

## **O DIREITO À DESCONEXÃO E O DANO EXISTENCIAL: A IMPORTÂNCIA DA SUSTENTABILIDADE EMOCIONAL DO SER HUMANO**

THE RIGHT TO DISCONNECTION AND EXISTENTIAL DAMAGE: THE IMPORTANCE OF THE EMOTIONAL SUSTAINABILITY OF THE HUMAN BEING.

**Vanessa Rocha Ferreira**

**Cláudio Iannotti da Rocha**

**Versalhes Enos Nunes Ferreira**

### **RESUMO**

Texto que se propõe a discutir o instituto da desconexão do trabalhador de seu labor, e a necessidade de proteção ao equilíbrio emocional do ser humano e aos direitos fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), como o lazer e a saúde, enfatizando que o excesso de cobrança laboral pode atrapalhar os planos de vida dos trabalhadores, e isso pode gerar um dano existencial, passível de indenização por parte do empregador. Será feita uma abordagem crítica, e interdisciplinar, considerando os principais reflexos dessa prática na saúde do trabalhador, para, por meio do método dedutivo, se defender a

---

Vanessa Rocha Ferreira

Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha) - Título Revalidado pela Universidade de Brasília (UNB), com equivalência no Doutorado em Direitos Humanos e Cidadania (Certificado de Reconhecimento nº 4406913). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8565252837284537>. E-mail: [vanessarochaf@gmail.com](mailto:vanessarochaf@gmail.com)

Cláudio Iannotti da Rocha

Professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES); Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (PPGDIR-UFES); Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); E-mail: [claudiojannotti@hotmail.com](mailto:claudiojannotti@hotmail.com)

Versalhes Enos Nunes Ferreira

Doutorando em Direito - Universidade Federal do Pará (UFPA) / Bolsista CAPES-MEC. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional - Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5838479568749865>. E-mail: [vfenos@gmail.com](mailto:vfenos@gmail.com)

---

ossibilidade de indenização em casos de violação a esses direitos fundamentais.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão; Dano existencial; Sustentabilidade emocional.

## **ABSTRACT**

Text that proposes to discuss the institute for disconnecting workers from their work, and the need to protect the emotional balance of human beings and the fundamental rights established in the Constitution of the Federative Republic of Brazil (CRFB / 88), such as leisure and health, emphasizing that the excess of labor charges can hinder the workers' life plans, and this can generate existential damage, which can be compensated by the employer. A critical and interdisciplinary approach will be taken, considering the main reflexes of this practice in the worker's health, so that, through the deductive method, the possibility of compensation in cases of violation of these fundamental rights is defended.

**Keywords:** Right to disconnect; Existential damage; Emotional sustainability.

## **1 INTRODUÇÃO**

Sabe-se que os direitos fundamentais sociais do trabalhador estão assegurados no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), e respeitá-los é um dos elementos para que ao trabalho possa cumprir com uma de suas funções primordiais que é a possibilidade de dignificação do ser humano.

Dentre tais direitos destaca-se, especialmente, o direito à limitação da jornada laboral, fundamental para que o trabalhador possa usufruir de outros direitos individuais constitucionalmente consagrados, bem como, o próprio direito ao descanso, o que permite que o trabalhador se regenere física e mentalmente. Assim sendo, o excesso de trabalho pode atrapalhar a consagração dos planos de vida dos trabalhadores, podendo gerar um dano a sua própria existência, possível de ser indenizado por parte do empregador.

As relações laborais passam por constantes transformações, fazendo-se sempre necessário o aprimoramento das normas trabalhistas para garantir a higidez física e mental dos trabalhadores, preservando-lhes a sua dignidade que, na República brasileira, é o núcleo axiológico de todo o ordenamento jurídico pátrio.

O presente artigo discute, exatamente, a necessidade de proteção à sustentabilidade emocional desse trabalhador, uma vez que a globalização e as novas tecnologias ocasionaram uma maior vinculação ao seu meio ambiente laboral, gerando

a necessidade de se discutir o direito à desconexão do trabalhador desse ambiente de trabalho, para que possa usufruir corretamente de seu descanso entre uma jornada e outra de labor.

A ideia do direito à desconexão assenta-se basicamente no direito ao não-trabalho, ou seja, o direito que o trabalhador tem de não trabalhar fora do seu horário de expediente, assim como, não ter interrompido os seus horários livres, de lazer ou de férias, por conta de chamados do seu empregador. Busca-se, em verdade, que o empregado possa utilizar seu tempo fora do ambiente empresarial para atividades familiares, pessoais, de manutenção de seus círculos sociais, ou qualquer outra atividade que eleja como importante no seu exercício de autodeterminação, desde que não esteja relacionada ao seu trabalho.

Deste modo, a partir do momento em que o empregador privar o seu empregado do direito de se desconectar efetivamente do trabalho, em decorrência de práticas ou exigências que o levem à uma jornada excessiva, tolhindo sua liberdade, inviabilizando sua convivência familiar e social, e frustrando o seu projeto de vida, configurada estará uma interferência indevida do empregador em sua esfera existencial com violação à sua dignidade, ensejando, assim, a possibilidade de se pleitear judicialmente uma indenização pelo dano ocasionado. Essa indenização, foi denominada de dano existencial.

É dentro desta inquietação, de desrespeito aos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico brasileiro, viabilizado pelo progresso tecnológico experimentado pelas sociedades e que repercute na concretização dos objetivos de vida do homem-trabalhador que o ensaio exsurge, objetivando refletir sobre a importância da desconexão como direito essencial à sustentabilidade do trabalhador, apontando a indenização por dano existencial como um mecanismo de inibição da prática ilícita de impor uma jornada excessiva que, viola não apenas a saúde do trabalhador, como também a sua qualidade intrínseca e distintiva, qual seja, sua dignidade.

Deste modo, para a elaboração do presente artigo, utilizou-se o método dedutivo, a partir da realização de pesquisa teórica, bibliográfica e documental, em livros, periódicos e artigos científicos que abordam o tema proposto.

O trabalho está estruturado em cinco itens: sendo esta introdução o primeiro; o segundo, conceitual, para tratar dos reflexos ocasionados pelo fenômeno da globalização nas relações laborais; o terceiro, igualmente teórico, para tratar da influência da tecnologia na saúde do trabalhador, de modo a ameaçar a sua sustentabilidade emocional; o quarto item, que faz considerações sobre o direito

à desconexão, e o quinto item no qual se discute a possibilidade de se pleitear uma indenização decorrente do dano existencial ocasionado ao trabalhador pela violação ao seu direito ao não trabalho. Por fim, apresenta-se uma breve conclusão sobre as impressões do tema proposto.

## **2 A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES LABORAIS**

As relações interpessoais estão, constantemente, em modificação. A Revolução Tecnológica e a Globalização ocasionaram grandes avanços também nas relações laborais, especificamente na forma como essas relações são desenvolvidas. As novas tecnologias da informática, desenvolvidas no contexto da globalização, não apenas fazem nascer novas modalidades de realização de tarefas, tornando os modelos tradicionais de emprego obsoletos, como também, deixam em perspectiva a indispensável busca por compatibilizar o fenômeno virtual com a necessária regulamentação na seara laboral.

Ao mesmo tempo em que facilitaram a prestação de serviços e a comunicação, com a criação de novas modalidades de trabalho, como, por exemplo, o *home-office*, se não forem adequadamente utilizadas, essas novas tecnologias podem ocasionar uma série de prejuízos ao empregado, motivo pelo qual coibir abusos na realidade do trabalho desponta como esforço perseguido por Estado e sociedade.

Para evitar os efeitos maléficos dessa nova ordem social, o Estado precisa acompanhar a evolução das tecnologias e regulamentar essas relações, criando ou atualizando normas para garantir a saúde e bem-estar do trabalhador.

Essa adaptação da legislação a situações concretas, tão necessária no modelo de produção capitalista — que visa somente a redução dos custos e aumento do lucro — evita problemas sociais, na medida em que tenta equilibrar a relação de subordinação existente entre empregador e empregado, garantindo condições adequadas de trabalho.

Nesse sentido, Romita destaca que:

O Direito do Trabalho integra o vigamento da crise e tem por dever sugerir medidas para resolvê-la. Por isso, deve desvencilhar-se das soluções rígidas típicas do passado característico da era industrial e adaptar-se às novas exigências da sociedade pós-industrial, flexibilizando suas próprias estruturas (ROMITA, 1997, p. 55).

Assim, é extremamente necessária a adequação da legislação trabalhista ao uso das novas tecnologias, na medida em que devem regulamentar e proteger a

saúde e a dignidade dos sujeitos envolvidos nessas relações. Buscar equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é medida imperiosa numa era de hiper-conexão, de conectividade excessiva.

As novas tecnologias, convém frisar, propiciaram sensível melhoria não apenas no exercício dos direitos da personalidade, vez que o acesso ao conhecimento, em tempo real, é marca da contemporaneidade e desdobramento direto da revolução tecnológica, como também, ocasionaram melhoras quanto às condições para a prestação do trabalho, seja pela democratização da informação, seja pela própria virtualização das atividades laborativas.

A inovação tecnológica, através da robótica, da inteligência artificial, da biotecnologia, da telemedicina, afastou a figura do trabalho penoso, porém, como dito linhas pretéritas, as novas condições de trabalho acabam originando ameaças ao trabalhador, conquanto podem resultar na eliminação de postos de trabalho, além de inserí-lo numa conjuntura em que sua saúde mental pode sofrer desajustes. É por isso que Calvo (2014) defende que a saúde mental no ambiente de trabalho é um direito fundamental do trabalhador.

Os impactos econômicos, políticos e sociais advindos da evolução tecnológica e de sua introdução no ambiente laboral precisam ser objeto de regulamentação específica a ser protagonizada pelo Estado, quer pelo Executivo, quer pelo Legislativo (CALVO, 2014). O trabalho humano moderno, desdobramento da Revolução Tecnológica que está inserida numa sociedade global, é uma realidade assente, e, por isso, exige atenção dos Poderes Constituídos.

Observa-se que cada vez mais o número de trabalhadores desempenhando suas atividades em ambientes exclusivamente virtuais aumenta, o teletrabalho, os motoristas do aplicativo Uber, são exemplos de relações jurídicas que se desenvolvem fora de um ambiente físico. E, tal contexto, acaba mantendo esse ser humano conectado *full time*, fragilizando seu direito à desconexão e prejudicando seu descanso, seu lazer.

O trabalhador não é uma máquina para executar suas tarefas de maneira ininterrupta (OLIVEIRA NETO, 2018), antes de ser um empregado, ele é um cidadão, é pai, é filho, é companheiro, é esposo, é amigo, é sujeito de direitos. E, por isso, sua esfera jurídica de proteção deve ser respeitada, notadamente por seu empregador, que está subordinado não apenas ao Texto Constitucional, mais, também, à legislação trabalhista infraconstitucional e aos Tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

A implementação de políticas públicas visando a salvaguarda do trabalhador, notadamente ao seu direito de se desconectar do trabalho é medida que se impõe.

Sabe-se que a desconexão não está prevista, explicitamente, em qualquer documento normativo brasileiro, todavia, ela decorre, naturalmente, da conjugação entre a dignidade humana, o princípio da proteção ao trabalhador, seu direito ao lazer, ao descanso. E mais, o desrespeito à desconexão compromete a possibilidade de o ser humano seguir um projeto de vida pessoal e profissional.

Negar esse direito do trabalhador afeta o plano de vida em si deste, bem como, o livre desenvolvimento de sua personalidade, logo, ainda que a busca por produtividade e lucros tenha sido facilitada e potencializada com o advento e incremento da tecnologia no ambiente laboral, garantir a sadia qualidade de vida ao homem-trabalhador é comportamento necessário. A saúde é um direito fundamental, e em qualquer circunstância precisa ser tutelada de maneira plena.

Não se contesta que o processo de globalização trouxe e continuará trazendo reflexos para as relações trabalhistas, porém, é preciso ter em mente que alguns deles são negativos. A continuidade do trabalho fora da jornada de trabalho é um exemplo, em vista dos meios tecnológicos hoje existentes, contudo, todo trabalhador tem direito a um limite de jornada de trabalho (MELO; RODRIGUES, 2018), e a proteção do seu direito ao não trabalho exige uma normativa estatal que verse sobre a temática. Como dito alhures, políticas públicas precisam ser pensadas e implementadas, afinal de contas, saúde, lazer e descanso são direitos fundamentais, indispensáveis à proteção da dignidade humana.

O fenômeno da globalização e as novas tecnologias de informação e comunicação repercutiram na vida pessoal e profissional de cada pessoa, e este movimento não irá retroceder, ao contrário, tende a avançar, cada vez mais. O Direito do Trabalho surgiu em decorrência da necessidade de interferência do Estado nas relações entre empregador e empregado, visando estabelecer um mínimo de equilíbrio, tendo em vista as desigualdades jurídicas e econômicas existentes entre esses sujeitos. Hoje, uma vez mais, o avanço, o desenvolvimento de tecnologias aplicadas às relações de trabalho está a exigir atuação do Poder Público, não para prejudicar a Livre Iniciativa ou obstaculizar os empreendimentos — essenciais para a produção da riqueza e surgimento de postos de trabalho —, mais para regular as condições e as regras dessas relações, que precisam estar em sintonia com o que foi definido em 1988.

### **3 A INFLUÊNCIA DA TECNOLOGIA NA SAÚDE EMOCIONAL DO TRABALHADOR**

A princípio, imaginava-se que o avanço tecnológico facilitaria a prestação

de serviço, permitindo que o trabalhador tivesse mais tempo livre para se dedicar a atividades pessoais e familiares, podendo usufruir de seus projetos de vida.

As tecnologias digital, física e biológica foram criadas, desenvolvidas, melhoradas pelo ser humano, foi seu intelecto que as originou, e, deveriam ser utilizadas como aliadas daquele, ou seja, nas relações laborativas deveria ser deixado às máquinas a realização do trabalho “impensado, enfadonho, repetitivo e de más condições” (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 13). Em outros termos, o avanço da tecnologia serviria ou deveria servir ao propósito de beneficiar a vida do homem-trabalhador.

Na prática, o que se verifica é que a tecnologia submeteu ainda mais o homem ao trabalho, ocasionando, segundo Martins (*online*), uma confusão entre o ambiente de lazer e o ambiente laboral, com jornadas desordenadas, desrespeitando a vida privada. E mais, o uso de novas tecnologias no ambiente laboral exige do obreiro não apenas mais capacitação para se adaptar aos novos instrumentos, ferramentas, assim como, maior velocidade e dinamismo, condições que requerem mais exigência cognitiva do trabalhador, podendo resultar em sobrecargas nos seus processos mentais.

No passado, o empregado ao encerrar sua jornada de trabalho, deixava os afazeres laborais no local de trabalho, voltando a se dedicar a essas atividades somente no dia seguinte, durante a nova jornada. Note-se que havia um limite definido entre o período de labor e o período de descanso. Ou seja, todos os trabalhadores, independentemente de sua profissão gozavam do direito de se afastarem totalmente de suas atividades laborativas em seus momentos de descanso, para evitar um esgotamento físico e mental.

Porém, com as tecnologias atuais, surgiu também a necessidade de estar conectado 24 horas por dia, o que trouxe consigo a possibilidade de o empregado receber demandas fora de seu horário de trabalho. E, é exatamente neste aspecto que reside o perigo do progresso tecnológico, na medida em que, na atualidade, o trabalhador pode não conseguir a completa libertação das obrigações laborativas, o que desemboca na fragilização de direitos e na limitação do exercício de liberdades.

Essa necessidade de conexão permanente trouxe consequências para a vida do empregado, tais como a limitação do tempo livre, a redução do tempo de lazer e a interferência na vida familiar, propiciando, inclusive, o aparecimento de novas doenças laborais decorrentes desse novo estilo de vida, como por exemplo: ansiedade, estresse, depressão, síndrome *burnout* etc.

Sobre o tema, Souto (2007, p. 19) destaca a importância que o meio no qual

o trabalhador está inserido (físico e social) tem para o direito à saúde. O mencionado autor elabora um conceito objetivo de saúde que envolve diversos aspectos da vida humana, sendo resultado de um “[...] estado de equilíbrio, no qual múltiplos e diversos fatores que têm influência sobre ela são igualados. É uma relação equilibrada, dinâmica e harmônica entre as condições biológicas e o meio físico e social, isto é, com o meio ambiente”.

Assim, resta claro a necessidade que o trabalhador tem de se “desconectar” de seu ambiente laboral, e de usufruir, adequadamente, de seu momento de descanso, de seu direito ao lazer.

É importante mencionar que o direito ao lazer, também consagrado no artigo 6º da CRFB/88 como um direito social fundamental, está diretamente relacionado com o princípio da dignidade humana do trabalhador, pois, o lazer é fundamental para a saúde física e mental do indivíduo, além de contribuir para seu crescimento e para a formação e fortalecimento de vínculos familiares e sociais.

Em complemento, Sarlet (2019, p. 691) acentua que mesmo não tendo seu conteúdo definido na CRFB/88, o lazer desponta como “dimensão essencial para a construção da personalidade humana”, integrando, por isso, a noção de “mínimo existencial sociocultural”, na medida em que dialoga com a saúde e dignidade humanas, cabendo ao Estado assegurar condições que possibilitem o acesso e o exercício de atividades de lazer para sua população.

Ainda sobre esse direito, evidencia Ferreira (2019, p. 220) que:

[...] é uma questão filosófica e cultural, que se traduz no tempo que o ser humano tem além do trabalho, tempo para entretenimento, para usufruir de sua existência, para desfrutar da convivência familiar e social, para desenvolver as atividades que deseja, como, por exemplo, praticar esportes ou fazer teatro, pintura, música.

Nessa esteira, Martins pertinentemente avalia:

Numa época em que o desemprego é o pesadelo de todos os brasileiros, a briga pelo direito ao lazer fica reservada as cadeiras das Universidades e as casas legislativas. Acreditava-se que o desenvolvimento tecnológico possibilitaria um repouso maior do trabalhador, com as máquinas realizando o trabalho e os homens numa jornada reduzida com mais tempo para questões culturais, sociais e políticas, mas essa tem a cada dia submetido o homem ainda mais ao trabalho, sem limites e a confusão do ambiente de lazer e do trabalho, com jornadas desordenadas, sem



intimidade, sem vida privada. “O direito ao lazer de um titular se harmonizaria com o direito ao trabalho de toda a sociedade e vice-versa”. (MARTINS, *online*)

A exigência do mercado, de profissionais capacitados e proativos, sempre disponíveis para atender as necessidades da empresa, influencia diretamente no horário destinado ao descanso e ao lazer desse trabalhador, sendo a observância a esses direitos indispensáveis para a sustentabilidade emocional do trabalhador, eis que o respeito aos intervalos laborais assegurados por lei ajuda a prevenir doenças ocupacionais e eventuais acidentes de trabalho.

Dentro deste contexto, passou-se a defender o direito à desconexão do empregado, como medida hábil para preservar os direitos fundamentais ao lazer, repouso semanal remunerado, saúde, limitação de jornada de trabalho e férias, previstos nos artigos 6º e 7º da CRFB/88. A tecnologia trouxe, inegavelmente, benefícios aos seres humanos, isso é inconteste, porém, reflexos nefastos à saúde do obreiro também é realidade na sociedade da tecnologia. Buscar a adequação do ordenamento jurídico ao uso da tecnologia em detrimento da saúde e do bem-estar dos trabalhadores é medida ínsita a um Estado Democrático e de Direito que aponta o ser humano como finalidade precípua de sua existência.

#### **4 O DIREITO À DESCONEXÃO**

Diversos são os fatores que fazem com que o empregado se dedique ao trabalho e esteja sempre com tempo disponível para o empregador. O medo de ser substituído por outro trabalhador, muitas vezes, faz com que os empregados renunciem a algo extremamente importante: a sua vida pessoal.

O trabalho em excesso gera uma série de prejuízos, como, por exemplo o cansaço físico e mental, ocasionando diversos problemas de saúde. Assim, faz-se necessário garantir aos trabalhadores uma forma de afastamento do trabalho durante seus momentos de descanso. Para Oliveira (*online*):

O tempo livre do trabalhador permite a proteção de um bem da vida, como explicitou Jorge Luiz Souto Maior, como ‘forma de preservação do ser humano e como política de inclusão social: o não-trabalho ou à desconexão ao trabalho’. Esse tempo além de ser necessário ao descanso do corpo e reposição das energias, também permite o encontro do trabalhador com sua vida social, consigo, com sua família

e com a sociedade. Marx afirmava que a redução da jornada é condição preliminar para uma vida emancipada, com um bom aproveitamento do tempo, do tempo de trabalho, do autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida. Faz-se necessário ao ser humano que disponha em sua vida de um tempo para seu crescimento e descanso. A destinação de um tempo livre ao trabalhador não se baseia apenas numa necessidade fisiológica, mas também na sociológica e econômica. A primeira necessidade fisiológica se dá pela preocupação com a saúde do trabalhador e do ambiente do trabalho. Pois um empregado cansado estará mais sujeito a incidência de acidentes, bem como deve ser interesse do empregador evitar a ocorrência de doenças decorrentes do trabalho.

É nesse contexto que surge o instituto da desconexão laboral, que consiste na garantia do trabalhador aos seus momentos de descanso fora da jornada de trabalho, através de um total desligamento com o local de trabalho, o que se torna cada vez mais difícil com tantas facilidades comunicativas do mundo moderno.

Sobre o tema, evidencia Ferreira (2019, p. 219) que o “homem que trabalha sem limites e exaustivamente é mero objeto, perdendo o sentido da sua existência, o que é incompatível com a ideia de dignidade humana”.

Souto Maior (2003, p. 312) define o direito à desconexão como sendo um “fator de resgate da natureza humana”, pois, constrói padrões jurídicos que buscam a humanização do avanço tecnológico. Esses padrões permitem que o homem tenha um tempo para desfrutar de sua essência humana, evitando a perversa combinação entre a “era da informatização” com a “precarização do trabalho”. E continua, para dizer que há paradoxos no “mundo do trabalho”:

Um deles seria a preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. Outro paradoxo, seria o fato de que a mesma tecnologia que proporciona ao homem a possibilidade de se informar e de estar atualizado com seu tempo, é a mesma que, também escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

Com a busca do aumento de capital e a abertura de novos mercados, há a intensa utilização de novas tecnologias da informação e comunicação. No entanto, a partir dessa nova realidade há uma clara exploração dos indivíduos nas relações de trabalho, na medida em que diversos trabalhadores são submetidos a intensos

ritmos de trabalho, causando sua conexão direta e constante com a atividade laboral desempenhada.

Diante deste fenômeno de intensa conexão entre o trabalhador e a atividade realizada, nasce a necessidade de se garantir o direito à desconexão do trabalho, ou, simplesmente, o direito ao não trabalho.

Tal direito tem sua base principiológica no respeito à dignidade humana, na medida em que o constituinte de 1988 reconheceu que o Estado existe em função da pessoa humana, e não o inverso, pois o ser humano é finalidade e não instrumento para a atividade estatal (SARLET, 2015).

De acordo com Silva & Ferreira (2019, p. 280) é a limitação da jornada de trabalho, prevista no inciso XIII, do artigo 7º, da CRFB/88, que garante ao trabalhador “[...] um tempo para que possa usufruir de outros direitos constitucionalmente assegurados”, e isso resguarda a sua integridade física e psíquica. Acompanhe:

A limitação da jornada de trabalho não é apenas o cumprimento de uma imposição legislativa, mas sim uma forma de garantir a todos os indivíduos o direito ao descanso, ao lazer, a cultura, ao convívio familiar e social, dentre outros. A partir desses direitos, possibilita-se o respeito ao que é mais importante para o ser humano: a sua dignidade. A restrição à duração do trabalho é uma forma de garantir a concretização de um projeto de vida, além de contribuir para uma existência digna. Assim, defende-se que o direito ao trabalho é um importante meio de obtenção de renda, mas também um instrumento de realização pessoal, porque a partir da prática do trabalho, o ser humano pode obter mecanismos substanciais para a realização dos seus planos existenciais. No entanto, é imprescindível que a jornada de trabalho realizada não frustrasse outros direitos fundamentais, sendo necessária a sua limitação para que se possa garantir o direito à desconexão do trabalhador da atividade laboral desempenhada. (SILVA; FERREIRA, 2019, p. 282)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), através de sua 7ª Turma, no julgamento do Agravo de Instrumento no Recurso de Revista, AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464, por unanimidade, desproveu o agravo interposto, e reconheceu o direito de um analista de suporte da empresa reclamada de obter indenização por ofensa ao “direito à desconexão”. No caso em tela, o relator, Ministro Claudio Brandão, afirmou que o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação devem servir para a melhoria das relações de trabalho e para a otimização das atividades desempenhadas, jamais para escravizar o trabalhador.

Acompanhe trecho da ementa do julgado:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de *smartphone*, *notebook* ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao **direito à desconexão** (grifos no original) (TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464. Publicação: 27/10/2017).

Desta maneira, para o TST, haverá respeito ao direito à desconexão quando o trabalhador, após o término de sua jornada, puder usufruir, efetivamente, de sua liberdade, seja descansando, seja praticando alguma atividade recreativa, desde que, não possuam qualquer ligação com sua atividade laborativa.

Outrossim, o ministro relator também acrescentou que o excesso de jornada é uma das razões para o aparecimento de doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade. A conexão excessiva com o meio ambiente laboral priva o trabalhador de uma vida social saudável e prazerosa, impedindo que busque dar cumprimento ao seu projeto de vida.

No mesmo sentido, Souto Maior (2003) defende que o direito à desconexão está diretamente relacionado com os direitos fundamentais do trabalhador, consagrados especificamente no artigo 7º da CRFB/88 e denota uma preocupação do legislador em resguardar a higidez física e psíquica do trabalhador.

Assim, o direito à desconexão visa garantir a manutenção e preservação dos direitos que são fundamentais aos trabalhadores, e também, proteger o trabalhador da “escravização digital”, de modo que o desrespeito a esse direito pode gerar um dano à existência do trabalhador.

## 5 DIREITO À INDENIZAÇÃO E DANO EXISTENCIAL

Como já mencionado, a CRFB/88 consagra em seu artigo 6º o direito fundamental social ao lazer. Desse modo, como um desdobramento da ideia de direito ao não trabalho, ou seja, da necessidade de desconexão do trabalhador de seu meio ambiente laboral, defende-se que todos os indivíduos possam usufruir do seu direito ao descanso, aproveitando este tempo com suas famílias, amigos, ou como quiserem, de modo que usurpar esse tempo do trabalhador traduz-se em frustrar os seus planos de vida, o que pode gerar um dano existencial, passível de indenização por parte do empregador.

Segundo Ferreira (2019, p. 222):

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

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

Assim, percebe-se que o dano existencial no ramo trabalhista, surge por meio das ações do empregador no momento que impede o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade, ou seja, quando esse trabalhador não pode desfrutar de direitos básicos como o lazer e o descanso. A partir do momento em que o trabalhador se encontra impossibilitado de exercer esses direitos, o dano existencial passa a existir.

Deste modo, essa modalidade de dano configura-se pela injusta privação do indivíduo a usufruir ou dar cumprimento aos seus projetos de vida. O exercício de qualquer atividade laborativa não pode impedir a pessoa de viver, e isso no seu sentido mais amplo possível. O trabalho não deve, como preleciona Dania (2015, p. 69/70), degradar a noção de reconhecimento e identidade social do indivíduo, tampouco impedir a concretização de uma meta de vida.

Neste sentido, Frota (2013, p. 63) define o dano existencial, dizendo que:

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

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

Acerca da diferença entre o dano moral e o dano existencial, Soares (2009, p. 46) explica que:

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

Convém mencionar que embora o supracitado doutrinador estabeleça significativa diferença entre o dano moral e o dano existencial, alguns magistrados, confundem tais danos, tratando o dano existencial apenas como uma espécie de dano moral, o que, de certo modo, prejudica a relevância desse instituto jurídico para a proteção da dignidade do trabalhador.

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

No caso analisado, o juiz de primeiro grau condenou o empregador a indenizar

a trabalhadora por “danos morais”, sob o fundamento de que houve ofensa à sua honra objetiva, pela não concessão de férias durante todo o pacto laboral (totalizando 14 anos). Em 2º grau, a 4ª Turma do TRT manteve a condenação de 1ª instância, porém, fez a correção da sentença para reconhecer que a situação configurava dano existencial. Acompanhe trecho do acórdão:

[...] Com efeito, a conduta contumaz da empresa em não conceder férias aos empregados constitui um verdadeiro atentado contra a saúde física e mental do trabalhador, por excesso de trabalho e fadiga, uma vez que o obriga a permanecer no labor quando deveria estar usufruindo, ao seu talante, do período de descanso anual remunerado.

De mais a mais, a não concessão das férias ao trabalhador representa para ele desistir involuntariamente de seus interesses pessoais e sociais, pois tem que abdicar de momentos únicos e especiais junto aos seus familiares ou do convívio com amigos, privando-o de adquirir novas experiências e conhecimentos, ou mesmo de ficar disponível a novas oportunidades de vida ou de existência.

Tais acontecimentos, se lhes oportunizados, refletem no bem-estar psíquico, moral e físico dos trabalhadores, pelo que se pode concluir que a violação ao direito de férias causa dano ao patrimônio imaterial do trabalhador, dano esse que não se vê reparado pelo simples pagamento das férias vencidas em dobro, como prevê o artigo 137 da CLT, o que compensa, quando muito, apenas o lado econômico e material das pessoas ofendidas. Destarte, resta configurado o dano existencial ou dano à existência [...]. (RO-0002161-22.2013.5.08.0117, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, DEJT 30/03/2015).

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

NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS DURANTE TODO O PACTO LABORAL (14 ANOS). PREJUÍZO À VIDA SOCIAL DO TRABALHADOR. DANO EXISTENCIAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a conduta contumaz da empresa em não permitir que a trabalhadora usufrísse de férias anuais, direito constitucionalmente assegurado, que além de visar à proteção da integridade física, mental e moral do empregado, possibilita que o mesmo usufrua do convívio social e familiar, que tenha lazer, que participe de atividades educativas e/ou religiosas, etc, forçoso é reconhecer que a empresa causou dano à vida em sociedade de sua empregada, provocando um vazio existencial em sua pessoa. Destarte, caracterizado o ato ilícito da empregadora, é devida a reparação civil, nos termos dos arts. 5.º, V, da Constituição Federal e 186 e 927, caput,

do Código Civil. Mantida a d. sentença. Recurso improvido (RO-0002161-22.2013.5.08.0117, 4ª Turma, Relatora Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal, DEJT 30/03/2015)

Assim, note que para a ocorrência deste dano no Direito do Trabalho é observada comumente em duas situações: 1. Quando há uma exigência de uma jornada excessiva pelo empregador, e 2. Quando o ambiente laboral não assegure ao trabalhador condições mínimas para desfrutar de uma qualidade de vida.

A realização de extensas jornadas de trabalho de forma habitual, além de afetar a saúde física e psíquica do obreiro, ocasiona acidentes de trabalho, deflagra doenças mentais como depressão, ansiedade e outras, também pode influenciar diretamente nos planos existenciais do trabalhador. Os indivíduos quando são submetidos a longos períodos de trabalho rotineiramente, são impedidos de projetar objetivos e realizá-los, afetando diretamente seus planos de vida e a sua existência. Nessa linha, Franco (2017, p. 272) ensina:

Quando os projetos de vida do trabalhador são violados, quando restam impossíveis de serem alcançados, e isso representa reflexos graves ao seu bem-estar psicológico está diante do que se chama de dano existencial, ligado ao dano psicológico. Ocorrem inúmeras, vezes no âmbito do trabalho. São casos, v.g., de negar permissão ao empregado para ausentar temporariamente do trabalho a fim de prestar exame de vestibular, prejudicando-lhe o futuro profissional, ou impedir que desenvolva uma prática desportiva, fora do horário do expediente, ou exigir-lhe sobre jornada frequente e não observar as regras do banco de horas, ou desmotivadamente, cancelar as férias já concedidas prejudicando o empregado do convívio familiar. Evidente que, em casos dessa natureza, o prejuízo ao trabalhador é subjetivo, lhe está sendo negado o direito à felicidade (...), e, por corolário, a usufruir de alguns dos direitos contemplados no art. 6º da Constituição de 1988.

É praticamente unanime o entendimento de que a caracterização do dano existencial está ligada, na sua, essência à frustração de um projeto de vida do trabalhador.

Note que o dano existencial ora apresentado tem o condão de inviabilizar um projeto de vida. Não é qualquer situação que será passível de atribuição, mas somente àquelas que possa ser reconhecida a existência de um prejuízo, o ato ilícito do violador e o nexos de causalidade (MELO; RODRIGUES, 2018). Nessa linha, para ser configurado, alguns elementos devem estar presentes, os quais correspondem ao dano ao projeto de vida ou o dano à vida de relações (OLIVEIRA NETO, 2018).



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

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

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

Esse não é um posicionamento isolado da 3ª Turma do TST. No mesmo sentido posicionou-se a 4ª Turma do TST, no Recurso de Revista nº RR-1001084-55.2013.5.02.0463, de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, acompanhe:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer

trabalhador”, a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, §7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. (...)” (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22/11/2019).

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

Ainda neste sentido manifestou-se a Ministra Maria Helena Mallmann, da 2ª Turma do TST, no julgamento do Recurso de Revista nº 1351-49.2012.5.15.0097, acompanhe:

Na seara juslaboral, o dano existencial, também conhecido como dano à existência do trabalhador, visa examinar se a conduta patronal se faz excessiva ou ilícita a ponto de imputar ao trabalhador prejuízos de monta no que toca o descanso e convívio social e familiar” (RR - 1351-49.2012.5.15.0097, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 12/03/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/03/2019)

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

## CONCLUSÃO

O estudo sobre a globalização e seus reflexos na seara trabalhista, notadamente quanto aos avanços tecnológicos experimentados pelas nações, é de suma importância para a compreensão do instituto da desconexão do trabalhador, ou seja, do seu direito ao não trabalho.

No âmbito da interpretação dos direitos fundamentais trabalhistas dentro do atual sistema, verifica-se que nas relações trabalhistas a presença de meios tecnológicos está cada vez mais ampla, possibilitando uma melhor forma de produtividade. Entretanto, faz-se necessário assegurar formas de os trabalhadores se desconectarem de seu labor, pois, muitas vezes continuam inseridos no seu ambiente laboral mesmo após o fim da sua jornada de trabalho.

Desta forma, nasce a necessidade de resguardar o trabalhador das novas formas de exploração laboral, regulamentando-as de maneira a respeitar o trabalho decente, na medida em que a intensa conexão do obreiro ao trabalho gera inúmeros danos para a sua vida e saúde, fragilizando sua qualidade intrínseca e distintiva, qual seja, sua dignidade humana.

Vale destacar, também, que esse excesso de trabalho, por si só, pode ser um obstáculo intransponível para a realização de seus projetos de vida, conseqüentemente, gerando prejuízos à sustentabilidade do ser humano. O trabalho que, em nossa leitura, coaduna-se com os princípios constitucionais externalizados em 1988 é aquele em que a atividade possibilita o desenvolvimento de um projeto de vida, um trabalho cuja duração viabiliza o planejamento de estudos do trabalhador e de seus filhos, a aquisição de uma moradia digna, o usufruir de férias, enfim, todo um arcabouço protetivo e de realizações cujo homem-trabalhador é o proprietário.

O trabalho exerce repercussão direta na vida de qualquer trabalhador, logo, se inserido em um ambiente marcado pelo respeito às normas trabalhistas, terá uma vida digna. Do contrário, se sua atividade está em desacordo com os ditames do trabalho decente, essa pessoa experimentará uma existência desprovida de sentido, na medida em que sua própria vida restará degradada e a frustração por não conseguir realizar seus objetivos irá afetar seu espaço pessoal.

O desempenho da atividade laborativa deve não apenas ser uma fonte de subsistência para o trabalhador e sua família, como também, mecanismo capaz de trazer realização plena para o indivíduo, possibilitando a concretização de seu projeto de vida. E, para alcançar tal desiderato, é imprescindível que as novas relações de trabalho sejam regulamentadas visando fixar diretrizes que objetivem, precipuamente, tutelar o trabalho decente.

A introdução de novas tecnologias transformou o mundo do trabalho e este processo não tem volta, não há como retroceder e nem deve. O que se defende, em verdade, é que a norma trabalhista seja compatibilizada com todo este arcabouço de mudanças vivenciadas em sociedade. Para tanto, o plano normativo precisa ser

repensado, seja para acolher novas modalidades de trabalho, seja para regular novos direitos que exsurgem ou se potencializam nesta era da modernidade, como o direito à desconexão.

O desrespeito à desconexão do obreiro de sua atividade laborativa pode levá-lo não apenas a desenvolver patologias das mais variadas, como também, frustrar a realização de seu plano de vida. E, anular a concretização de um projeto de vida mediante inobservância deliberada do núcleo básico, essencial, dos direitos dos trabalhadores é conduta passível de indenização por dano de natureza existencial.

Desta forma, em um mundo em constante transformação, resguardar direitos mínimos para os que vivem de seu trabalho é conduta imperiosa, e o plano normativo adaptado às mudanças tecnológicas é uma necessidade. Nesta conjuntura, o direito à desconexão desponta como interesse indispensável, imprescindível para uma vida digna, cabendo ao Estado regular a matéria e, ao menos, fiscalizar a observância das normas já existentes no ordenamento jurídico, em especial os intervalos intra e inter jornadas e o tempo fixado para a jornada de trabalho, fazendo-se cumprir o que a legislação determinou.

O excesso no desempenho de atividades afeta não apenas a saúde física e mental do obreiro, como também outros direitos como o lazer e o descanso, a conectividade excessiva acarreta, em nosso sentir, afetação no que diz respeito à não realização de projetos, objetivos, metas, enfim, as aspirações naturais de todo e qualquer ser humano. A sobrecarga de trabalho ocorrida sistematicamente e que resulta no comprometimento da liberdade do trabalhador, alcançando seu plano de vida, são fatores que configuram o dano existencial.

E, para evitar sua ocorrência, acredita-se que a tutela do direito à desconexão é medida impreterível, posto que o não trabalho revela-se um direito não apenas do trabalhador, como também da própria sociedade onde está inserido e de sua família. Por conta desta conjuntura, a regulação estatal se impõe para que a proteção ao trabalhador seja efetiva e sua sustentabilidade emocional seja preservada, condição esta para ter sua dignidade humana incólume.

Portanto, no presente ensaio, defendeu-se a possibilidade de responsabilização do empregador por dano existencial quando ficar caracterizado, objetivamente, que o trabalhador teve prejuízos à sua vida, na medida em que deixou de realizar seus projetos de vida em decorrência da exigência de extensas jornadas de trabalho, não tendo respeitado o seu direito fundamental à desconexão do meio ambiente laboral.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 nov. 2019.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 08 nov. 2019.

CALVO, Adriana. O **direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho**: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

DANIA, Thiago Vilela. Viver para trabalhar ou trabalhar para viver? Uma análise do conceito de trabalho digno na canção “Construção”, de Chico Buarque de Holanda. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; PIMENTA, José Roberto Freire; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; LOPES, Othon de Azevedo (Coords.). **Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015.

FERREIRA, Vanessa Rocha. O dano existencial nas relações de trabalho: uma análise da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas. *In*: BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha; GARCIA, Anna Marcela Mendes. **Direito ao trabalho: reforma trabalhista e temas afins**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 213-234.

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

MARTINS, Adalberto. **Os direitos humanos de segunda geração e o direito do trabalho na era tecnológica**. Disponível em: <http://www.unifieo.br/edifio/index.php/rmd/article/viewFile/242/312>. Acesso em: 15 fev. 2020.

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.

OLIVEIRA, Márcio Batista. **O direito ao lazer na formação do homem social.** Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7406](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406). Acesso em: 05 nov. 2019.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual:** causas, efeitos e confirmação. São Paulo: LTr, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 10ª ed. rev. atual, Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional.** 8. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SILVA, Erica de Kassia Costa da; FERREIRA, Vanessa Rocha Direito à desconexão: o direito a realização do projeto de vida do trabalhador. In: MACHADO, Luciana de Aboim; MESQUITA, Valena Jacob Chaves; TAVARES, Silvia Gabriele Correa (coord.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho.** Florianópolis: CONPEDI, 2019. ISBN: 978-85-5505-836-3 Pág. 276-293. Disponível em: <http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/048p2018/5599g2ws/h7G8783OpP16wD12.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2020.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUTO, Daphnis Ferreira. **Saúde no trabalho:** uma revolução em andamento. 2. ed. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 jan. 2020.

TRT- 8. 4ª Turma. Relatora: Desembargadora Pastora do Socorro Teixeira Leal. **Recurso Ordinário (RO) nº 0002161.22.2013.5.08.0117**. Publicado em: 30/03/2015. Disponível em: <https://portal-std.trt8.jus.br/ConsultaProcesso/formulario/ProcessoConjugado.aspx>. Acesso em: 18 fev. 2020.

TST. 2ª Turma. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, **Recurso de Revista nº 1351-49.2012.5.15.0097**. Inteiro teor disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/686352702/recurso-de-revista-rr-13514920125150097/inteiro-teor-686352742?ref=juris-tabs>. Acesso em: 18 fev. 2020.

TST. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. **Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 10566-95.2015.5.15.0080**. Inteiro teor disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cc6b88bbd80fd2cefc837b008321dab>. Acesso em: 23 jan. 2020.

TST. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. **Recurso de Revista nº 1001084-55.2013.5.02.0463**. Inteiro teor disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/783823822/recurso-de-revista-rr-10010845520135020463/inteiro-teor-783823842?ref=juris-tabs> . Acesso em: 18 fev. 2020.

TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, **AIRR 2058-43.2012.5.02.0464**. Inteiro teor. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&submit=Consultar>. Acesso em: 19 fev. 2020.

Artigo publicado originalmente na Revista de Direito do Trabalho | vol. 211/2020 | p. 17 - 34 | Maio - Jun / 2020 | DTR\2020\6406