

## O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

**ANA PAULA DE SÁ TEIXEIRA**

*Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves  
(UNIPTAN)*

*E-mail: anapaulast007@outlook.com*

**NATIELE APARECIDA DA SILVA BARBOSA**

*Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves  
(UNIPTAN)*

*E-mail: natielesilva299@gmail.com*

**RESUMO:** As relações laborais da atualidade são marcadas pela crescente incorporação de tecnologias da informação ao sistema produtivo, e o teletrabalho se revela, cada vez mais, uma tendência crescente na realidade laboral do Brasil. Frente a esta modalidade de trabalho, emerge a problemática que envolve a presente pesquisa, qual seja, a possibilidade de se responsabilizar o empregador pelos danos existenciais experimentados pelos teletrabalhadores, em razão da não observância do direito à desconexão. Isso porque as alterações paradigmáticas nas relações de trabalho, ao passo que apresentam vantagens tanto para empregador como para empregado, quando não respeitado o direito à desconexão, além de ocasionarem consequências nefastas à saúde e à integridade psicológica, podem acarretar danos de natureza existencial aos teletrabalhadores, o que é apto a ensejar a análise da responsabilidade patronal. Justifica a presente pesquisa, então, as novas feições das relações laborais e o estado final em que se encontra o teletrabalhador, por vezes desgastado e acometido pela Síndrome de Burnout. Destarte, este artigo objetivou verificar a responsabilidade do empregador pelos danos existenciais causados em virtude da violação ao direito à desconexão no regime de teletrabalho prestado por produção ou por tarefa. Para tanto, a metodologia utilizada tem o cunho exploratório e bibliográfico. Conforme restará demonstrado, uma vez verificado o nexos entre a conduta patronal e a ocorrência de danos existenciais aos teletrabalhadores, é possível responsabilizar o empregador pelos danos por ventura causados, ainda que o teletrabalho tenha por característica a sua realização fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou não.

**Palavras-chaves:** Desconexão; Teletrabalho; Responsabilidade; Danos existenciais.

### INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, em meados do século XVIII, alterou significativamente as relações laborais. As transformações que lhe sucederam, com o decorrer dos anos, acarretaram, principalmente, na incorporação de tecnologias da informação ao sistema produtivo, característica marcante da “Indústria 4.0”<sup>1</sup> ou “Quarta Revolução Industrial” (SCHWAB, 2016, p. 19). Nessa perspectiva, no Brasil do século XXI, o teletrabalho, antes

---

<sup>1</sup> Termo utilizado pela primeira vez em 2011, na Feira de Hannover (Alemanha). Tem como base a introdução das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's) no sistema de produção das empresas (ARRUDA; D'ANGELO, 2020, p. 4).

mesmo da pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2), já se apresentava como uma nova tendência na realidade laboral no país, e, com as medidas de combate e de enfrentamento à pandemia, tornou-se uma modalidade de trabalho crescente na sociedade brasileira.

Ocorre que as alterações paradigmáticas nas relações de trabalho, impostas como uma resposta ao isolamento social para a continuidade laboral, intensificaram, sobremaneira, as mudanças na perspectiva do local de trabalho, na segurança, e, sobretudo, no volume de informações e na velocidade de entrega de resultados. Sob essa ótica, cumpre mencionar que, aliado à exclusão dos teletrabalhadores, que prestam serviços por produção ou por tarefa, do regime de controle de jornada, os meios tecnológicos dificultam a desconexão entre o trabalho e os afazeres de casa, o convívio com a família e os momentos de lazer, visto que a jornada de trabalho se confunde com os períodos de descanso.

O que se observa, por conseguinte, é que este novo panorama laboral originou uma realidade muito mais desgastante, que exige do trabalhador, não apenas física, mas, em especial, mentalmente, o que pode resultar, por vezes, em distúrbios psicológicos, como é o caso da Síndrome de Burnout. Tal fato importa, por consequência, na análise da responsabilidade do empregador pelos danos extrapatrimoniais, de natureza existencial, possivelmente, sofridos pelos teletrabalhadores, tendo-se em vista o reconhecimento do direito fundamental que emerge frente à “Quarta Revolução Industrial” (SCHWAB, 2016, p. 19) – o direito à desconexão.

Nessa perspectiva, o presente artigo buscou responder ao seguinte questionamento: frente às novas modalidades de trabalho, decorrentes da “Indústria 4.0”, mais especificadamente o teletrabalho, o empregador é responsável pelos danos existenciais experimentados pelos teletrabalhadores, ainda que o ambiente de trabalho não seja as dependências da empresa?

Para tanto, foi traçado, como objetivo geral: a análise da responsabilidade do empregador pelos danos existenciais causados pelo ambiente de trabalho, em razão da violação ao direito à desconexão no exercício do teletrabalho, e, mais especificadamente, objetivou-se: a) conceituar o que é direito à desconexão e diferenciar o teletrabalho do *home office*; b) analisar as novas realidades laborais, com vistas a apontar a condição do trabalhador neste contexto e verificar os impactos do regime de teletrabalho sobre a saúde e a integridade do obreiro, em razão do avanço de doenças ocupacionais de natureza psicológica; c) e demonstrar a responsabilidade do empregador pelos danos existenciais causados pelo ambiente de trabalho, ainda que este não seja as dependências da empresa.

Justificou a presente pesquisa, portanto, as novas feições das relações laborais e o estado final em que se encontram os trabalhadores, normalmente desgastados e propensos a desenvolverem a Síndrome de Burnout. Frente às maçantes e, principalmente, desgastantes modalidades de trabalho, resultantes da “Quarta Revolução Industrial” (SCHWAB, 2016, p. 19), tendo-se em vista a condição do obreiro no contexto atual e os efeitos prejudiciais desse novo panorama à saúde, mostra-se relevante a discussão sobre a responsabilidade do empregador pelos danos existenciais experimentado pelos teletrabalhadores.

Registre-se, por oportuno, que a presente pesquisa sustenta a hipótese de que é possível responsabilizar o empregador pelos danos existenciais, causados pela não observância do direito à desconexão no teletrabalho. E, no intuito de confirmar esta hipótese, inicialmente, fora conceituado o direito à desconexão, para então, no segundo capítulo, serem traçadas as diferenças entre o teletrabalho e o *home office*, em razão do expressivo crescimento destas modalidades de trabalho com o advento da pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2).

No capítulo terceiro, foi feita a análise da precarização das relações de trabalho, diante da maior flexibilidade das mesmas e do excesso de cobrança imposto aos teletrabalhadores. Neste capítulo, relacionou-se o teletrabalho com o crescente aumento da Síndrome de Burnout, hoje caracterizada, pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como uma doença ocupacional, que assombra os teletrabalhadores. Por derradeiro, abordou-se a responsabilidade civil do empregador por danos de natureza existencial, uma vez que a violação do direito à desconexão, por parte do empregador, ao passo que lesa direitos atrelados à dignidade da pessoa humana, enseja a análise da responsabilidade patronal.

Ressalte-se, por fim, que a metodologia utilizada neste trabalho tem o cunho exploratório e bibliográfico, o que envolveu a análise e a leitura de conteúdos jurídicos já publicados, como livros, artigos científicos, teses, monografias, dissertações, bem como da legislação pátria vigente. A busca, conforme delineado alhures, propõe-se a demonstrar a necessidade da observância ao direito à desconexão no contexto do teletrabalho.

## **1. O DIREITO À DESCONEXÃO**

O direito à desconexão pode ser compreendido como o direito de o trabalhador se desconectar de suas atividades laborais, de descansar e de dedicar parte do tempo a outras ocupações que não se relacionem com o trabalho (AGUILERA; FERREIRA, 2021. p. 37). Trata-se, na visão do jurista Jorge Souto Maior (2003, p. 298), do direito ao “não trabalho”, no sentido de “trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde” (MAIOR, 2003, p. 298).

Durante o período do “não trabalho”, ocorre uma ruptura entre a esfera laboral e a vida pessoal do obreiro, o que possibilita que este último desfrute de momentos com a família ou mesmo que se socialize com as demais pessoas ao seu redor, que pratique esportes, estude, viaje, possa se dedicar a atividades culturais e religiosas, ou, apenas, que descanse e, assim, recupere a disposição física e mental desgastada ao longo das jornadas de trabalho.

Ressalte-se, por oportuno, que o ordenamento jurídico francês, com a publicação da Lei nº 2016-1088, de 08 de agosto de 2016, foi o primeiro a positivizar o direito à desconexão. Nesse sentido, a referida lei garante o direito dos empregados de se absterem de responder mensagens eletrônicas, enviadas por seus superiores, nos horários que excedem a jornada de trabalho. Cumpre mencionar que tal regramento somente passou a ter vigência a partir de janeiro de 2017, bem como se aplica apenas às empresas que tenham um quadro de mais de cinquenta funcionários (SCALZILLI, 2020).

No Brasil, muito embora possa se observar, com as recentes alterações do art. 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovidas pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2022, uma tentativa tímida, e, conforme se verá adiante, ineficaz de se assegurar, aos teletrabalhadores, o respeito aos períodos de descanso, o direito à desconexão ainda não se encontra efetivamente positivado na ordem jurídica nacional.

Entretanto, antes mesmo das referidas modificações ao texto da CLT, o direito à desconexão já era considerado como um direito fundamental implícito, vez que decorre de outros direitos fundamentais constitucionalmente previstos, a exemplo do direito à privacidade, ao lazer, a uma jornada de trabalho não exaustiva e intercalada com períodos de descanso, de modo que o princípio da dignidade da pessoa humana é um corolário do direito à desconexão (SCALZILLI, 2020). Cumpre mencionar, ainda, que o direito à desconexão está atrelado ao direito fundamental à saúde, à higiene e à segurança do trabalho, pois objetiva garantir a higidez física e mental do obreiro, com a consequente redução de riscos de acidentes de trabalho (JAMBEIRO, 2018).

Conquanto muitos ordenamentos jurídicos considerem o trabalho como um mecanismo dignificante da pessoa humana – no Brasil, inclusive, é um dos fundamentos da República estampado na Carta Magna<sup>2</sup> –, este mesmo trabalho, quando avança sobre intimidade e a privacidade do obreiro, pode surtir efeitos contrários, retirando a dignidade outrora conferida

---

<sup>2</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL. CRFB/88).

(MAIOR, 2003). Na contramão destes efeitos, com o fim de impedir a invasão do trabalho na vida pessoal do trabalhador e assegurar a ele a fruição de momentos de lazer e de descanso, insurge-se o direito à desconexão, que se materializa com o respeito à fruição dos períodos de repouso, seja durante os intervalos intra e interjornadas, seja nas férias anuais ou mesmo nos descansos semanais, períodos estes em que deve haver a completa desvinculação do obreiro de suas atividades laborais (MAIOR, 2003).

Muito embora a ideia de não trabalhar, culturalmente, não seja de bom grado à sociedade, uma vez que, conforme mencionado alhures, o trabalho, ao contrário do ócio, é considerado como “fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo” (MAIOR, 2003, p. 298), é relevante destacar que a ausência de labor é de suma importância sob o ponto de vista biológico, social e econômico. Nesse sentido:

- a) de natureza biológica, porque elimina ou reduz os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga;
- b) de caráter social, por ensejar a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas, proporcionar-lhe a aquisição de conhecimento e ampliar-lhe a convivência com a família;
- c) de ordem econômica, porquanto restringe o desemprego e aumenta a produtividade do trabalhador, mantendo-o efetivamente na população economicamente ativa (SUSSEKIND, 1996 apud PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 200).

Acrescente-se, ainda, que, na visão de Marcio Henrique Pereira Ponzilacqua e Luana Graciana Silva (2022), a principal finalidade do direito de estar desconectado não é simplesmente garantir o direito ao descanso, mas sim limitar a jornada de trabalho na era da “Indústria 4.0”, “tendo em vista a utilização de equipamentos de comunicação instantânea como ferramenta laboral” (PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 213).

Em suma, o direito à desconexão

[...] se materializa no direito à preservação da intimidade e mesmo no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto trabalha, utilize – de forma proporcional e adequada – “válvulas de escape” que permitam a desconexão, por alguns minutos, tornando assim mais produtivas e satisfatórias suas horas de trabalho. (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p. 47-48)

Pois bem.

No intuito de tecer considerações direcionadas à discussão do direito à desconexão no teletrabalho, torna-se imperioso traçar as diferenças entre esta modalidade de trabalho e o *home office*, uma vez que esses conceitos são, por vezes, equivocadamente empregados. Feito isso, analisar-se-á as novas realidades laborais, com vistas a apontar a condição do trabalhador no contexto da “Indústria 4.0” e verificar-se-á os impactos do regime de teletrabalho sobre a

saúde e a integridade mental do obreiro, em razão do avanço de doenças ocupacionais de natureza psicológica.

## 2. AS DIFERENÇAS ENTRE O TELETRABALHO E O *HOME OFFICE*

Inicialmente, cumpre ressaltar que o teletrabalho e o *home office* se faziam presentes na realidade brasileira antes mesmo da pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2). Com a pandemia, entretanto, estas modalidades de trabalho se tornaram exponencialmente mais visíveis no âmbito das relações laborais.

Segundo Mariana dos Anjos Ramos, advogada trabalhista especializada, bancária e mestre pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), em entrevista divulgada no site da revista *Isto É Dinheiro*, “o trabalho remoto é gênero – dividido entre as modalidades de teletrabalho, *home office* e trabalho híbrido – em que há atividades exercidas à distância e com especificidades” (RAMOS apud ALMEIDA, 2022).

Ramos afirma ainda que “o teletrabalho possui regramento próprio, utilizando meios informatizados e telemáticos de comando, controle e supervisão, enquanto ao *home office* se aplica as mesmas normas do trabalhador que exerce suas atividades de forma presencial” (RAMOS apud ALMEIDA, 2022).

Sob essa perspectiva, e de acordo com as modificações introduzidas pela Lei nº 14.442/2022, o teletrabalho ou trabalho remoto pode ser compreendido como o trabalho realizado fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou não, o que não significa necessariamente que será realizado na casa do empregado, tampouco que se trata de trabalho externo. Além disso, é imprescindível, para a caracterização desta modalidade de trabalho, a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Dessa forma, desde que seja realizado fora das dependências da empresa, com o emprego das TIC’s (tecnologias de informação e comunicação), de modo que, por sua natureza, a prestação do serviço não equivalha ao trabalho externo, restará configurado o teletrabalho.

O teletrabalho fora regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467, de 2017 – a reforma trabalhista de 2017 –, que inseriu um capítulo específico para tratar desta modalidade de trabalho, a partir do art. 75-A até o art. 75-F. Recentemente, a redação dos referidos dispositivos foi sensivelmente alterada pela Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, que, no art. 75-B, § 2º, passou a dispor que “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa” (BRASIL, 2022). Da leitura dos dispositivos subsequentes, verifica-se que apenas se a prestação de serviços for por jornada, ha-

verá controle de jornada, de modo que, *a contrario sensu*, se o serviço for prestado por produção ou por tarefa, independentemente do número de empregados, o empregador estará desobrigado de manter controle de jornada de trabalho, o que pode ocasionar a sobrecarga destes teletrabalhadores e afetar os seus momentos de descanso e lazer, como restará demonstrado.

Além disso, face à ausência de controle de jornada quando a prestação de serviço se der por produção ou por tarefa, não há o que se falar em direito ao pagamento de horas extras, tampouco de adicional noturno, caso o labor seja realizado durante o período das 22 horas de um dia até as 05 horas do dia seguinte, ou mesmo de respeito aos intervalos intra e interjornada.

Por sua vez, em relação ao *home office*, que, em sentido literal, significa escritório em casa, por força do disposto no art. 6º da CLT<sup>3</sup>, entende-se que não existem mudanças ente ele e o trabalho exercido presencialmente, de modo que a casa do obreiro é considerada como uma extensão da empresa. Nessa modalidade de trabalho, não é necessário que haja alguma formalização ou, até mesmo, qualquer alteração do contrato de trabalho já convencionado por empregado e empregador, diferentemente do teletrabalho, que deverá ser escrito.

Em termos práticos, a grande diferença entre o teletrabalho e o *home office* reside no fato de que, nesse último, é necessário registrar a jornada de trabalho, razão pela qual o empregado faz jus à percepção de horas extraordinárias, de adicional noturno, caso exerça o labor durante o período das 22 horas de um dia até as 05 horas do dia seguinte, bem como da indenização do intervalo intrajornada eventualmente suprimido, visto que as regras são as mesmas do trabalho presencial.

De mais a mais, segundo Lantyer,

o *home office* se caracteriza quando o trabalho é realizado remotamente de maneira eventual na residência do empregado, podendo ou não configurar a hipótese de teletrabalho, sendo benéfico principalmente em casos de emergências como pandemias, enchentes e greves. Nem todas as atividades em *home office* se utilizam da tecnologia, que é condição preponderante para caracterização do teletrabalho (LANTYER, 2022, s/n).

Em suma, a principal diferença entre esses regimes de trabalho se deve ao fato de que o teletrabalho é o trabalho realizado preponderantemente ou não fora das dependências da

---

<sup>3</sup> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL. CLT).

empresa, via de regra, sem controle de jornada<sup>4</sup> e com a utilização das TIC's, enquanto que o *home office*, como já mencionado, é uma extensão da empresa, e, como tal, sujeita-se as mesmas regras do trabalho presencial.

Estabelecidas as diferenças entre o teletrabalho e o *home office*, passa-se agora a analisar as novas realidades laborais, com vistas a apontar a condição do trabalhador nesse contexto e verificar os impactos do regime de teletrabalho sobre a saúde e a integridade do obreiro, em razão de avanços de doenças ocupacionais de natureza psicológica.

### 3. RELAÇÕES DE TRABALHO PRECARIZADAS, EXCESSO DE COBRANÇA E BURNOUT

Conforme aponta José Affonso Dellegrave Neto (2014. p. 24), o teletrabalho apresenta algumas vantagens, tanto para o empregador quanto para o empregado, a exemplo da

[...] desnecessidade de deslocamento diário até a empresa, flexibilidade de horário de trabalho, maior convívio com os familiares ou até mesmo a redução de custos com vale-transporte e investimento na infraestrutura da empresa, economia que pode ser compensada com uma maior oferta de salário ao teletrabalhador.

Além disso, a implementação do teletrabalho nas empresas aumenta a produtividade, conforme se depreende da pesquisa realizada, em âmbito nacional, pelo DataSenado<sup>5</sup>, uma vez que “costuma ser executado de forma mais célere, pois não há interferências de colegas de trabalho como na forma presencial, e exige maior concentração do trabalhador que utiliza as tecnologias da informação e da computação na jornada de trabalho” (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 10).

Entretanto, a hiperconexão, ocasionada pelo teletrabalho, resulta na dificuldade de dissociação dos momentos de labor com os períodos de não trabalho (FERRO, 2022). Isso porque as TIC's, ao passo que mesclam as fronteiras da atividade profissional com a esfera não profissional – pois, a todo o momento, o trabalhador pode estar conectado, respondendo um e-mail, uma mensagem no *whatsapp* ou mesmo atendendo um telefonema –, também au-

---

<sup>4</sup> De acordo com a nova redação do art. 75-B, § 3º da CLT, verifica-se que apenas os teletrabalhadores que prestam serviços por jornada se submetem as regras do controle de jornada, enquanto que os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa estão excluídos, por determinação do legislador, dessas regras.

<sup>5</sup> SENADO NOTÍCIAS. **Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrenca-do-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 29 mai. 22.

mentam o ritmo e a intensidade do labor, bem como o excesso de informações a serem processadas pelo obreiro (PONZILACQUA; SILVA, 2022).

Acrescente-se, ainda, que esta hiperconexão importa em um maior tempo despedido na realização do trabalho, principalmente, quando, ao empregado, é imposto um volume enorme de tarefas a serem entregues em um curto espaço de tempo. Ademais, a possibilidade de acessar o ambiente virtual de trabalho a qualquer momento, inclusive nos períodos de descanso e de lazer, bem como de fragmentar a prestação do serviço ao longo do dia se afiguram como obstáculos à limitação da jornada e ao usufruto de momentos de não trabalho (PONZILACQUA; SILVA, 2022).

Cumprе mencionar, por oportuno, que antes das mudanças introduzidas pela Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, a CLT dispunha que todo e qualquer trabalho prestado na modalidade de teletrabalho não se submetia ao controle de jornada. Tal fato se justificava em razão da suposta dificuldade de fiscalização da efetiva prestação de serviço, por parte do empregador, quando comparado com o labor prestado nas dependências da empresa (SCALZILLI, 2020).

Esta tese, no entanto, não se sustenta. Isso porque, muito embora o trabalho seja exercido “fora do alcance da vista do empregador”, as mesmas tecnologias que tornaram possível o exercício do teletrabalho são suficientes para controlar a jornada da prestação do serviço. Nesse sentido, consoante José Affonso Dellegrave Neto

com a tecnologia que temos à disposição é possível um monitoramento mais intenso e efetivo do que aquele presencial e visual. Hoje temos softwares que controlam o momento exato em que o PC foi ligado, desligado e quantos toques foram dados no teclado. Também é possível, com o uso de uma webcam e programas como o do Skype, filmar integralmente o trabalhador à distância. A possibilidade de controle e aproximação é tamanha que a preocupação jurídica já atinge outra seara, a dos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador (DELLEGRAVE NETO, 2014, p. 9-10).

Com o advento das alterações da Lei nº 14.442/2022, o § 3º, do art. 75-B, passou a dispor que “na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação” (BRASIL, 2022), ou seja, quando o teletrabalho for prestado por produção ou por tarefa não haverá controle de jornada.

Ainda que a partir de agora apenas os teletrabalhadores que prestem serviço por produção ou por tarefa estejam excluídos do controle de jornada, essa característica ainda confere maior flexibilização à relação de trabalho, visto que esses empregados não se encontram pre-

tos a uma jornada de trabalho pré-determinada, o que possibilita que exerçam seu labor em qualquer momento, inclusive nos momentos de lazer, com o intuito de cumprir as metas determinadas por seu superior.

Além dos riscos ergonômicos, maior propensão ao desenvolvimento do sedentarismo e enfermidades correlatas, bem como de doenças oculares (AGUILERA; FERREIRA, 2021), a ausência de desconexão corrobora para o desenvolvimento de doenças psicológicas, como é o caso da Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional. A referida síndrome foi diagnosticada, pela primeira vez, nos Estados Unidos da América, mais precisamente em 1953, devido a um estudo de Schwartz e Will, conhecido como “Caso de Miss Jones” (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020). Desde o início do ano de 2022, a Síndrome de Burnout já é classificada como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS)<sup>6</sup>.

A Síndrome de Burnout é caracterizada por:

[...] distúrbios emocionais e físicos, manifestações de exaustão vital extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, de muita pressão e de responsabilidades elevadas que desencadeiam sintomas que começam de forma leve e vão se agravando ao longo do tempo: sofrimentos psicológicos e problemas físicos, fadiga ou cansaço excessivo físico e mental, tonturas, dores de cabeça frequentes, alterações no apetite, insônia, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e de insegurança, negatividade constante, sentimentos de derrota e de desesperança, alterações repentinas de humor, irritabilidade, isolamento, pressão alta, dores musculares, problemas gastrointestinais, nervosismo, etc. (LEAL, 2022, s/n)

Com o estopim da pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2), o teletrabalho, que já se apresentava como uma nova tendência na realidade laboral, cresceu de forma exponencial em todo mundo na medida em que aumentaram os casos de Síndrome de Burnout (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020). Nessa perspectiva, uma entrevista, com cerca de quinze mil pessoas, realizada pela LHH Grupo Adecco, empresa presente em sessenta países, em 2021, obteve a seguinte conclusão: “38% das pessoas ouvidas dizem ter sofrido da Síndrome de Burnout, ao longo do ano passado. O levantamento mostrou também que 32% dos entrevistados informaram que a saúde mental piorou significativamente por conta do trabalho à distância” (CURSINI, 2022).

No Brasil, de acordo com uma pesquisa feita pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), houve um crescimento de 30% dos pedidos de auxílio por incapacidade temporária

---

<sup>6</sup> JORNAL PUC-SP. **Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional**. Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 18 mai. 2022.

em razão de transtornos psicológicos, durante os anos de 2019 a 2020<sup>7</sup>. Para além disso, antes mesmo da pandemia, dados da International Stress Management Association (ISMA-BR) já apontavam que cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros estavam acometidos da Síndrome de Burnout<sup>8</sup>.

Registre-se que, quando falamos do crescente aumento nos casos de Burnout no teletrabalho, defendemos que esse aumento pode estar interligado à dificuldade de desconexão, vez que “a Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio psíquico decorrente de tensão emocional e/ou física provocada por condições de trabalho altamente desgastantes, que afeta todos os campos da vida profissional e pessoal do trabalhador” (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 15). Nesse sentido, de acordo com um levantamento realizado pela empresa Oracle, 87% das pessoas, que participaram da pesquisa e que foram submetidas ao regime do teletrabalho, relataram terem dificuldades de se desconectarem do labor<sup>9</sup>.

Notadamente, no regime de teletrabalho, a vida privada se mistura com a vida profissional, “o que implica, a um só tempo, a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho e, logicamente, a ausência de desconexão” (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p. 54), visto que a residência do obreiro ora é seu ambiente de descanso, ora seu ambiente de trabalho. Além disso, muitas vezes, a casa do teletrabalhador não dispõe da infraestrutura necessária para o regular desempenho das suas atividades laborais, sendo o trabalho, por vezes, realizado na mesa de refeições, no dormitório, na sala de estar ou mesmo enquanto, simultaneamente, cuida dos filhos ou lhes ensina as tarefas escolares.

Acrescente-se que

trabalhar remotamente tem contribuído para o agravamento da Síndrome de Burnout, na medida em que o trabalhador muitas vezes não tem uma jornada de trabalho fixa e pré-estabelecida, com início e término uniformes do labor, que o coloca em dedicação exclusiva ao trabalho. O ambiente de trabalho em escritório físico da empresa fornece o relacionamento interpessoal e opções de socialização do trabalhador, que são importantes tanto para o crescimento profissional, quanto para a saúde mental do mesmo, que conta com momentos de compartilhamento de ideias. (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020, p. 30)

<sup>7</sup> CNN BRASIL. **Burnout ou cansaço: a diferença entre os dois e a saúde no trabalho em debate**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/burnout-ou-cansaco-a-diferenca-entre-os-dois-e-a-saude-no-trabalho-em-debate/>. Acesso em: 27 out. 2022.

<sup>8</sup> DINIZ, Débora Nunes. **Síndrome de BURNOUT, um outro desafio para o trabalho em home office**. Disponível em: <https://analise.com/dna/artigos/6744>. Acesso em: 27 out. 2022.

<sup>9</sup> CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **As adversidades do home office e a síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-10/pratica-trabalhista-adversidades-home-office-sindrome-burnout>. Acesso em: 19 out. 2022.

Apesar de a CLT, em razão das mudanças introduzidas pela Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, prever, no § 9º do art. 75-B, que um “acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que **assegurados os repousos legais**” (BRASIL, 2022, grifos nossos), esse dispositivo está longe de assegurar o direito à desconexão na ordem jurídica.

Isso porque, ainda que o dispositivo determine a observância dos repousos legais, ante a imposição de metas a serem cumpridas em um curto espaço de tempo, o teletrabalhador, temendo integrar as estatísticas de desemprego (que, no país, atinge mais de 10 milhões brasileiros<sup>10</sup>), vê-se integralmente à disposição do empregador, e, a fim de cumprir as ordens que lhe são repassadas, acaba por sacrificar os momentos de descanso (OLIVEIRA; TOURINHO, 2020). De mais a mais, consoante Arruda e D’Ângelo (2021, p. 17), os elementos desse regime de trabalho facilitam a “instauração de uma rotina de trabalho intensa e exacerbada, caracterizada pelas longas jornadas de trabalho, sem os devidos intervalos, e pela ausência de separação entre o que se considerava vida dentro e fora do trabalho”.

De acordo com Ricardo Antunes, essa facilidade de acesso ao ambiente de trabalho virtual, acompanhada da dificuldade de separar o tempo fora da vida do trabalho, contribui para uma nova forma de escravidão: a escravidão digital (ANTUNES, 2018). Com efeito, as TIC’s envolvem cada vez mais a vida cotidiana, o que faz com que o teletrabalhador se veja incapaz de distinguir os períodos de trabalho e de não trabalho, bem como a esfera pessoal da laboral. Conseqüentemente, o teletrabalhador é acometido por distúrbios psicológicos, como a Síndrome de Burnout, e “a aparência da liberdade do trabalho em casa é contraditada por um trabalho que se esparrama por todas as horas do dia e da noite” (ESTRADA, 2013, s/n).

Nessa perspectiva, de acordo com Lucas Moser Goulart:

A falta de um desenho limítrofe entre jornadas de trabalho, respeito à saúde, ao lazer e ao direito à desconexão enseja em uma série de desvantagens para a sociedade como um todo e para o indivíduo, isoladamente. A criação de rebanhos de pessoas doentamente conectadas a seus aparelhos, temendo a dispensa e a derrocada de suas economias, gera numerosas patologias antissociais, depressivas, maníacas e físicas, como já evidenciado anteriormente. Além da brecha que se abre ao dumping social, uma vez que a situação frágil emancipa as pessoas de suas situações de proteção (GOULART, 2013, p. 29).

Dessa forma, vivenciamos um período em que as relações laborais se tornam cada vez mais precárias, em virtude da flexibilização proporcionada pela Indústria 4.0. Nesse cená-

---

<sup>10</sup> IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 29 out. 2022.

rio, o obreiro se torna um escravo da era digital, refém do ambiente de trabalho em sua própria casa e incapaz de separar a esfera profissional da pessoal.

Ademais, a ausência de desconexão ao passo que impulsiona o desenvolvimento de doenças do trabalho, como a Síndrome de Burnout, se afigura como uma forma de violação de direitos fundamentais protegidos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quais sejam, o direito ao convívio social, o direito ao lazer, o direito a uma jornada de trabalho regular, com repousos diários, semanais e anuais, direitos estes inerente à concretização da dignidade da pessoa humana.

Logo, o direito à desconexão “passa a ser uma garantia necessária para a sociedade contemporânea, a fim de que se possa, ao menos, tentar estabelecer uma separação entre o meio ambiente de trabalho e o ambiente social e garantir a materialização do labor digno” (ARRUDA; D’ANGELO, 2021, p. 23).

Exposto o conceito de direito à desconexão, bem como estabelecidas as diferenças entre teletrabalho e *home office* e verificados os impactos do regime de teletrabalho sobre a saúde e a integridade psicológica do obreiro, passa-se agora a analisar a responsabilidade civil do empregador pelos danos existenciais experimentados pelos teletrabalhadores, tendo-se em vista o reconhecimento do direito fundamental à desconexão.

#### **4. DANO EXISTENCIAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR**

De acordo com Carlos Roberto Gonçalves, a noção de responsabilidade está atrelada à ideia de restauração do equilíbrio outrora rompido pela prática ou omissão de uma atitude que ocasionou prejuízos. Trata-se, segundo o referido autor, de uma reparação ao dano porventura produzido (GOLÇALVES, 2019).

Nesse sentido, consoante a atual sistemática do Código Civil Brasileiro, a caracterização de um ilícito, apto a ensejar a responsabilidade civil, compreende os seguintes requisitos: uma conduta culposa ou dolosa – seja comissiva ou omissiva, seja imprudente ou negligente –, um resultado danoso e uma relação de causalidade entre a conduta e o resultado (BRASIL, 2022). O *caput* do art. 927, do diploma civilista, complementa esta noção de responsabilidade dispondo que aquele que, em razão da prática de ato ilícito, causar dano a outrem, estará obrigado repará-lo (BRASIL, 2022).

Segundo Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Mario Veiga P. Filho (2022), além da classificação doutrinária tradicional do elemento dano em patrimonial ou moral, desponta na jurisprudência o chamado dano existencial, uma subespécie do dano extrapatrimonial. Flávia Rampazzo Soares (2012, p. 205) conceitua o dano existencial como

uma afetação negativa e juridicamente relevante no cotidiano da pessoa, a qual tinha determinada rotina, e, em razão de uma conduta lesiva, sofreu alteração prejudicial, total ou parcial, permanente ou temporária, seja em uma atividade, seja em um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do evento lesivo, precisou suprimir, modificar, delegar a sua realização ou, mesmo, consegue realizá-la em condições adversas.

Sob a ótica do Direito do Trabalho, o dano existencial se materializa com a prática habitual de condutas patronais ilícitas, que acarretam na modificação ou supressão da realização, por parte do empregado, de atividades desassociadas das atividades laborais, seja de caráter afetivo, cultural, espiritual ou social (GOULART, 2022). São exemplos das referidas condutas ilícitas a imposição de um volume desproporcional de trabalho ao empregado, de modo que este último fique impossibilitado de exercer ocupações estranhas àquelas desempenhadas no labor diário.

Acrescente-se que o dano existencial pode ser analisado em dois aspectos: o dano sobre o projeto de vida (ou seja, aquilo que se planeja ou idealiza para a própria vida) ou sobre as relações interpessoais (GOULART, 2022).

Da análise conceitual, verifica-se, portanto, que o dano existencial está interligado à violação dos direitos da personalidade (ALMEIDA; SEVERO, 2014). Nessa perspectiva, uma vez que tal violação aos direitos da personalidade, ao passo que afeta os direitos atrelados à integridade física e psíquica e intelectual do obreiro, obsta a “efetiva integração do trabalhador à sociedade, impedindo o seu pleno desenvolvimento enquanto ser humano” (ALVARENGA; BOUCINHAS FILHO, 2013, p. 8).

Dessa forma, partindo-se da noção de que a responsabilização civil objetiva reparar um dano ocasionado pela violação de um direito, e que a imposição exacerbada de metas a serem cumpridas em um curto espaço de tempo, no regime de teletrabalho, fere o direito à desconexão, bem como potencializa o desenvolvimento de doenças do trabalho, como é o caso da Síndrome de Burnout, subsiste, então, a responsabilidade do empregador pelos danos de natureza existenciais por ventura causados.

Acrescente-se, por oportuno, que o art. 223-B da CLT dispõe que “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, 2022), e, de acordo com o art. 223-E, “são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” (BRASIL, 2022).

Nesse viés, uma vez comprovado o nexo causal entre a conduta patronal que determina a execução de tarefas, cuja conclusão, em determinando espaço de tempo, exija dedicação exclusiva e integral do teletrabalhador durante horas e dias a fio, de modo a extrapolar em muito a jornada normal de trabalho, e, como resultado, acarrete a violação ao direito à desconexão, ante a impossibilidade de voltar ao *status quo ante*, deve o empregador reparar os danos existenciais ocasionados ao teletrabalhador, por força das disposições previstas tanto no Código Civil, quanto, e especialmente, na Consolidação das Leis do Trabalho.

Registre-se, ainda, que a reparação dos danos existenciais se fundamenta na busca de “um trabalho que respeite os direitos fundamentais, que germine uma existência digna e que não afete a vida e a identidade do trabalhador. O dano existencial visa compensar e inibir as condutas ilícitas do empregador que gerem danos e limitações na vida pessoal do obreiro” (GOULART, 2022, p. 5).

Além de reparar os danos existenciais eventualmente causados, deve o empregador observar a exigência constitucional de redução de riscos à saúde e à segurança dos teletrabalhadores<sup>11</sup>, de forma a “assegurar que a carga de trabalho e os prazos estabelecidos não tornem impossível o exercício do direito de desconexão, além de conscientizar os empregados da importância dessas medidas [de saúde e de segurança]” (PONZILACQUA; SILVA, 2022, p. 204). Pois, a determinação de tarefas excessivas, além de sobrecarregar o teletrabalhador, impõe que este as execute nos períodos destinados aos intervalos intra e interjornadas, algo que não lhe é difícil realizar, em razão da facilidade de acesso do ambiente laboral proporcionada pelas TIC's (PONZILACQUA; SILVA, 2022).

É possível, também, conforme mencionado alhures, o monitoramento remoto da jornada do teletrabalhador, uma vez que, além das demais possibilidades de controle de jornada já citadas, “as tecnologias com mecanismos como intranet, aplicativos que possuem sistema de *login/logout* permitem nitidamente o acompanhamento das movimentações do teletrabalhador” (BELLO, 2018, p. 58).

Dessa forma, a fim de se evitar a violação do direito à desconexão e, por conseguinte, responsabilidade por danos de natureza extrapatrimoniais,

[...] a conduta do empregador deverá ocorrer sempre no intuito de acompanhar os seus teleempregados e preservá-los. Tanto no monitoramento das atividades por meios remotos (quando for possível controlar a sua jornada por esses instrumentos), quanto nos casos de trabalho com base na produção, cabe ao empregador uma cobrança de serviço

---

<sup>11</sup>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL. CRFB/1988).

em tempo coerente para a realização daquela atividade (BELLO, 2018, p. 59).

Isso porque o fato de o teletrabalho ser realizado fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou não, não justifica a exclusão dos teletrabalhadores do direito à limitação de jornada, tampouco do direito de se desconectarem (ALMEIDA; SEVERO, 2014).

Na era da “Indústria 4.0”, uma vez que a perspectiva do local de trabalho se alterou para permitir que o labor possa ser exercido fora das dependências da empresa, por meio das TIC’s, respeitar o direito a desconexão se afigura como uma necessidade imperiosa para se garantir a dignidade do trabalho e, assim, evitar a “Escravidão Digital”.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme mencionado alhures, a presente pesquisa objetivou analisar a responsabilidade do empregador pelos danos existenciais causados pelo ambiente de trabalho, em razão da violação ao direito à desconexão, no exercício do teletrabalho. Isso porque esta modalidade de trabalho se tornou cada vez mais presente na realidade brasileira como uma maneira de manter o distanciamento social e obstar a propagação do vírus causador da pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2). Registre-se que, muito embora a pandemia tenha se estabilizado no país, o teletrabalho tende a continuar presente na realidade de muitos brasileiros, em razão da maior produtividade gerada para as empresas.

Contudo, ao passo que as alterações nas perspectivas do local de trabalho aumentam a produtividade, além de ocasionarem vantagens de cunho econômico-financeiro aos empregadores, por vezes, tornam a atividade laboral mais exaustiva ao obreiro, ainda que exercida no conforto do seu lar, sendo a causa, inclusive, de doenças de natureza psicológica equiparadas a acidentes do trabalho, como é o caso da Síndrome de Burnout.

Nesse viés, sob a perspectiva da “Indústria 4.0”, o que se observa é o aprisionamento do obreiro ao labor por intermédio dos meios tecnológicos, uma vez que a flexibilidade, proporcionada por estes últimos, dificulta a desconexão entre o trabalho e o convívio familiar e social, bem como obsta a fruição dos momentos de lazer e de descanso, haja vista a precariedade do ambiente laboral, o grande volume de trabalho e a velocidade exigida para a entrega de resultados.

Verifica-se, então, uma verdadeira violação aos direitos fundamentais e da personalidade, o que distancia a concretização da dignidade da pessoa humana pelo exercício do trabalho.

Acrescente-se, ainda, que a exclusão dos teletrabalhadores, que prestam serviços por produção ou por tarefa, do regime de controle de jornada tende a favorecer as situações de violação ao direito à desconexão, visto que as recentes alterações legislativas, que cada vez mais esvaziam o princípio protecionista que permeia o Direito do Trabalho, corroboram com o atual processo de “escravidão digital”, termo desenvolvido pelo sociólogo brasileiro Ricardo Antunes (2018).

Denota-se, assim, um flagrante desrespeito ao direito à desconexão, que, além de ocasionar consequências nefastas à saúde e à integridade psicológica do empregado, como o desenvolvimento das referidas doenças ocupacionais, a exemplo, a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, causa danos de natureza existencial. Todavia, uma vez verificado o nexo entre a conduta patronal e a ocorrência de danos existenciais aos teletrabalhadores, é possível responsabilizar o empregador pela não observância do direito à desconexão, ou seja, o desrespeito ao direito do teletrabalhador à limitação de jornada, com o consequente afastamento do ambiente laboral, em razão da imposição de metas desproporcionais, restando demonstrada, então, a hipótese outrora ventilada.

Dessarte, tendo em vista a tendência do teletrabalho se consolidar na sociedade brasileira no cenário pós-pandemia, a temática abordada se revela de suma importância. Registre-se, por fim, que este trabalho não objetivou esgotar todos os danos experimentados pelos trabalhadores em regime de teletrabalho em razão da violação ao direito à desconexão, muito pelo contrário, apenas se limitou a verificar a ocorrência e a responsabilidade patronal atrelados ao dano existencial, sem, contudo, excluir a existência de danos de naturezas diversas, bem como das causas que afastam ou reduzem a responsabilidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABK ADVOCACIA. **Teletrabalho, trabalho remoto ou home office: o que é e quais são os seus direitos?** Disponível em: [https://www.abkadvocacia.com.br/p\\_blog/58/teletrabalho-trabalho-remoto-ou-home-office:-o-que-e-e-quais-sao-os-seus-direitos](https://www.abkadvocacia.com.br/p_blog/58/teletrabalho-trabalho-remoto-ou-home-office:-o-que-e-e-quais-sao-os-seus-direitos). Acesso em: 03 out. 2022.

AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento; FERREIRA, Vanessa Rocha. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** | e-ISSN: 2525-9857 | Encontro Virtual | v. 7 | n. 1 | p. 24 – 43 | Jan/Jul. 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564>. Acesso em: 29 mai. 2022.

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014 [Versão digital].

ALMEIDA, Marcelo. **Teletrabalho, trabalho remoto e home office: afinal qual é a diferença?** Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/teletrabalho-trabalho-remoto-e-home-office-afinal-qual-e-a-diferenca/>. Acesso em: 03 out. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Admirável escravo novo? A escravidão digital X o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 4, p. e38942786, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i4.2786. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 29 mai. 2022.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 240-261, jul. 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39828/011\\_alvarenga.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39828/011_alvarenga.pdf?sequence=1). Acesso em: 30 out. 2022.

BELLO, Anne Caroline Rios. **Responsabilidade civil do empregador em face dos acidentes e doenças ocupacionais advindas de labor em teletrabalho: uma análise das modificações trazidas pela Lei 13.467/2017**. 76 fls. Monografia (Pós-Graduação) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Anne%20Caroline%20Rios%20Bello.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2022.

BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa!** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 27 out. 2022.

BRASIL. 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: 27 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 30 out. 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **As adversidades do home office e a síndrome de Burnout**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-10/pratica-trabalhista-adversidades-home-office-sindrome-burnout>. Acesso em: 19 out. 2022.

CNN BRASIL. **Burnout ou cansaço: a diferença entre os dois e a saúde no trabalho em debate**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/burnout-ou-cansaco-a-diferenca-entre-os-dois-e-a-saude-no-trabalho-em-debate/>. Acesso em: 27 out. 2022.

CORSINI, Iuri. **Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/>. Acesso em: 27 out. 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014\\_dallegrave\\_netto\\_jose\\_teletrabalho\\_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegrave_netto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 16 mai. 2022.

DINIZ, Débora Nunes. **Síndrome de BURNOUT, um outro desafio para o trabalho em home office.** Disponível em: <https://analise.com/dna/artigos/6744>. Acesso em: 27 out. 2022.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalho escravo. **Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta.** v. 2, 2013. Disponível em: <http://refaf.com.br/index.php/refaf/article/view/95/html>. Acesso em: 27 out. 2022.

FERRO, Salus Henrique Silveira. **O direito à desconexão e a projeção de novos rumos do teletrabalho.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-09/ferro-direito-desconexao-novos-rumos-teletrabalho>. Acesso em: 27 out. 2022.

GAGLIANO, Pablo S.; FILHO, Rodolfo Mario Veiga P. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil.** Vol. 3. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622296/>. Acesso em: 30 out. 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil.** Vol. 4. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GOULART, Lucas Moser. **Abuso Telelaboral na Sociedade da Informação: O Risco da Escravidão Digital.** Disponível em: <https://www.pucrs.br/direito/informacoes-academicas/trabalho-de-conclusao-de-curso/artigos-publicados-a-partir-do-resumo-de-trabalhos-de-conclusao-de-curso/>. Acesso em: 27 out. 2022.

GOULART, Vitor Hugo de Oliveira. **O Dano Existencial no Direito do Trabalho e a Captura da Subjetividade do Trabalhador.** 32 fls. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33341/1/ODanoExistencial.pdf>. Acesso em: 30 out. 2022.

IBGE. **Desemprego.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 29 out. 2022.

JAMBEIRO, Rebeca Silva. **O direito à desconexão como instituto fundamental de proteção no teletrabalho.** 96 fls. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Rebeca%20Silva%20Jambeiro.pdf>. Acesso em: 19 set. 2022.

JORNAL PUC-SP. **Síndrome de Burnout já é classificada como doença ocupacional.** Disponível em: <https://j.pucsp.br/noticia/sindrome-de-burnout-ja-e-classificada-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 18 mai. 2022.

LANTYER, Victor Habib. Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6155, 8 mai. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903>. Acesso em: 10 nov. 2022.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. **Burnout no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/359687/burnout-no-contexto-do-teletrabalho-na-pandemia-um-caso-concreto>. Acesso em: 27 out. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 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: 12 mai. 2022.

MENDONÇA, Francisco Hirllen de Oliveira. Proteção jurídica do teletrabalho. **Revista da ESMAT – Legislação do Trabalho**. João Pessoa: LTr, ano V, n. 5, dez. de 2012. p. 71.

OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83/57>. Acesso em: 16 mai. 2022.

PADRÃO, Márcio. **Qual é a diferença entre teletrabalho e home office?** Disponível em: <https://canaltech.com.br/empreendedorismo/qual-e-a-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office-211133/>. Acesso em: 03 out. 2022.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, Vol. 13, N. 1, 2022, p. 196-221. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/53832>. Acesso em: 19 set. 2022.

PONTOTEL. **Entenda a diferença entre teletrabalho e home office**. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LWUnA1VhVjMJ:https://www.pontotel.com.br/diferenca-teletrabalho-home-office/&cd=12&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 03 out. 2022.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 set. 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1ª Ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 19.

SENADO NOTÍCIAS. **Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 29 mai. 2022.

SOARES, Flaviana Rampazzo. Do caminho percorrido pelo dano existencial para ser reconhecido como espécie autônoma do gênero “danos imateriais”. **Revista da AJURIS**, v. 39, n. 127, set. 2012. Disponível em: <http://ajuris.kinghost.net/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/765>. Acesso em: 30 out. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 03 out. 2022.

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL. **A diferença entre teletrabalho e home office**. Disponível em: <https://ead.unisc.br/blog/teletrabalho-e-home-office>. Acesso em: 03 out. 2022.