor a necessidade da desconexão para o êxito e a produtividade nos ambientes de trabalho, avaliar as consequências da falta de desconexão no âmbito financeiro e da saúde, e analisar os recentes julgados e a viabilidade de soluções apontada, organizando-as efetivamente. Justifica-se a realização da pesquisa os diversos brasileiros que enfrentam diariamente a falta de desconexão, em muitos casos como atos do cotidiano. Logo, o estudo foi desenvolvido com o intuito de elucidar as consequências de os direitos dos trabalhadores serem desrespeitados, na dinâmica do dia a dia. A fundamentação teórica é composta principalmente por doutrinadores do Direito Trabalho, como Vólia Bonfim Cassar, Sandro Nahmias Melo, Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues, Ricardo Resende, Adriana Calvo, Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, entre outros. E também por desembargadores, como o Dr. Jorge Luiz Souto Maior, um dos primeiros a tratar da desconexão no trabalho no Brasil em 2003, e outros magistrados que, em seus pareceres, materializados por votos em acórdão, apresentam justificativas para tal ação. Para desenvolvimento do estudo, adotou-se uso do método dialético, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com utilização de processos de identificação e compilação, bem como artigos científicos e jurisprudências, consultados junto a órgãos competentes. Este estudo apresenta, ainda, alguns julgados que demonstram os posicionamentos dos tribunais e o projeto de lei, uma iniciativa de positivar o direito a desconexão, um direito essencial, principalmente para os trabalhadores que, devido à rotina diária, têm necessidade de usufruir do não trabalho, visando evitar prejuízos a sua saúde, como a síndrome de burnout, e, no ambiente familiar, o dano existencial.

Palavras-chaves: Desconexão, Não Trabalho, Dano Existencial, Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

This work has the theme, the disconnection of Labor Law and the consequences of its inapplicability. Disconnection from work, that is, the right to non-work, is not respected in many employment relationships, due to the increase in available labor in the market, and also because, indirectly, workers are subjected to this situation by fear of unemployment. Others, see the opportunity for a possible imminent promotion, and provide this service in addition to their workday as a form of dedication. The general objective is to carry out an analysis of disconnection in different work environments and the negative consequences that they provide to the worker over time. The specific objectives seek to expose the need for disconnection for success and productivity in the work environment, to evaluate the consequences of the lack of disconnection in the financial and health fields, and to analyze the recent judgments and the feasibility of solutions pointed out, organizing them effectively. It is justified to carry out the research the various Brazilians who face the lack of disconnection on a daily basis, in many cases as everyday acts. Therefore, this work was developed with the aim of elucidating the consequences of workers rights being disrespected, in the dynamics of everyday life. The theoretical basis is composed mainly by indoctrinators of Labor Law, such as Vólia Bonfim Cassar, Sandro Nahmias Melo, Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues, Ricardo Resende, Adriana Calvo, Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, among others. Also by judges, such as Dr. Jorge Luiz Souto Maior, one of the first to deal with disconnection from work in Brazil in 2003, and other magistrates who, in their opinions, materialized by votes in judgment, present justifications for such action. For the development of the work, the use of the dialectical method was adopted, through bibliographic and documentary research, using identification and compilation processes, as well as scientific articles and jurisprudence, consulted with the competent bodies. This study also presents some judgments that demonstrate the positions of the courts and the bill, an initiative to posit the right to disconnect, an essential right, especially for workers who, due to their daily routine, need to take advantage of not work, aiming to avoid damage to their health such as burnout syndrome, and, in the family environment, existential damage.

Keywords: Disconnection, Non-work, Existential Damage, Burnout Syndrome

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	12
2.1 A Relação de Trabalho na Idade Antiga e na Idade Média.....	13
2.2 Os efeitos da Revolução Industrial nas Relações de Trabalho.....	18
2.3 As Revoluções Digital e Tecnológica e seus reflexos nas Relações de Trabalho	21
3 O DIREITO À DESCONEXÃO	24
3.1 O Conceito	27
3.2 Os Princípios	29
4 CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO.....	33
4.1 Dano Existencial.....	34
4.2 Síndrome de burnout	38
4.3 Análises de Julgado e Termo de Ajuste de Conduta decorrentes da ausência de desconexão	41
5 PROJETO DE LEI PL Nº. 4044/2020	44
6 CONCLUSÃO	48
7 REFERÊNCIAS.....	50

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como tema a desconexão do Direito do Trabalho e as consequências da sua inaplicabilidade. Ao longo do tempo os trabalhadores têm sido explorados e, em decorrência da evolução da sociedade e da implantação da tecnologia, novas necessidades e desafios demonstram que eles carecem de proteção, no que se refere a seus direitos frente aos empregadores. O Direito do Trabalho surge, então, porque as mudanças trouxeram novos problemas, referentes a direitos adquiridos mas não respeitados, como é o caso, por exemplo, da desconexão do trabalho.

A Desconexão do Trabalho, isto é, o direito ao não trabalho, não é respeitado em inúmeras relações de emprego. Isso porque, em decorrência do aumento de mão de obra disponível do mercado, de forma indireta os trabalhadores se submetem a essa situação, por terem receio do desemprego. Outros, diante da possibilidade de uma promoção, prestam serviços além da sua jornada de trabalho, para demonstrar dedicação e, em virtude disso, usufruir dessa oportunidade.

Entretanto, essa ausência de descanso proporciona uma série de consequências na saúde do trabalhador, e também em relação a sua situação financeira. Observa-se que inúmeras pessoas buscam o Poder Judiciário, visando a uma indenização, alegando que dedicaram, injustamente, muito tempo à empresa em que trabalharam, fora da sua jornada de trabalho, nos finais de semana ou até mesmo durante suas férias.

Os Tribunais buscam justificar suas sentenças por meio da Constituição Federal e de princípios, doutrina e jurisprudência. Ocorre, porém, que os empregados ficam muito vulneráveis, em face da interpretação do magistrado, devido ao fato de esse direito não estar positivado. Há, portanto, insegurança em pleitear a reparação pelos danos causados em decorrência da não aplicabilidade da desconexão do trabalho.

O objetivo geral é realizar uma análise da desconexão nos diversos ambientes de trabalho e de suas consequências negativas ao trabalhador, ao longo do tempo.

Já os objetivos específicos buscam: expor a necessidade da desconexão para o êxito e para a produtividade nos ambientes de trabalho; avaliar as consequências da falta de desconexão no âmbito financeiro e da saúde; e, analisar os recentes julgados e a viabilidade de soluções apontadas, organizando-as efetivamente.

Justifica a realização desta pesquisa o fato de que diversos brasileiros enfrentam diariamente a falta de desconexão; porém, em muitos casos, os trabalhos extras aparentam ser atos do cotidiano. Logo, o estudo aqui apresentado buscou elucidar os direitos dos trabalhadores nesse aspecto e refletir sobre a realidade ocorrente, no dia a dia, nos quais eles não são respeitados.

A fundamentação teórica é composta principalmente por doutrinadores do Direito Trabalho: Vólia Bonfim Cassar, Sandro Nahmias Melo, Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues, Ricardo Resende, Adriana Calvo, Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, entre outros. Foram estudados também desembargadores como o Dr. Jorge Luiz Souto Maior, um dos primeiros a tratar da desconexão no trabalho no Brasil, em 2003, e outros magistrados que, por meio de seus pareceres, materializados por votos em acórdãos, apresentam justificativas para que esse direito do trabalhador seja atendido.

Para o desenvolvimento da pesquisa, usou-se o método dialético. Foi realizada principalmente pesquisa bibliográfica e documental, com utilização de processos de identificação e compilação, bem como consulta a artigos científicos, jurisprudências, e dados obtidos em órgãos competentes.

Esta monografia está organizada como segue:

Inicialmente, a introdução aponta o tema, os objetivos, a fundamentação teórica e a metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho.

Na segunda parte, apresenta-se a evolução nas relações de trabalho, abordando, desde as relações de trabalho na Idade Antiga e na Idade Média, passando pela Revolução Industrial, até as Revoluções Digital e Tecnológica, com ênfase nas relações de trabalho e nos direitos advindos de cada época.

Na sequência, aborda-se o direito à desconexão, o seu conceito, seus princípios, de acordo com Constituição Federal de 1988 e também em concordância com os doutrinadores. Também se discorre sobre as consequências da inaplicabilidade, como exemplos, o dano à existência, a síndrome de burnout e os julgados decorrentes da desconexão, como as interpretações dos Tribunais no julgamento dos casos concretos.

Apresenta-se, também, uma análise do projeto de Lei PL 4044/2020, proposto pelo senador Fabiano Contaro (REDE/ES), que tem como objetivo alterar alguns artigos da CLT, para assim positivizar o direito a desconexão nas relações de trabalho, com base nos dados obtidos após a pesquisa realizada nas doutrinas, nas leis e também em julgados realizados nos Tribunais.

2 A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A vocábulo *trabalho*, inicialmente, representava uma ação de tortura, devido ao seu significado histórico e etimológico, conforme Vólia Bomfim Cassar (2019, p.3):

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo.

Com o passar dos anos, o significado do termo passou, de tortura, para ação produtiva. Segundo Ferreira (2010, p. 748), suas atuais acepções são:

1. Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim. 2. Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.

Assim, com a evolução da sociedade, as relações de trabalho sofreram diversas alterações, pois sucederam-se o regime de escravidão, o regime de servidão e as corporações de ofício. Por fim, com a chegada da Revolução Industrial surgiu o Direito do Trabalho, isto é, a preocupação em defender os direitos dos trabalhadores nas relações de trabalho.

Contudo, com a expansão do Capitalismo surge a Revolução Tecnológica. A globalização favorece esse avanço tecnológico, isto é, a tecnologia se faz presente tanto na estrutura das empresas, como também no dia a dia dos trabalhadores. Dessa maneira, na sociedade ocorrem diversas mudanças, tanto culturais quanto comportamentais, o que traz novos desafios, metas, e problemas nas relações de trabalho. Dentre esses problemas, a desconexão do trabalho, uma necessidade de todos os trabalhadores, porém com um alto índice de inaplicabilidade, devido às necessidades e exigências dos empregadores.

2.1 A Relação de Trabalho na Idade Antiga e na Idade Média

Na Idade Antiga (de 4000 a.C. a 3500 a.C. a 476 d.C.), o trabalho era considerado tortura, castigo. Conseqüentemente, os que exerciam o trabalho eram denominados escravos. Trabalhar não era sinônimo de qualidade, pois, para ser culto era preciso ser rico e ocioso. As pessoas entendiam que a escravidão era uma situação inevitável para a economia da época. Entendiam que se tratava de uma situação justa, e não de um crime. Jorge Neto e Cavalcante (2019, s/p) definem o sistema de escravidão:

A escravidão, como um sistema social, apresenta os seres humanos divididos em duas classes: senhores e escravos. Para os escravos não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica; equiparam-se às coisas, sendo objeto de uma relação jurídica (alienados como qualquer outro bem jurídico), não tendo direitos ou liberdades; são obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário.

A escravidão era vista como necessária, até mesmo pelo filósofo Aristóteles, segundo Maria Inês M. S. A. Cunha (2011, p. 16):

Na Antiguidade, a escravidão teve seus defensores. Aristóteles afirmava ser esta conveniente e justa, devendo o escravo ser naturalmente inferior ao amo. E o subjugamento em razão da guerra mostrava-se justificado, dado que o poder, que conduz à vitória, implica uma “virtude superior”, em que os vencedores estão com a razão e os vencidos estão errados.

Os escravos não recebiam remuneração, eram tratados como “coisas” e negociados como mercadoria. Tratava-se de um trabalho forçado, e recompensa era apenas a comida:

A “comida é a recompensa do escravo”, é outra constatação plena de veracidade com essa paga, com a qual o escravo obtinha o necessário para sobreviver, e o seu dono, proprietário da terra, tinha a certeza de que subsistiria fisicamente. (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS FILHO, 2011, p. 31)

Segadas Vianna (2009-2010, *apud* JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019) discorre sobre a presença da escravidão na sociedade:

Nos tempos medievais a escravidão também existiu e os senhores feudais faziam grande número de prisioneiros, especialmente entre os ‘bárbaros’ e ‘infiéis’, mandando vendê-los como escravos nos

mercados de onde seguiriam para o Oriente Próximo. Sob vários pretextos e títulos, a escravização dos povos mais fracos prosseguiu por muitos séculos; em 1452, o Papa Nicolau autorizava o rei de Portugal a combater e reduzir à escravidão todos os muçulmanos, e em 1488 o rei Fernando, o Católico, oferecia dez escravos ao Papa Inocêncio VII, que os distribuiu entre cardeais.

Mesmo na Idade Moderna (1453 – Queda de Constantinopla) a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizaram os indígenas das terras descobertas e os portugueses não só aqueles, como também faziam incursões na costa africana, conquistando escravos para trazer para as terras do Novo Continente. Ingleses, franceses e holandeses, por outro lado, através de companhias e piratas, faziam, para suas colônias, o tráfico de escravos.

Recebendo o seu maior golpe com a Revolução Francesa, que proclamou a indignidade da escravidão, esta, a partir de 1857, foi também proscrita oficialmente dos territórios sob o domínio da Inglaterra. Oitenta anos depois a Liga das Nações reconhecia ainda existirem escravos na Ásia e na África, e, ainda agora, passados mais de um século, esse estigma da civilização ainda perdura em alguns pontos desses dois continentes.

O regime de escravidão também esteve presente no Brasil. Quando objetivaram colonizar as novas terras, a mão de obra utilizada foram os indígenas, que eram capturados, presos e obrigados a trabalhar nas fazendas. Posteriormente, os negros foram trazidos da África para serem escravos e trabalharem nas fazendas. Submetidos a maus tratos e torturas, viviam nas senzalas e eram tratados como animais, a tal ponto que, em documentos da época, os fazendeiros registravam a quantidade de escravos juntamente com a dos animais das fazendas.

Com o passar dos anos, os escravos começaram a reivindicar sua liberdade, e ocorreram diversos movimentos, como o dos que fugiam das fazendas e passavam a viver em quilombos. Surgiram leis iniciais para que a abolição fosse paulatinamente alcançada, mas sua efetividade ocorreu somente com a promulgação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888.

É importante destacar que, atualmente no Brasil o trabalho escravo é considerado crime. Como amparo legal, o art. 149 do Código Penal, que aponta como crime o fato de alguém submeter um ser humano a condição análoga à de escravo. Como exemplos dessa submissão criminosa, os casos ocorridos na zona rural, em que os trabalhadores são obrigados a comprar seu alimento na própria fazenda, por

meio de vales, a preços exorbitantes. Assim, os empregados geram uma dívida impagável, tornando-se “escravos”.

Essa situação também foi motivo de proteção pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, que emitiu duas Convenções: nº. 29 e nº. 105.

Na Europa, do século X ao XIII ocorre uma mudança: de escravidão para servidão. Segundo Sussekind (2010, p. 7, *apud* MOURA, 2016, p. 50):

A obrigação de o servo cultivar a terra a que pertencia era irredimível, não se resolvendo por sucessão no feudo. A evolução foi sutil: o escravo era coisa, de propriedade do seu amo; o colono era pessoa pertencente à terra. Sendo ‘pessoa’, sujeito de direito, podia transmitir por herança, seus animais e objetos pessoais: mas transmitia também a condição de servo.

Naquele período, os servos também não eram sujeitos livres, pois viviam em sistema de servidão e eram forçados a produzir para o Senhor Feudal em troca de proteção. Não tinham expectativa de ascensão, isto é, sempre seriam servos, era uma hierarquia definida, na qual os Senhores Feudais, donos de fazendas ruralistas, negociavam como, em troca de proteção militar, eles prestariam serviços, plantando, cultivando a terra e entregando grande parte da sua produção para o Senhor Feudal como forma de pagamento. Também não podiam recorrer aos juízes, contra os atos dos Senhores Feudais. Não viviam em senzalas, como os escravos: “Os servos viviam em uma aldeia ao redor da casa do senhor, estendendo-se as terras para fora do povoado” (CUNHA, 2011, p.19).

Esse sistema chegou ao fim por diversas motivações, relatadas por Sussekind (2003, p. 30, *apud* MOURA, 2016, p. 51):

- a) as epidemias e a atração dos servos para as cruzadas da Igreja Católica davam ensejo à fuga dos servos ou à sua alforria; b) na Inglaterra, as classes superiores preferiram cercar os pastos, para reduzir o número de pastores, permitindo a exploração direta deste meio de produção, dispensando o uso de servos; c) na França, a revolução varreu os últimos vestígios da servidão na Europa, que ainda permaneceu na Rússia até quase o século XX.

Assim, o Sistema Feudal, que tinha como base a relação de trabalho entre o Senhor Feudal e o Servo, começa a extinguir-se, pois, além dos motivos apresentados na citação acima, outras razões contribuíram para o seu término:

Com o fim das invasões bárbaras, a lógica da proteção (do dono da terra a seu servo) se dissolve. Por consequência, também, as realidades locais se estabilizam e há crescimento da população e aumento da circulação de mercadorias, a partir dos excedentes dos feudos. O incremento do comércio provoca um aumento de demanda que os feudos, por sua baixa produtividade (decorrência do regime servil), não conseguem atender. Os senhores feudais aumentam as obrigações dos servos e estes, por sua vez, começam a abandonar as terras, tornando-se mendigos ou bandidos (SOUTO MAIOR, 2011, 59-60, *apud* MOURA, 2016, p. 51).

Como consequência do fim do regime de servidão surgem as cooperações de ofícios, que determinou o início do comércio e do serviço autônomo.

Para alguns historiadores, as Corporações de Ofício surgiram no século XI, já outros entendem que seu marco inicial ocorreu no século XII.

As corporações de ofício são uma consequência das Cruzadas Religiosas da Igreja Católica, pois, conforme Marcelo Moura (2016), embora houvesse um intuito religioso, por trás havia interesse financeiro das conquistas dos territórios. Consequentemente, ocorreu o nascimento das companhias mercantis, assim como o crescimento das cidades e o interesse pelo lucro.

Adriana Calvo (2019) explica que, com o êxodo da zona rural, as pessoas passaram a residir nas cidades, pessoas se agruparam de acordo com as suas profissões.

Segundo Martins Filho, Ferrari e Nascimento, referidos na obra de Adriana Calvo (2019), as corporações de ofício eram compostas pelo mestre (artesão), pelo companheiro e pelos aprendizes. Logo, é possível constatar a hierarquia da época o mestre era o artesão proprietário da oficina, o companheiro recebia salário, e os aprendizes eram menores que tinham como objetivo aprender com o mestre.

As relações sociais da época passaram a ser regulamentadas pelas corporações de ofício. Marcelo Moura (2016, p. 52) descreve o poder de regulamentação:

As corporações atuavam com poder de regulamentar as relações sociais de sua época, tendo em vista suas largas atribuições. Controlavam o preço das mercadorias, garantiam a qualidade dos produtos e serviços, prestavam assistência aos desempregados e aposentados. Todos estes benefícios, para seus integrantes e para a sociedade em geral, eram uma retribuição pelos monopólios das corporações em cada área de produção e atividade.

Cunha (2011) descreve que nem todo companheiro ou aprendiz chegaria a ser mestre. Havia uma espécie de estatuto, que limitava o número de mestres por cidade e também o mercado local. Também não existia a concorrência, pois era limitado também o número de companheiros e aprendizes; conseqüentemente, não era possível expandir os negócios. Assim, havia muita insatisfação, pois o mestre era o proprietário e tinha uma condição financeira muito melhor que a dos companheiros e aprendizes, como explica Cunha (2011, p. 22):

A posição dos mestres, proprietários de oficinas, era satisfatória, não sendo a mesma a situação dos companheiros. Não apenas moravam esses trabalhadores em habitação alugada, com precárias condições de higiene, como também viviam de cidade em cidade, procurando emprego. Reuniam-se em praças, esperando ser contratados por oito dias, por algum mestre, em jornada de trabalho iniciada ao amanhecer, com término ao anoitecer. O salário era pago no sábado e, via de regra, prevalecia o truck system, embora a maioria dos regulamentos municipais o proibisse. Tal era o sistema e as condições a que estavam submetidos que, desde o século XIII, organizavam greves, sendo a mais antiga aquela deflagrada em Douai, em 1245.

Com o passar dos anos, os reis começaram a intervir, devido ao abuso das corporações. De 1450 a 1750, teve lugar a fase denominada metalista, que considerava que riqueza de um país era mensurada pela quantidade de ouro e prata existente em seu território. Logo a produção já não era fator que determinava a riqueza de um país. Portanto, tem início o fim do período das corporações:

As corporações de ofício entram em declínio a partir do século XVI e, embora tenham sido abolidas, definitivamente, na França, quando da Revolução Francesa de 1789, já não tinham a força de antes. Na

Inglaterra, desde o início do século XVII, existiam pouquíssimas corporações, o que permitiu o livre ingresso da mão de obra na indústria. (CUNHA, 2011, p.27).

Jorge Neto e Cavalcante (2019) demonstram que abolição e proibição das corporações também foi um ato político, pois, com o advento da Revolução Francesa, o interesse da burguesia era ter mão de obra livre e em grande quantidade, não sendo interessante, portanto, a hierarquia das corporações.

2.2 Os efeitos da Revolução Industrial nas Relações de Trabalho

No século XVIII ocorre a Revolução Industrial, que vem a instituir o capitalismo industrial. Os autores Jorge Neto e Cavalcante (2019, s/p) apresentam o conceito de Revolução Industrial: “[...] compreende o conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos séc. XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos”.

Foi uma época marcada pelo descobrimento de novos continentes, crescimento de cidades europeias, desenvolvimento de técnicas e invenções industriais, como exemplo, a máquina a vapor. Essas novas técnicas possibilitaram produção em larga escala e acúmulo de capitais.

Segadas Vianna (2009-2010, *apud* JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, s/p) discorre sobre a nova situação decorrente da Revolução Industrial:

A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. Verificaram-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados, e,

consequentemente, as indústrias se desenvolveram, admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema de artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série.

Com as indústrias e o desenvolvimento da tecnologia, por exemplo, a máquina a vapor, um grande número de pessoas passou a trabalhar nas indústrias, porém em situações precárias. Nesse período ocorre também o desenvolvimento da estrada de ferro.

Nesse panorama, surgem os problemas típicos das grandes cidades, e a criação do Direito do Trabalho torna-se imprescindível, para estabelecimento de justiça nas relações empregador-empregado.

Na Europa a Inglaterra foi o primeiro país a aprovar leis de proteção ao trabalho, seguidas de outras, conforme relata Sussekind (2003, p. 39, *apud* MOURA, 2016, p. 56):

Após a aprovação da primeira lei inglesa de proteção ao trabalho, em 1802, seguiram-se as leis de 1819 (idade para trabalho das crianças nas fábricas), de 1833 (inspeção nas oficinas) e de 1844 (medidas de segurança no trabalho); na Alemanha, com Bismarck, criou-se um verdadeiro código de seguridade social.

Já a França em 1813, proibiu o trabalho de menores em minas, posteriormente em 22 de março de 1841, passou a proibir o trabalho de menores de 8 anos nas usinas e em manufaturas, estabelecia até doze anos jornada de 8 horas e de 12 a 16 anos jornada de 12 horas diárias de trabalho.

Assim, no período da Revolução Industrial surgem duas classes, segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019, s/p):

A exploração industrial sistematizada e organizada leva ao surgimento de duas classes sociais: a proletária e a capitalista. A primeira não dispunha de nenhum poder, sendo que o Estado, pelo liberalismo econômico, deveria resguardar a igualdade e a liberdade. Os capitalistas (proprietários das máquinas), pela força do poder econômico, ditavam as regras a serem observadas pelos operários, explorando a massa trabalhadora sem a menor preocupação com a condição de vida dos seus empregados (os proletários).

A autora Adriana Calvo (2019, p. 19) pontua os fatores que determinaram a instituição do Direito do Trabalho:

- a. Fator político: Estado liberal com a aplicação do princípio do laissez-faire, laissez-passer, enfatizando a liberdade de contratar.
- b. Fator social: concentração do proletariado em centros industriais nascentes e exploração do trabalho, principalmente pelo emprego do trabalho de meia--força (mulheres e crianças).
- c. Fator econômico: surgimento do capitalismo e do modelo de produção taylorista-fordista.
- d. Fator ideológico: ideologia de protesto e de contestação como o marxismo por meio do Manifesto Comunista de 1848 e ideologia de pacificação social da doutrina social da Igreja Católica.

Achegada do capitalismo, após o período da servidão e o do corporativismo, trouxe a instituição do princípio do liberalismo laissez-faire, laissez-passer (deixe fazer, deixe passar), segundo o qual o Estado não deveria intervir, exceto em situações de perigo. Assim, as indústrias, visando produzir cada vez mais, estabelecem uma carga horária excedente exaustiva, para os trabalhadores.

O fator social, devido à grande quantidade de pessoas nos centros industriais, proporcionou que os proprietários das indústrias oferecessem salários muito baixos, o que levou mulheres e crianças a também trabalharem, para garantir o sustento da família, recebendo a metade do salário estipulados para os homens.

O fator econômico foi marcado pelo capitalismo e pelos modelos de produção. Inicialmente, segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019), o engenheiro norte-americano Frederick W. Taylor desenvolveu alguns princípios, visando a uma melhor produtividade. Ele entendia que o trabalho deveria ser fracionado e com atividades repetitivas e que deveria haver um controle do tempo mínimo necessário para desenvolver as atividades laborativas, com incentivo para fossem realizadas no menor tempo possível. Já Henry Ford criou o fordismo, com base na linha de produção, na redução do custo com economia de matéria-prima, na produção em larga escala e na reposição imediata do produto no mercado. Postulou que, se o operário percebesse salário melhor, produziria mais, o que beneficiaria o empregador.

Contudo, após a Segunda Guerra Mundial houve uma mudança: foi a época do pleno emprego, e o Estado buscava inserir as pessoas no mercado de trabalho e proporcionar-lhes benefícios. No entanto, com a crise do petróleo houve também uma

crise nas indústrias, o que refletiu nas condições de trabalho, que se tornaram muito precárias.

Surge então o sistema toyotista que, segundo Jorge Neto e Cavalcante apresenta (2019, s/p):

[...] tem por enfoque a eficiência da produção com a eliminação contínua de desperdícios. Os lotes de produção são pequenos, além da variedade maior de produtos. Não se tem uma especialização do trabalho. Os trabalhadores são multifuncionais, realizando várias tarefas e operando, quando necessário, várias máquinas.

Com a globalização surgem novos desafios para a economia, com reflexos nas relações de trabalho, pois há falta de trabalho, um grande número de desempregados e o mercado é extremamente competitivo. Esse panorama acarreta redução de custos, salários baixos, terceirizações, surgimento de trabalhadores autônomos, diferentes jornadas de trabalho, banco de horas e contratos por tempo determinado.

O Direito do Trabalho surgiu para proteger o empregado, mas houve necessidade de adaptações, de acordo com a evolução da sociedade e do mercado de trabalho.

2.3 As Revoluções Digital e Tecnológica e seus reflexos nas Relações de Trabalho

No decorrer dos anos, novas tecnologias foram surgindo. Em meados de 1960, embora os computadores já existissem, eram enormes e utilizados exclusivamente pelos militares e governos, visando a comunicação e processamento de dados principalmente em períodos de guerras. Com o tempo, houve adaptações, por exemplo, diminuiu-se o tamanho dos computadores, para atendimento a necessidades da sociedade. Esse período é chamado de Revolução Digital.

Blumenthal (2012, p. 74 e 77, *apud* DALLA; OBREGON, 2019, p.5) apresenta o marco que deu início à revolução digital:

A revolução tecnológica digital teve início com o desenvolvimento aprimorado de computadores pessoais, como por exemplo, após a criação formal Apple Inc. em 1977, o Apple II, um dos primeiros computadores pessoais com sistema operacional próprio do mundo chegando a lucrar 7,9 milhões de dólares no final de 1978.

Já em 1985 é fundada a Microsoft, e em 1995, é criado o Sistema Operacional Windows.

Essa tecnologia foi evoluindo de forma crescente e contínua, destacando-se o desenvolvimento da internet aberta ao público. Conforme descreve Nick Rosen (2015, *apud* DALLA; OBREGON, 2019, p.6), “Ela, foi criada oficialmente em 19 de maio de 1994, com o sugestivo nome de World Wide Web, hoje abreviado pela sigla ‘WWW’, por Tim Berners-Lee, com o seu funcionamento baseado pelo protocolo TCP/IP”.

Com a expansão dessa tecnologia, as pessoas passaram a ter acesso a vários recursos digitais. Os celulares evoluíram e hoje têm conexão com a internet, tornando-se uma ferramenta fundamental para o trabalho, estudo e vida social. Os aplicativos e as redes sociais também ampliaram as possibilidades de comunicação dos usuários de computadores e redes sociais.

Segundo Schwab (2016, *apud* SOARES, 2018, p.4):

O presidente do Fórum Econômico Mundial de Davos, Klaus Schwab, no ano de 2016, foi quem apresentou pela primeira vez esse termo como uma revolução tecnológica que alterará fundamentalmente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, com grandeza, amplitude e multiplicidade.

A Revolução Tecnológica possibilitou a criação de novos instrumentos, tais como: “[...] a Digitalização, Internet das Coisas, Blockchain, Big Data, impressão 3D, engenharia genética, inteligência artificial” (SOARES, 2018, p. 5).

Os reflexos de toda essa tecnologia atingem as relações de trabalho, conforme ponderações de Roberto Parahyba de Arruda Pinto (2019, p. 69):

Vivemos a era da hiperconexão e hiperatividade, insuflada pelo avanço tecnológico-informacional-digital, com profundas e velozes mudanças no modo de viver, pensar e agir das pessoas, como

também no mundo do trabalho. Passamos do modelo de organização do trabalho hierárquico, disciplinar e controlado, típico do “sistema fordista de produção”, que moldou o surgimento do Direito do Trabalho, para a “sociedade do desempenho”, cujos habitantes são “empresários de si mesmos”. No lugar de proibição, mandamento ou lei (negatividade), entram projeto, iniciativa e motivação (positividade).

Nesta Sociedade do Desempenho, o empregador exige uma disponibilidade de tempo do funcionário maior que as oito horas diárias trabalhadas, e surgem novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho. Essa inovação deve ser analisada com cautela, pois afetaram as relações dos empregadores com seus empregados favorecem o não respeito ao direito do trabalhador no que se refere à desconexão do trabalho.

Os empregados ficam online constantemente, porém não por uma ordem direta, mas de forma indireta, e sofrem pressões, como se fossem os donos da empresa e tivessem que tomar decisões (PINTO, 2019). Muitas empresas, nesse cenário, passaram a substituir o termo “empregados” pelo termo “colaboradores”, conforme explica Ricardo Antunes (2018, p. 38, *apud* PINTO, 2019, p. 74):

É por isso que nenhuma fábrica ou empresa usa, em sua terminologia gerencial, denominações como “operários”, “trabalhadores”, optando por recorrer à apologética presente na ideologia dos “colaboradores”, parceiros, “consultores” ou denominações assemelhadas.

Contudo, em decorrência de todas essas mudanças no dia a dia do trabalhador, considerando-se que a tecnologia, embora aproxime empregador e empregado, as pessoas, tornam excessiva a cobrança por um desempenho satisfatório. Além disso, paira nesse cenário o fantasma do desemprego.

Atualmente muitos abusos foram eliminados, e as leis vêm se tornando mais efetivas. No Brasil, com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que tem como objetivo normatizar as relações de trabalho, ainda ocorrem irregularidades, como exemplo, a ausência de desconexão do trabalho, que pode trazer, para o trabalhador, danos físicos, mentais e financeiros.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO

Atualmente, a tecnologia influencia o comportamento diário das pessoas, nos momentos de lazer, nos estudos e também nas relações de trabalho.

Segundo a 31ª pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo – FGV-SP (2020),

São 424 milhões de dispositivos digitais em uso no Brasil em junho de 2020, sendo 190 milhões de computadores e 234 milhões de smartphones. A densidade (per capita) de dispositivos digitais era de 50% em 2010, e atinge 200% em 2020, ou melhor, dois dispositivos digitais por habitante.

Houve significativa inclusão digital no Brasil, nos últimos dez anos. Em decorrência desse acesso aos dispositivos digitais, principalmente aos smartphones, surgiu um estado de dependência denominado Nomofobia.

Segundo José Alexandre Crippa (2017):

Mais recentemente, o termo Nomofobia (uma abreviação, do inglês, para no-mobile-phonophobia) foi criado no Reino Unido para descrever o pavor de estar sem o telefone celular disponível. Na realidade, este neologismo atualmente tem sido muito utilizado para descrever a dependência (também conhecida como uso problemático ou compulsão) do telefone móvel.

Já os sintomas são semelhantes aos dos dependentes de drogas, segundo dispõe Crippa (2017):

1. Fissura: a) usa o telefone celular para se sentir melhor, quando está pra baixo.

2. Abstinência: a) quando não está com o aparelho fica preocupado e ansioso em perder chamadas ou mensagens; b) acha difícil desligar o aparelho em situações obrigatórias, como no avião ao decolar;

3. Consequências negativas para a vida: a) atrasa em compromissos por ficar muito tempo no celular; b) gasta valores elevados na compra do aparelho e nas contas; c) ocupa-se demasiadamente com o celular quando deveria estar fazendo outras coisas; d) a produtividade no estudo e/ou trabalho reduz como resultado direto deste padrão de uso do celular; e) recebem mais multas de trânsito.

4. Perda de controle: a) os amigos ou familiares reclamam do padrão de uso do celular, podendo atrapalhar os relacionamentos; b) permanece conectado ao celular por períodos muito maiores do que gostaria;

5. Tolerância: a) aumento progressivo no tempo que fica usando o celular; b) incapacidade de gastar menos tempo usando o aparelho.

Dessa maneira, as pessoas ficam totalmente dependentes desses aparelhos, e suas ações diárias são decorrentes de seu uso. Essa “dependência de internet e smartphones tende a dissolver fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional, inclusive no final de semana e férias” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 56).

Essa prática quase que ininterrupta das ações praticadas com auxílio dos smartphones ocasionam, nas relações de trabalho, a ausência de desconexão.

Uma das formas laborais mais exposta ao excesso de conexão é o teletrabalho. Segundo Calvo (2019, p. 34), “Teletrabalho (tele vem do grego e significa ‘longe’, distância e trabalho significa atividade profissional)”. Assim, conclui-se que teletrabalho é o trabalho à distância, conforme disposto no art. 75-B da CLT:

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

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 (BRASIL, 2018, p. 146).

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – Sobratt (2017, p. 10) apresenta o conceito de Teletrabalho:

Teletrabalho é toda a modalidade de trabalho intelectual, regido por um contrato, realizado a distância e fora do local da sede da empresa, com a utilização de tecnologia da comunicação e informação (computadores, tablets, ou smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel entre outros), que permitam receber e transmitir, arquivos de texto, imagem ou som, mediante controle, supervisão e subordinação.

Já o home office, segundo Sobratt (2017), é uma modalidade do teletrabalho que se refere ao trabalho realizado em casa ou domicílio com a utilização da tecnologia.

Há três elementos básicos para a caracterização do teletrabalho, segundo João Hilário Valentim (1999, p. 526, *apud* CASSAR, 2019, p. 669):

a) Utilização de novas tecnologias referente a informática e telecomunicação; b) ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços geralmente é a casa do trabalhador.

Esta modalidade tornou-se muito popular neste ano de 2020, tendo em vista a pandemia provocada pelo COVID-19, pois muitas atividades foram transformadas em teletrabalho, visando assim a proteger os colaboradores, zelando por sua saúde e, ao mesmo tempo, mantendo suas obrigações relacionadas ao trabalho.

Engana-se quem pensa que o teletrabalho é uma atividade que não tem supervisão, pois a vigilância também ocorre por meios eletrônicos. Entretanto, o inciso III do art. 62 da CLT exclui os empregados em regime de teletrabalho do recebimento de horas extras, equiparando-o com o trabalhador que tem atividade externa incompatível com a fixação de horário. Melo e Rodrigues (2018) entendem que se trata de uma lei desconectada da realidade, pois a jornada de trabalho dos colaboradores em teletrabalho podem ser controladas, em virtude do avanço tecnológico. A doutrinadora Vólia Bonfim Cassar (2019, p. 670) também discorre sobre este tema:

O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por webcâmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias, etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Assim, o trabalhador em regime de teletrabalho sofre os efeitos da ausência da desconexão, pois os empregadores, considerando que ele tem horários flexíveis e que está legalmente impossibilitado de receber horas extras, não respeitam seus horários

para descanso e lazer. Some-se a isso que a facilidade de conexão da empresa com seus empregados faz com que a desconexão do trabalho fique inviabilizada.

3.1 O Conceito

Um dos primeiros doutrinadores do país a discorrer sobre o tema desconexão foi Jorge Luiz Souto Maior, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seu artigo sobre o assunto, publicado em 2003, apresenta um paradoxo, isto é, uma contradição:

A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego.

A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho.

Em terceiro plano, em termos das contradições, revela notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com o seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, de vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

E, por fim ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia, moderna e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e sua vida privada (SOUTO MAIOR, 2003, p. 296).

Constata-se que são contradições pertinentes, pois, por exemplo, o desemprego é um pesadelo que sempre está próximo dos trabalhadores, e muitos empregadores se aproveitam dessa insegurança deles. Já o avanço tecnológico simboliza para muitos que as máquinas estariam realizando o trabalho dos homens, e é fato que algumas profissões foram exauridas pelo avanço tecnológico. Todavia, a tecnologia de certo modo também escravizou os funcionários.

O prazer de estar informado e atualizado passou de lazer para obrigação, para se manter no mercado de trabalho. Acredita-se que o trabalho dignifica o homem, mas, a partir do momento que prejudica sua vida privada e sua intimidade realmente exclui sua dignidade.

Souto Maior (2003, p.298) busca conceituar o não-trabalho:

Esclareça-se que o não trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de que 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 do consumo.

O Papa João Paulo II (p. 111, *apud* MELLO; RODRIGUES, 2018, p. 72) afirma que “[...] antes de mais nada o trabalho é para o homem e não o homem para o trabalho”. Implicitamente, ele refere-se à desconexão, isto é, trabalhar, porém respeitando o limite de horas por dia disposto na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das leis trabalhistas.

Aquele que trabalha excessivamente, indiretamente está contribuindo para o aumento do desemprego, pois é conveniente para o empregador ter um funcionário que trabalha horas diárias além da sua carga horária em prol da empresa. Assim, evita a contratação de mais funcionários e os encargos que lhe são atribuídos em virtude de novas contratações.

A doutrinadora Cassar (2010, p. 162) expõe os quatro elementos que demonstram a importância de o trabalhador poder usufruir de momentos de não trabalho:

Portanto, o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).

Harff (2017, p. 57) também discorre sobre a importância de o trabalhador usufruir do direito à desconexão:

O Direito à Desconexão consiste, portanto, no direito do empregado de, fora de sua jornada de trabalho, poder dedicar-se às suas atividades pessoais, familiares, outras atividades de seu interesse e ao ócio, enfim, todas as demais atividades não relacionadas ao seu trabalho. É a liberdade de usar o seu tempo de vida livremente, da forma que entender mais conveniente, sem estar, de qualquer maneira, vinculado às suas atividades laborais neste período. Em outras palavras, é o direito de não trabalhar fora de seu horário de trabalho, bem como estar livre da preocupação de ter interrompidos os seus períodos de intervalos e férias.

Os autores Melo e Rodrigues (2018, p.73) apresentam o significado do direito ao não trabalho ou desconexão:

O direito ao não trabalho ou desconexão, significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

A desconexão precisa ser realizada na sua integralidade, isto é, após o término do expediente o trabalhador não deve realizar nenhuma atividade relacionada ao trabalho, tais como responder um e-mail, prestar informações via whatsapp, ou até mesmo atender a uma chamada telefônica.

3.2 Os Princípios

O Direito à desconexão está amparado por diversos princípios constitucionais que também são abordados nas relações trabalhistas: o da boa-fé e o da dignidade humana. Há também o princípio da proteção do trabalhador, específico da tutela do Direito do Trabalho.

O doutrinador Américo Plá Rodrigues apresenta a definição para princípios, na obra de Fábio Goulart Villela referida por Rogério Renzetti (2010, *apud* RENZETTI, 2018 s/p):

Princípios são linhas diretrizes que informam normas, e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos.

O Princípio da Boa-fé deve estar presente, tanto nas ações do empregado, quanto nas do empregador, ambos com lealdade. Esse princípio se aplica nos contratos de trabalho, conforme dispõe o art. 422 do Código Civil de 2002: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (BRASIL, 2002).

Logo, quando o empregador não respeita o período de descanso, estipulado no contrato de trabalho, estará agindo de forma errônea, em face ao princípio da boa-fé.

Já o Princípio da Dignidade Humana, disposto no art. 1º inciso III da CF/88, é considerado um direito fundamental. Ingo Wolfgang Sarlet (2001, p. 32, apud LEITE, 2019, p. 93) conceitua dignidade da pessoa humana:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Em conformidade com o princípio da dignidade humana, o empregador tem o dever de proporcionar aos seus empregados condições dignas de trabalho e, respeitando os limites da jornada de trabalho e a desconexão, qualidade de vida no ambiente laboral.

O Direito à desconexão está amparado pelo princípio da proteção ao trabalhador, conforme dispõe Cassar (2019, p. 172):

Em face deste desequilíbrio existente na relação travada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador hipossuficiente (economicamente mais fraco) em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar esta relação desigual.

Este princípio é dividido em três vertentes: princípio do *in dubio pro misero* (ou *in dubio pro operario*), princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.

I. O Princípio do *in dubio pro operario* “[...] é voltado para o intérprete da norma que deve sempre, na existência de duas ou mais possíveis interpretações, optar pela mais favorável ao trabalhador” (RENZETTI, 2018, s/p);

II. O Princípio da norma mais favorável ocorre quando existem duas ou mais normas que tratam do mesmo assunto abordado no caso concreto, e deverá ser aplicada a mais benéfica ao trabalhador, independentemente da hierarquia das leis.

Ocorre que este princípio não é absoluto, pois apresenta exceções, conforme explica Ricardo Resende (2020, s/p):

Entretanto, como mencionado alhures, não se aplica o princípio da norma mais favorável diante das chamadas normas proibitivas estatais, (por exemplo, no tocante à fixação dos prazos prescricionais, cf. art. 7º, XXXIX, CRFB/88), nas hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado (na forma dos artigos 611-A e 611-B da CLT, acrescentados pela Lei nº.13.467/2017) e na hipótese de sobreposição de normas coletivas (conflitos entre ACT e CCT, cf. art. 620 da CLT).

Este princípio está disposto na Súmula n.º 202 do TST:

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica. (BRASIL, 2003)

Destaca-se que esta súmula está divergente do artigo 620 da CLT, quanto à prevalência do acordo coletivo sobre a convenção.

Ocorre, entretanto, um problema quando há duas normas nas quais em parte uma é mais favorável e a outra em parte é menos favorável ao trabalhador. Logo, a doutrina e a jurisprudência possuem duas teorias:

- a. Teoria da Acumulação: cria-se um novo instrumento normativo apenas com as partes favoráveis ao trabalhador;
 - b. Teoria do Conglobamento: é a teoria majoritária, na qual não se deve fracionar as leis, e sim analisar qual conjunto, na sua totalidade, é mais favorável ao trabalhador; e
- III. Princípio da Condição mais benéfica, assim definido pela doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2010, p. 182, apud RESENDE, 2020, s/p):

Situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita, consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT.

Há também dois princípios aplicados ao Meio Ambiente que podem ser aplicados ao Ambiente Laboral. São eles: princípio da precaução e princípio da prevenção.

Segundo Melo e Rodrigues (2018), o princípio da precaução visa proteger os trabalhadores dos riscos abstratos. Logo, o trabalhador, em virtude de ficar exposto a aparelhos tecnológicos, como smartphones e tablets, pode sentir dores de cabeça, ficar com dores na nuca, devido ao pescoço ficar em posição inclinada.

Portanto, o excesso de trabalho, isto é, muitas horas diárias, não se respeitando o direito à desconexão, pode causar doenças e problemas físicos, como dores de cabeça.

Já o princípio da prevenção está bem próximo da precaução. Melo e Rodrigues (2018) apresentam uma distinção entre elas: precaução refere-se a problemas ainda incertos, já a prevenção, a problemas determinados, concretos.

Um exemplo para prevenção seria evitar exposição durante muitas horas ao brilho da tela do computador, que deve estar ajustado, para não causar danos ao trabalhador. A utilização de teclados e mouses ergonômicos também evita lesões aos trabalhadores.

Esses dois princípios demonstram a importância de o tempo dedicado ao trabalho ser respeitado. O período de descanso não traz apenas benefícios psicológicos, mas também físicos.

4 CONSEQUÊNCIAS DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) dispõe, em seu art. 6º, os direitos sociais: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, e outros.

O doutrinador Silva (2014, p. 288-289, *apud* SILVA; FERREIRA, 2019, p.279) afirma que os direitos sociais são como os direitos fundamentais:

Assim, podemos dizer que os *direitos sociais*, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.

Entende-se que o trabalho, por estar entre os direitos sociais, tem como objetivo melhorar a vida das pessoas, possibilitando-lhes condições materiais que, indiretamente, favorecerão a diminuição da desigualdade social.

O trabalho também está presente no art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), em trinta e quatro incisos sobre a melhoria da condição social, apontando os direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais: décimo terceiro salário, seguro desemprego, férias, repouso semanal remunerado, licença gestante e licença paternidade, irredutibilidade de salário, entre outros. A jornada de trabalho, um dos direitos mínimos dos trabalhadores, quando não atendido afeta seu bem estar, suas condições de saúde e sua dignidade. A limitação da jornada de trabalho e, conseqüentemente, a aplicação da desconexão, é fundamentada conforme três fatores: a) de natureza biológica, pois evita enfermidades ao trabalhador, decorrentes do excesso de trabalho; b) de caráter físico ou psicológico, ao proporcionar ao trabalhador horas de lazer em sociedade; e, c) de caráter econômico, porque diminui o desemprego, em virtude demais postos de trabalho e de

maior produtividade, visto que o trabalhador estará mais disposto, após as horas de descanso (BEGA 2020).

Segundo Melo e Rodrigues (2018, p. 77), “O objetivo da Constituição ao limitar a jornada de trabalho (inc. XIII, art. 7º) foi conferir ao trabalhador tempo para seu lazer e descanso em contraponto ao trabalho em tempo integral estimulado pelo uso das novas tecnologias”. Seria este o momento do “não trabalho” mencionado por Souto Maior (2003), pois a facilidade na comunicação tende a tornar as pessoas escravas de suas atividades laborativas. Os motivos são diversos, e, principalmente o medo de perder o emprego ou uma sonhada promoção faz com que as pessoas não atribuam importância ao descanso e ao lazer. As consequências desse posicionamento dos trabalhadores são: o dano existencial, problemas psicológicos, estresse, síndrome de burnout, entre outros.

4.1 Dano Existencial

O dano existencial, que é extrapatrimonial, tem sua origem no Direito Italiano. Inicialmente, tratava-se de um instrumento voltado para o direito de família, e posteriormente passou a ser aplicado ao direito do trabalho (OLIVEIRA, BROLLO, 2020)

O conceito das palavras dano e existencial está voltado à pessoa humana, conforme apresenta Afonso e Silva (2017, p. 139): “A palavra dano tem sua origem no latim *damnum*, que se refere à perda, todo mal ou ofensa praticada por uma pessoa à outra. Assim, a palavra dano vincula-se a prejuízo, diminuição, etc.”

Já o termo existencial é definido por Frota e Bião (2010, p. 45):

Existir é se encontrar com o mundo, tendo-o como sua morada (ser-no-mundo), e estar em relação com o mundo e com as coisas e os seres nele situados (ser-com), incluindo-se o relacionar-se consigo mesmo e com o seu ser. A existência humana decorre da coexistência com coisas e pessoas (ser-com), durante a vivência em um mundo (ser-no-mundo), que é moldado pelo diálogo, seja do indivíduo consigo mesmo, seja entre o seu universo e os universos das coisas e das demais pessoas.

E dano existencial é assim explicado por Afonso e Silva (2017, p. 141):

Tem-se, assim, que o dano existencial refere-se a uma frustração ao projeto de vida e da vida de relação do empregado ocasionada por uma conduta ilícita praticada por seu empregador, que retira do trabalhador a liberdade de escolha, exigindo uma reprogramação de sua própria vida ou do seu cotidiano.

Nota-se que o excesso de trabalho, ao qual o funcionário se dedica além das horas estabelecidas em seu contrato, resultará em danos a sua saúde física e psicológica, e também pode evitar que concretize seus sonhos. Assim, as pessoas ficam à disposição do empregador, o que compromete sua liberdade de escolha e, conseqüentemente, afeta seus projetos de vida. (MELLO; RODRIGUES, 218).

Bebber (2009, p.28, *apud* MELO; RODRIGUES, 2018, p. 83) assim define Projeto de Vida:

Se refere a tudo aquilo que determinada pessoa decidiu fazer com sua vida. Para o autor, o ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades, o que leva a permanentemente projetar o futuro e realizar escolhas visando a realização do projeto de vida. Por isso, o mesmo afirma que qualquer fato injusto que frustre o seu destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com seu futuro, deve ser considerado um dano existencial.

Todavia, é preciso que, primeiramente, um ato ilícito do empregador resulte em prejuízos de liberdade de escolha. Segundo Afonso e Silva (2017), para que um dano seja considerado existencial é imprescindível a presença de três elementos:

- a. A infração contratual ocorre quando o empregador infringe regras do contrato de trabalho, impondo situações em que o empregado fique impossibilitado de realizar escolhas;
- b. Os requisitos para responsabilidade civil são conduta culposa ou dolosa, nexos causal e ato ilícito; e
- c. A frustração de projeto de vida e da vida de relação quando há dano causado. Como exemplos, deixar de ir a uma solenidade de formatura, não ter disponibilidade de tempo para interagir com os amigos, dedicar-se à família em momentos de lazer. São situações que causam dor e sofrimento ao empregado.

Em decorrência do ato ilícito civil, o ordenamento jurídico brasileiro prevê duas modalidades de dano: dano material, que ocorre quando afeta o patrimônio, e dano moral, que atinge a ordem extrapatrimonial. Contudo, também é aceito o dano existencial como forma de extrapatrimonial, pois no Brasil há uma atipicidade no ordenamento, conforme explicam Afonso e Silva (2017, p.143-144):

A atipicidade do nosso sistema decorre, em um primeiro momento, das normas infraconstitucionais, especificamente da redação do art. 159 do Código Civil de 1916, disposição mantida pelo atual Código Civil em seus arts. 186 e 927. Além disso, a própria norma constitucional, no que diz respeito a dano, continuou aberta e atípica, atribuindo maior fundamento na dignidade humana, prevista no inciso III, art. 1º e incisos V e X, art. 5º, ambos da CF.

É possível tratar o dano existencial, portanto, como uma espécie de dano extrapatrimonial, e, em determinado caso concreto, poderá caracterizar instituição de indenização para reparar dano moral e existencial.

Ocorre que, ainda há até mesmo julgados que confundem o dano moral com existencial, pois ambos são espécies de dano extrapatrimonial. Logo, a doutrina também apresenta divergências. Soares (2009, p. 46, *apud* OLIVEIRA; BROLLO, 2020, p. 28) busca diferenciá-los:

Adverte que o dano existencial não deve ser confundido com o dano moral, pois, apesar de ambos serem espécies de danos extrapatrimoniais, o dano existencial e o dano moral são autônomos entre si, porquanto representam espécies diferentes de um mesmo gênero. Uma característica importante na diferenciação do dano existencial para o dano moral é a projeção no tempo para configuração da ofensa, visto que no caso do dano moral, este se configura logo após a atitude lesiva do agente causador do dano, enquanto que o dano existencial poderá estar caracterizado em um momento posterior, ao cometimento antijurídico.

Contudo, há um Recurso de Revista, julgado em 2016 pelo Tribunal Superior do Trabalho, que apresenta essa distinção de forma clara, e o relator, Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, justifica as diferenças entre dano moral e dano existencial, ao dispor o mérito do seu voto:

Ambos são espécies do gênero "direitos extrapatrimoniais ou imateriais", mas, enquanto o dano moral se relaciona à violação da honra, da intimidade, do aspecto sentimental e psicológico do indivíduo, o dano existencial se caracteriza pela ofensa à sua própria condição de ser humano, ao seu projeto de vida, ao conjunto de relações que desenvolve nos mais variados âmbitos – familiar, recreativo, social etc.

Sob o aspecto jurídico, invoca-se esse conceito para expressar o prejuízo causado por outrem na integração de alguém à sociedade, na exploração de todas as suas potencialidades de vida, aqui considerados os aspectos cultural, afetivo, recreativo, profissional, entre outros. (TST. Recurso de Revista nº 00001263-90.2013.5.04.0029, Sétima Turma. Recorrente: WMS Supermercados do Brasil Ltda. Recorrida: Thiarlys Salgado de Oliveira. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em: 26.10.2016. Publicado em: 04.11.2016).

É possível constatar, em vários julgamentos, que os Tribunais estão reconhecendo o Dano Existencial, pois a Lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, pois seu art. 223-B passou a ter a seguinte redação: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (BRASIL, 2018, p.164).

Apresenta-se aqui o resultado de um julgamento em que foi provido o direito ao dano existencial:

A Primeira Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região de Campinas julgou os embargos declaratórios do Processo nº. 0011884-60.2018.5.15.0096, que teve como embargante a Patagônia de Transporte Internacional Ltda. – em recuperação judicial, que sustentava a existência de contradição e obscuridade quanto ao tópico relativo aos danos morais. O relator foi o Desembargador do Trabalho Ricardo Antônio de Plato, que, ao analisar reconheceu os embargos declaratórios, porém o mérito não foi acolhido. Destaca-se, na sua fundamentação, que o acórdão objeto de questionamento dos embargos não apresentou nenhuma irregularidade, pois a fundamentação para justificar a indenização por dano existencial foi clara. A indenização foi concedida ao motorista de caminhão que laborou com jornada excessiva, de dezoito horas diárias, e uma folga por semana. A jornada excessiva provoca uma série de prejuízos ao trabalhador, tais como: afastamento do convívio social, desestruturação da família, surgimento de

doenças e, por outro lado, o aumento dos lucros dificilmente é repassado para o trabalhador.

O acórdão foi pontual, ao considerar que não houve existência de dano moral, pois não houve a comprovação de ofensa à imagem e à honra do trabalhador. Mas apontou o art. 223-A CLT, pois, em decorrência das excessivas horas trabalhadas, trata-se de dano *in re ipsa*, e não é preciso dilação probatória, haja vista que o próprio fato configura dano, pois 18 horas diárias já demonstram a impossibilidade de o trabalhador desfrutar de momentos da sua vida fora do seu ambiente de trabalho.

Assim, por unanimidade, os embargos no que se ao mérito não foi acolhido.

4.2 Síndrome de burnout

A síndrome de burnout é também conhecida como síndrome do esgotamento profissional. De acordo com Gomes (2016, p. 217) “[...] a palavra Burnout é composta pela expressão burn que significa queima e out que significa exterior”. Logo, entende-se que o nível de estresse físico e emocional leva as pessoas a apresentarem comportamento agressivo.

Os primeiros estudos sobre a síndrome de burnout surgiu na década de 70. Segundo Ferracioli (2012, p. 52, *apud* FERNANDES, 2014, p.28):

Freunderberger, um pesquisador, começou a observar alguns comportamentos e ele não entendia bem o que estava acontecendo. Não é depressão, não é transtorno, não é um distúrbio, mas algo está acontecendo que leva as pessoas a desistir do seu trabalho.

A síndrome de burnout é considerada como acidente de trabalho, conforme disposto no art. 20 e inciso II da Lei 8.213/91, visto que se refere a uma doença desencadeada durante a jornada laboral do empregado. Também está prevista na relação de doenças ocupacionais disposta na Lista B do Anexo II do Decreto 3.048/1999. Encontra-se no Grupo V e CID-10, e também no item XII - Sensação de Estar acabado, “Síndrome de Burnout”, Síndrome do Esgotamento Z73.0.

Segundo Fernandes (2014, p. 32), “Para a classificação da Síndrome de Burnout quanto a sua legalidade exige-se a comprovação do nexo de causalidade entre a patologia e a atividade laborativa”.

Os sintomas variam de acordo com cada organismo, entretanto alguns deles, que são comuns, foram descritos por Gonzaga (2019, p.45): “[...] intenso sofrimento, dor, angústia, palpitações, dentre outros, decorrentes da sua relação empregatícia, sendo até, verificado em algum dos casos, a auto depreciação e o desinteresse pela vida.”

Já a autora Rhaiane Aparecida Fronczak Bueno (2017, p.2, *apud* GONZAGA, 2019, p.45) sintetiza quatro formas de sintomas da síndrome de burnout:

Física: Quando o trabalhador apresenta fadiga constante, distúrbio do sono, dores musculares e falta de apetite; Psíquica: Quando observada falta de atenção, alterações de memória, ansiedade e frustração; Comportamental: Identificada quando o indivíduo apresenta-se negligente no trabalho, com irritabilidade ocasional ou instantânea, concentração alterada, aumento de conflitos com os colegas, cumprimento irregular do horário de trabalho; e Defensiva: baixo rendimento no trabalho.

Desinteresse pelo trabalho, falta de expectativa e baixa produtividade são consequências relacionadas à síndrome de burnout.

O portador dessa síndrome deve realizar terapias com profissionais especializados. Alguns autores apontam como a consequência mais grave o suicídio, por isso é indicado aos pacientes o afastamento temporário ou até definitivo das atividades laborativas, variando de acordo com o grau de potencialidade da síndrome.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, da 8ª Câmara, da Quarta Turma, em 27 de janeiro de 2020 proferiu o acórdão referente ao Processo N.º 0011204-63.2016.5.15.0058, cujos recorrentes e recorridos, Flávio Lapola e Banco Bradesco S.A., interpuseram recurso ordinário em face da sentença. O Relator foi o Juiz do Trabalho Mauricio de Almeida, que primeiramente analisou o recurso interposto pelo reclamado, destacou sua discordância quanto ao reconhecimento da doença profissional, impugnou o resultado do laudo pericial e buscou fundamentar sua resposta:

A Sra. Perita concluiu que o reclamante, na função de gerente de contas do reclamado, apresenta sinais e sintomas compatíveis com a Síndrome de Burnout (CID 10: Z73.0); episódio depressivo grave (CID 10: F32.2); e transtorno de ansiedade generalizada (CID 10: F41.1); tudo com nexos de causalidade com o trabalho no Banco reclamado. Esclareceu, ainda, a Sra. Perita que o reclamante está incapacitado por tempo indeterminado, porquanto "**O periciando apresenta no momento prejuízos psíquicos, sociais e funcionais que impossibilitam o exercício de suas atividades profissionais por tempo indeterminado**" - ID d7891da, páginas 18/19 - negritei.

Nesse contexto, ainda, vale destacar o relato da Sra. Perita quanto às condições emocionais do reclamante, bem como a relação das doenças com o ambiente em que trabalhava, o que deixa bem evidenciado o nexo de causalidade e suas consequências, e a omissão do reclamado em não cuidar para que haja um ambiente de trabalho harmonioso, sadio e seguro (ID d7891da, páginas 15/17):

O periciando apresenta um histórico de desenvolvimento profissional satisfatório e progressivo até o ano de 2004. Nota-se que, apesar das cobranças e da competitividade que são inerentes ao setor bancário, mostrava certa estabilidade profissional, fato comprovado pelo longo período em que laborou na Reclamada, de 1991 a 2004 - treze anos - sem maiores intercorrências. Foi promovido várias vezes, o que mostra que desempenhava suas funções a contento. (SÃO PAULO, 2020)

Contudo, em decorrência da nova chefia, começaram a surgir as cobranças e a doença se desenvolveu.

No caso em tela, o periciando também preenche critérios para Episódio Depressivo Grave (CID 10: F32.2)¹, pelos sintomas apresentados de desesperança, baixa autoestima, ideação suicida, alteração de sono e apetite. Altos níveis de exigência psicológica, baixos níveis de liberdade de decisão, baixos níveis de apoio social no trabalho e estresse devido ao trabalho inadequado são preditores significantes para a subsequente depressão no Burnout. (SÃO PAULO, 2020)

Logo o Relator também analisou os questionamentos quanto a dano moral, material e existencial. Destaca-se que também considerou haver dano existencial, pois, em decorrência da doença, o reclamante deixou relações sociais ou seus projetos de vida comprometidos, ônus do qual, no presente caso, ele se desvencilhou.

Contudo por votação unânime, foi proferida a seguinte decisão:

Diante do exposto, decide-se conhecer dos recursos ordinários interpostos pelo reclamante, FLÁVIO LAPOLA, e pelo reclamado, BANCO BRADESCO S/A. e, quanto ao primeiro, PROVÊ-LO EM PARTE para rearbitrar a indenização a título de dano moral em R\$50.000,00 (cinquenta mil reais); quanto ao segundo, NÃO PROVÊ-LO, nos termos da fundamentação. Rearbitra-se a condenação em R\$110.000,00 (cento e dez mil reais). Custas remanescentes pelo reclamado, no importe de R\$600,00 (seiscentos reais). (SÃO PAULO, 2020)

Esta decisão demonstra o reconhecimento da doença, por meio das condenações impostas ao reclamado.

4.3 Análises de Julgado e Termo de Ajuste de Conduta decorrentes da ausência de desconexão

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região julgou o Recurso Ordinário – que se originou da 78ª Vara do Trabalho do Estado de São Paulo - e proferiu o acórdão n. 20180258677, referente ao Processo TRT/SP n.º 0001662-55.2015.5.02.0078, disponibilizado no DeJT de 04/09/2018, Foi julgado pela 3ª Turma, tendo como relatora a Desembargadora Margoth Giacomazzi Martins, e apresenta a seguinte ementa:

Direito à desconexão do trabalho. Revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias, saindo por poucos dias em descanso, em violação ao disposto no art. 134, § 1º da CLT, bem como que era obrigado a levar laptop, blackberry e o telefone celular para o destino de férias, ficando impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão, correta a condenação da ré ao pagamento das férias de forma indenizada. (SÃO PAULO, 2018)

Este acórdão apresenta diversos apontamentos da reclamada, buscando retirar ou diminuir as punições emitidas na sentença. No que se refere em especial à Desconexão do Trabalho, conforme consta nos autos, o reclamante não conseguiu usufruir totalmente seu período de férias. Houve gozo de apenas dois dias de férias e retorno imediato ao trabalho. Assim, desrespeitou-se o disposto no art. 134 § 1º da

CLT, pois, como era obrigado a manter-se conectado ao trabalho durante o período de férias, não usufruiu do direito à desconexão.

As testemunhas relataram que os empregados assinavam o recibo de férias, porém as férias seriam de forma parcial, e sempre com a possibilidade de a reclamada entrar em contato no período de férias.

Havia até mesmo um e-mail, no qual a reclamada dava as instruções para o período de férias: os empregados deveriam levar laptop, blackberry e celular, cabos de força, token e baterias carregadas e verificar, de 3 a 4 vezes ao dia, se haviam sido contactados.

A reclamada foi condenada, pois ficou comprovado que não ocorria desconexão no período de férias. Contudo, os demais apontamentos no acórdão foram analisados e, àqueles que realmente mereciam modificações, foi concedido provimento parcial, como exemplo, exclusão da condenação do pagamento de multa de 1% e indenização de 20% em virtude de litigância e má-fé, ajuste correto nas horas referentes à jornada de trabalho e redução do pagamento de horas extras em sistema de allnighter uma vez ao mês, das 10h às 04h. Manteve-se o valor da condenação condizente aos títulos.

Em 16 de dezembro de 2019 foi estabelecido o Termo de Ajuste de Conduta – TAC entre a empresa Ambev e o Ministério Público do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região no município de São José dos Campos, após conclusão do inquérito civil nº. 000649.2018.15.002/5-43. Observa-se que a empresa, ao assinar esse TAC, assumiu as seguintes obrigações:

- Não tolerar a utilização de grupos de whatsapp, fora do horário das atividades laborativas, para cobrança de metas/performance e também de informações quanto à execução de serviço, visando assim caracterização de abuso de poder e também de desrespeito ao direito a desconexão do trabalho.

- Divulgar, pelo prazo de 180 dias, nas redes de comunicação interna da empresa, a proibição de grupos de whatsapp fora do horário de expediente.

O Ministério Público também determinou que acompanharia o cumprimento do termo pactuado, com visitas periódicas. Também estabeleceu os valores das multas de R\$10.000,00 (dez mil reais) para cada denúncia de descumprimento, em caso de desrespeito ao assunto acordado.

Assim, embora não seja um julgado pelo Poder Judiciário, e sim um acordo entre a Ambev e o Ministério Público, o caso em tela tratava do desrespeito a desconexão, tendo como forma de resolução de conflito extrajudicial o TAC, buscando assim a efetividade do acordo e a resolução do conflito de forma célere e pontual.

5 PROJETO DE LEI PL Nº. 4044/2020

O primeiro país a positivar o direito à desconexão foi a França, com a reforma trabalhista de 2016, e, segundo Harff (2017, p. 68):

A exposição de motivos da alteração legislativa procedida refere que, quanto ao Direito à Desconexão, é um direito que trata de garantir a efetividade do direito ao descanso, respeito à vida pessoal e familiar. Este é um desafio particularmente grande no caso dos trabalhadores sem limitação de jornada, utilizadores frequentes de ferramentas digitais.

A França, ao inserir tal direito em sua legislação, demonstra um avanço, visto que a tecnologia está presente e que disponibiliza ferramentas essenciais para a realização das atividades laborativas. Portanto, houve necessidade de uma legislação que abarcasse essas modificações e institísse direitos, para que os empregadores respeitassem o direito a desconexão do trabalho.

Em 2003, o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Jorge Luiz Souto Maior, publicou um artigo sobre o direito ao não trabalho, isto é, direito à desconexão, para que os trabalhadores não se tornem escravos da tecnologia. Contudo já se passaram dezessete anos, e os avanços tecnológicos continuam em crescente e imensurável escala, e a situação apresentada no passado atualmente atinge um número bem maior de pessoas.

Ao longo desses anos, os tribunais brasileiros julgaram processos nos quais a ausência da desconexão do trabalho está explícita, e foram emitidas sentenças com fundamentação apenas na doutrina e em jurisprudências.

Ocorre que, neste ano de 2020, houve uma grande mudança nas relações de trabalho, em virtude do estado de pandemia, decorrente do Coronavírus-19, o que obrigou todas as empresas, no âmbito mundial, a se reinventarem, buscando alternativas para uma situação atípica e jamais vivida.

No Brasil não foi diferente, e nesses tempos de pandemia as empresas, para manterem as atividades laborativas e não exporem seus funcionários ao vírus,

instituíram a modalidade de teletrabalho. Observou-se, no entanto, que muitos empregadores passaram a não respeitar o período do não trabalho, isto é, utilizam ferramentas tecnológicas de forma ilimitada e não respeitamos horários de descanso dos seus empregados. É fato que, ao desrespeitarem os horários de descanso dos trabalhadores, provocam-lhes problemas de saúde, e também trazem problemas ao mercado de trabalho, pois sua atitude indiretamente provoca o desemprego.

Visando positivar o direito à desconexão, para que o Poder Judiciário tenha subsídios legais para fundamentar as suas decisões, o Senador Fabiano Contaro (REDE/ES) elaborou um projeto de lei, nº. 4044/2020, com a seguinte ementa: “Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art.59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho”. O projeto propõe de alterações, como exemplo:

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

Nesse caso, estará incluindo o teletrabalho nas modalidades que exercem suas funções laborais em concordância com as regras já dispostas na Sessão Jornada de Trabalho do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Outra alteração prevista é referente à inclusão do art. 72-A:

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

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

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Este artigo 72-A tem como principal objetivo impedir que o empregador procure o empregado em período de descanso e pontua exceções, isto é, situações inadiáveis, força maior, caso fortuito que tenha como consequência a efetivação do pagamento de horas extraordinárias. Essa situação tem sido muito frequente, principalmente em tempos de pandemia, pois os empregadores exigem, mesmo que indiretamente, a disponibilidade de seus subordinados, via e-mails, mensagens de whatsapp ou até mesmo ligações telefônicas.

O art. 133-A dispõe sobre o período de férias:

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

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

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

As disposições deste artigo são fundamentais, pois o período de férias é essencial para que o empregado consiga descansar, física e psicologicamente, para que, quando de seu retorno às atividades laborais, possa ter aumento de sua produtividade.

Art. 244.

§ 1º

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

§ 3º

§ 4º

A modificação proposta no §2º do Art. 244 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, tem como objetivo também considerar como em estado de sobreaviso não somente aqueles empregados que estão em suas próprias residências aguardando serem chamados, mas também todos que estejam a distância e

submetidos a controle patronal por meio de instrumentos teletemáticos ou informatizados.

Por fim, o projeto pede a revogação do inciso III, do art. 62, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, isto é, que na lei vigente a modalidade de teletrabalho não aplica nenhuma das disposições do capítulo II, da Duração da Jornada de Trabalho. Logo, o objetivo do autor do projeto é que a modalidade de teletrabalho não seja considerada uma exceção, mas que abranja todos os direitos pertinentes à jornada de trabalho.

O autor também apresenta as justificativas das proposituras de seu projeto. Pontua que a fundamentação apenas no art. 6º da CLT não é suficiente para assegurar os direitos aos trabalhadores, pois, embora mencione que não deve haver distinção entre funcionários que desempenham suas atividades laborais no estabelecimento do empregador, não faz referência aos que atuam em seus domicílios, a distância. Refere também que os meios telemáticos e informatizados utilizados para controle e supervisão passam a constituir instrumentos de subordinação. Assim, o autor explica que há necessidade de inserção de outros dispositivos, que evitem o não atendimento ao direito dos empregados à desconexão do trabalho em seus períodos de descanso e de férias.

A alteração proposta para o art. 244, §2º já está disposta na Súmula 428 do TST; assim, seria uma forma de ficar estabelecido em lei o seu conteúdo, fazendo-se necessário apenas a atualização do conceito de sobreaviso, inserindo “em conformidade com o desenvolvimento tecnológico.

Por fim, esse projeto tem o objetivo de incluir dispositivos para evitar abusos, estipular regras para os períodos de descanso e preservar, assim, a saúde e o lazer dos empregados.

6 CONCLUSÃO

As Relações de Trabalho evoluíram com o passar dos anos. Inicialmente, os que trabalhavam eram considerados escravos, depois, servos, e, com a Revolução Industrial teve início a implantação do Direito do Trabalho. Nota-se que o trabalho, que antes era considerado um castigo, hoje é um privilégio.

Com as inovações tecnológicas, as indústrias receberam grande porcentagem de automatização. Além disso, com a informática, as redes sociais e os smartphones, a tecnologia está presente em todos os momentos de lazer, nas escolas e também no trabalho. Entretanto, em decorrência dessa facilidade e da conexão constante, os empregadores solicitam informações aos seus empregados, por meio do whatsapp, de e-mail ou por ligação em horário divergente daquele do expediente.

Observa-se que, devido ao alto índice de desemprego e da concorrência no ambiente de trabalho, os empregados seus empregadores em qualquer horário, nos fins de semana e até em período de férias.

Destaca-se também que, em decorrências desses tempos de pandemia, muitas empresas passaram a funcionar com o sistema de teletrabalho, visando a preservar a saúde de seus colaboradores. No entanto também passaram a solicitar trabalhos fora do horário do expediente.

Assim a desconexão, embora seja um tema abordado recentemente, deve ser discutido principalmente devido ao avanço tecnológico e às contingências sociais, como o desemprego.

Assim, muitos Tribunais passaram a proferir suas sentenças no que se refere ao desrespeito à desconexão, fundamentando-se na Constituição, nos princípios, na doutrina e na jurisprudência. Isso porque têm sido consideradas algumas das consequências da desconexão, como o dano existencial e a síndrome de burnout.

Concluiu-se que a legislação deve acompanhar as mudanças da sociedade e que há necessidade de que seja positiva quanto ao Direito à Desconexão. Atualmente há um projeto de lei, nº. 4044/2020, que está em trâmite; sua proposta é alterar alguns

dispositivos da CLT, incluindo o direito à desconexão. Sem dúvida, caso esse projeto seja aprovado e transformado em lei, os operadores do Direito terão subsídio formal, positivado, para fundamentar suas decisões. Além disso, muitos empregadores passarão a ter receio das ações de reivindicação de indenizações que serão obrigados a pagar, se desrespeitarem o direito do empregado à desconexão do trabalho.

7 REFERÊNCIAS

AFONSO, Kleber Henrique Saconato; SILVA, Nelson Finotti. O Dano Existencial nas relações de emprego e sua autonomia. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 03, n. 01, p. 135-156, jan./ jun. 2017. ISSN 2525-9857. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/2100/pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

BEGA, Mariana Ferruci. O Direito à desconexão do trabalho na era tecnológica. **Revista Eletrônica Mega Jurídico**, 30 jan. 2020. ISSN 2594-4509. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/o-direito-a-desconexao-do-trabalho-na-era-tecnologica/>. Acesso em: 14 set. 2020.

BRASIL. **Decreto Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1.940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940 e retificado em 1 jan. 1941. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De12848.htm. Acesso em 02 jul. 2020.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1.991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em 02 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 3.048, de 06 de maio de 1.999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 mai. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em 02 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2.002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em 02 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 202**. Gratificação por tempo de serviço. Compensação (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-202. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª. Turma. **Recurso de Revista nº 00001263-90.2013.5.04.0029**. Recurso de Revista em face da decisão publicada após a vigência da Lei nº. 13015/2014. Responsabilidade Civil do Empregador. Danos Extrapatrimoniais. Existencial. Caracterização Jornada de Trabalho excessivamente longa e desgastante. Horas Extras Habituais. Recorrente: WMS Supermercados do Brasil Ltda. Recorrido: Thiarlys Salgado de Oliveira. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 26 de outubro de 2016. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=158073&anoInt=2015>. Acesso em: 30 set. 2020

BRASIL. [CLT]. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Organizado por Renato Saraiva; Aryanna Linhares; Rafael Tonassi Souto. Salvador: Jus Podivm, 2018. 1.344 p.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08 ago. 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n. 4044/2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1598305429608&disposition=inline>. Acesso em 05 set. 2020.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. Parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1. Região**, Rio de Janeiro, n. 48, vol. 21, p. 161-168, 2010. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/TRT+-+Revista+48.pdf/9b77b156-1b4f-4d3e-a73a-84dde919e81d>. Acesso em: 10 set. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

CRIPPA, José Alexandre. Nomofobia: A dependência do telefone celular. Este é o seu caso. **Revista Veja**, Editora Abril, 4 abr. 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/blog/letra-de-medico/nomofobia-a-dependencia-do-telefone-celular-este-e-o-seu-caso/>. Acesso em: 14 set. 2020.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

DALLA, Bernardo Marques; OBREGON, Marcelo Fernando Quiroga. Quarta Revolução Industrial e os Impactos de um mundo conectado na liberdade, segurança e intimidade. **Derecho y Cambio Social**. n.55, p. 238-273, 2019. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Derecho-y-Cambio_n.55.12.pdf. Acesso em 07 set. 2020.

FERNANDES, Meirilene Alves. Síndrome de burnout e acidente de trabalho. **Revista Raízes no Direito**, n. 3, p. 27-37, Jun. 2014. ISSN 2318-2288. Disponível em: <http://revistas.unievangelica.com.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1128/1051>. Acesso em: 30 set. 2020.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio**: o dicionário de língua portuguesa. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FGV – EAE SÃO PAULO. **Pesquisa Anual FGV e CIA**. O uso da TI – Tecnologia da Informação nas Empresas. 31. ed. 2020. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/fgvcia2020pesti-resultados_0.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

FROTA, Hidemberg Alves da; BLÃO, Fernanda Leite. O Fundamento filosófico do dano existencial. **Revista Jurídica UNIGRAN**, Dourados, v. 12, n. 24, p. 41-59, jul./dez. 2010. ISSN 1516-7674. Disponível em: https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_anteriores/24/artigos/artigo02.pdf. Acesso em: 20 set. 2020.

GOMES, José de Anchieta. A saúde do trabalhador no meio ambiente do trabalho. **Revista Eletrônica Científica da Faesb**, v. 3, n. 1, p. 208-221, Set. 2016. ISSN 2358-7754. Disponível em: <http://34.230.124.106/ojs/index.php/rmd1/article/view/87/153>. Acesso em: 30 set. 2020.

GONZAGA, Amanda de Carvalho. **O Reconhecimento do Direito à desconexão como instrumento jurídico ao combate da síndrome de Burnout nas relações de emprego**. Monografia (Pós-graduação em Direito) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2019. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Amanda%20de%20Carvalho%20Gonzaga.pdf>. Acesso em 30 set. 2020.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4. Região**, Rio Grande do Sul, n. 205, p. 53-74, 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/893100/205edicao.pdf> Acesso em: 05 jun.2020

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2018.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do Trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Iwany; MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho, e da Justiça do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2011.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 29 sobre Trabalho Forçado e Obrigatório**. 1930. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 jul. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 105 sobre Abolição do Trabalho Forçado**. 1957. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 jul. 2020.

OLIVEIRA, Rafael Niebuhr Maia de; BROLLO, Leonardo Krause. Requisitos de Aplicabilidade do Dano Existencial pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Revista Húmus**, v. 10, n. 28, p. 405-426, 2020. ISSN 2236-4358. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/issue/view/605/showToc>. Acesso em: 7 set. 2020.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. Direito à desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**, São Paulo, n. 22, p. 69-82, 2019. Disponível em: http://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/Revistas/revista_eletronica/RTT22_2019.pdf. Acesso em: 14 set. 2020.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e questões práticas. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região de São Paulo (3. Turma). **Acórdão n. 20180258677**. Direito a desconexão do trabalho. Revelando o conjunto probatório dos autos que o reclamante não usufruía regularmente de suas férias, saindo por poucos dias em descanso, em violação ao disposto no art. 134, § 1º da CLT, bem como que era obrigado a levar laptop, blackberry e o telefone celular para o destino de férias, ficando impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão, correta a condenação da ré ao pagamento das férias de forma indenizada. Recorrentes: Guilherme Cambianco Marques e Banco J. P. Morgan S/A. Recorridos: Guilherme Cambianco Marques e Banco J. P. Morgan S/A. Relatora: Margoth Giacomazzi Martins, 04 de setembro de 2018. Disponível em: <https://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=7288405>. Acesso em: 08 set. 2020.

SÃO PAULO. Ministério Público do Trabalho – Procuradoria do Trabalho no município de São José dos Campos. **Termo de Ajuste de Conduta – TAC n. 64/2019**. Inquérito Civil n.000649.2018.15.002/ - 43. Termo firmando entre Ministério Público do Trabalho e Empresa Ambev, em 16 de dezembro de 2019. Disponível em: http://www.prt15.mpt.mp.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta?task=baixa&format=raw&arq=q2eL8WI4_nfVY92vgm_Ymo_9b-h8H1_F1zus1Y_lxAC88HG1nlqB8mM2p4BSrBcTUnN_nX5yxWiNwcnzVtwgHAAcesso em 30 de abr. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 8ª Câmara. (4. Turma) **Recurso Ordinário**. Processo nº. 0011204-63.2016.5.15.0058. Recorrentes e Recorridos simultaneamente: Flávio Lapola e Banco Bradesco S.A Relator: Juiz do

Trabalho Mauricio de Almeida, 27 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 30 set. 2020

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região 1ª. Câmara. **Embargos de Declaração**. Processo n.0011884-60.2018.5.15.0096. Embargante: Patagonia Transporte Internacional Ltda. Relator: Desembargador Ricardo Antônio de Plato, 22 de julho de 2020. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia>. Acesso em: 30 set. 2020.

SILVA, Érica de Kassia Costa da; FERREIRA, Vanessa Rocha. Direito à Desconexão: O Direito a realização do projeto de vida do trabalhador. **XXVIII Congresso Nacional do Conpedi**, Belém, n. 28, p. 276-293, nov. 2019. Disponível em: <http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/048p2018/5599g2ws/h7G8783OpP16wD12.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

SOARES, Matias Gonsales. A Quarta Revolução Industrial e seus possíveis efeitos no direito, economia e política. **Migalhas**. 2018. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/6/B86DDA9403078E_AQuartaRevolucaoIndustrialeseu.pdf. Acesso em 07 set. 2020.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Teletrabalho, Home office, Trabalho à Distância**: O Trabalho chegou para ficar. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf. Acesso em: 20 set. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito à desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2003/r-23-2003.pdf. Acesso em: 05 ago. 2020.