



UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP

Escola de Direito, Turismo e Museologia

Departamento de Direito



Laura Vieira de Carvalho

**O DIREITO À DESCONEXÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O  
ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

Ouro Preto-MG

2022

Laura Vieira de Carvalho

**O DIREITO À DESCONEXÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O  
ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

Monografia apresentada à Universidade Federal de  
Ouro Preto, como requisito parcial para a obtenção do  
grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves  
Coorientador: Lucas Figueiredo de Oliveira

Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto/MG

2022

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

C331o Carvalho, Laura Vieira de.

O direito à desconexão na legislação brasileira e o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. [manuscrito] / Laura Vieira de Carvalho. - 2022.

46 f.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves.

Coorientador: Lucas Figueiredo de Oliveira.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Escola de Direito, Turismo e Museologia. Graduação em Direito .

1. Direito do Trabalho. 2. Direito do trabalho - Direito de Desconexão. 3. Direito do trabalho - Horário de trabalho. 4. Jurisprudência. I. Alves, Amauri Cesar. II. Oliveira, Lucas Figueiredo de. III. Universidade Federal de Ouro Preto. IV. Título.

CDU 34

Bibliotecário(a) Responsável: Maristela Sanches Lima Mesquita - CRB-1716



## FOLHA DE APROVAÇÃO

Laura Vieira de Carvalho

### O DIREITO À DESCONEXÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 03 de novembro de 2022

#### Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador Universidade Federal de Ouro Preto  
Lucas Figueiredo de Oliveira - Coorientador PPGD Universidade Federal de Ouro Preto  
Profa. Ms. Ana Paula Santos Diniz - Universidade Federal de Ouro Preto  
Liza Guedes Vilhena Marcachini - PPGD Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 09/11/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 09/11/2022, às 10:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0424434** e o código CRC **8D803F2F**.

## **AGRADECIMENTOS**

Dedico este trabalho à Julia e Christiane, minhas razões de ser. Vocês têm os meus eternos e infinitos agradecimentos, amo vocês maior que o céu!

Aos amigos e à família do coração, obrigada pelo acolhimento, apoio e incentivo incondicionais.

À UFOP, pelo ensino público, gratuito e de qualidade, como é e como **SEMPRE** deve ser!

Ao meu orientador, professor Dr. Amauri, por permitir que eu explorasse a minha curiosidade e indagações no mundo do Direito do Trabalho, e ao meu coorientador, Lucas Figueiredo, pelo apoio e amizade!

Ao Lucas e Dalila, por me ensinarem a ser uma profissional humana e confiarem no meu trabalho.

À Ouro Preto, pelo crescimento e oportunidades pessoais e profissionais.

*A educação é um ato de amor, por isso,  
um ato de coragem (Paulo Freire)*

## RESUMO

As relações trabalhistas têm como elemento fundamental a duração jornada de trabalho, limitada e protegida pela Constituição da República de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Além da limitação da jornada, outros direitos garantidos ao trabalhador são os direitos à saúde, ao lazer, ao livre desenvolvimento e à dignidade. Para o alcance de tais direitos surge, a partir de uma interpretação *contrario sensu* da lei, o direito à desconexão. Neste trabalho busca-se apresentar os conceitos trazidos pela doutrina e pela jurisprudência sobre direito à desconexão, além de demonstrar a sua importância e como o exercício deste direito se dá na prática, através da análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e observação dos elementos atrelados à desconexão. Assim, será possível perceber que a limitação da jornada de trabalho a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais e, conseqüentemente, a proteção do direito de desconectar-se do trabalho, não apenas garante ao trabalhador o seu bem-estar, como, em contraponto, enseja indenização por danos morais de cunho existencial quando não observado, e que, apesar disso, o trabalhador é submetido à situações incompatíveis com seu bem-estar, quando se vê obrigado a cumprir jornadas excessivas, justificadas por institutos como a sobrejornada, o regime de sobreaviso e até mesmo à modalidade de teletrabalho, cada dia mais comum devido aos avanços tecnológicos, mas que encontra pouca proteção legal.

**Palavras-chaves:** direito do trabalho; direito à desconexão; duração do trabalho; jurisprudência; trabalho excessivo.

## ABSTRACT

*Labor relations have as a fundamental element the duration of the working day, limited and protected by the Constitution of the Republic of 1988 and by the Consolidation of Labor Laws, approved by the Decree-Law n° 5.452, of May 1, 1943. In addition to the limitation of the working hours, other rights guaranteed to workers are the rights to health, leisure, free development and dignity. For the scope of these rights arises, from a contrario sensu interpretation of the law, the right to disconnection. This research seeks to present the concepts brought by the doctrine and jurisprudence on the right to disconnect, and also demonstrate its importance and how the exercise of this right takes place in practice, through the analysis of the judgments of the Regional Labor Court of the 3<sup>rd</sup> Region and observation of the elements linked to the disconnection. Thus, it will be possible to perceive that the limitation of the working day to 8 (eight) hours per day and 44 (forty-four) hours per week and, consequently, the protection of the right to disconnect from work, not only guarantees the worker his well-being, as, in contrast, it gives rise to compensation for moral damages of an existence nature when not observed, and that, despite this, the worker is subjected to situations incompatible with his well-being, when he is forced to perform excessive working hours, justified by institutes such as overtime, the on-call regime and even teleworking, which is increasingly common due to technological advances, but which finds little legal protection.*

**Keywords:** *labor law; right to disconnection; duration of labor; jurisprudence; excessive labor.*

## **LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1 - Tabelas dos acórdãos analisados .....</b>	<b>29</b>
---	-----------

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CR	Constituição da República
CR/88	Constituição da República de 1988
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT 3	Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>A DURAÇÃO DO TRABALHO .....</b>	<b>11</b>
2.1	Contexto histórico .....	11
2.2	A duração do trabalho no direito brasileiro.....	13
2.2.1	<i>Normas constitucionais</i> .....	14
2.2.2	<i>Normas celetistas</i> .....	16
2.2.3	<i>Aplicação prática das regras de duração do trabalho</i> .....	19
<b>3</b>	<b>DIREITO À DESCONEXÃO .....</b>	<b>22</b>
3.1	Conceito doutrinário.....	22
3.2	Normas jurídicas aplicáveis .....	23
3.3	Possibilidades teóricas de aplicação prática do direito à desconexão: teletrabalho, sobreaviso e sobrejornada.....	24
3.3.1	<i>Teletrabalho</i> .....	24
3.3.2	<i>Sobreaviso</i> .....	27
3.3.3	<i>Sobrejornada</i> .....	28
3.4	Impacto dos institutos do teletrabalho, sobreaviso e sobrejornada no direito à desconexão .....	29
<b>4</b>	<b>DIREITO À DESCONEXÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO .....</b>	<b>32</b>
4.1.1	<i>Primeira Turma</i> .....	36
4.1.2	<i>Quarta Turma</i> .....	37
4.1.3	<i>Quinta Turma</i> .....	38
4.1.4	<i>Oitava Turma</i> .....	39
4.1.5	<i>Décima Turma</i> .....	39
4.2	Síntese conceitual acerca do direito à desconexão no direito brasileiro a partir da jurisprudência do TRT da 3ª Região .....	40
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>42</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O direito à desconexão é o direito de se desconectar do ambiente de trabalho, que não se restringe ao espaço físico onde o trabalhador exerce as suas funções, mas consiste na verificação dos elementos que caracterizam o trabalho, sejam eles materiais ou imateriais, físicas ou psíquicas, no momento de labor.

Dessa forma, é – ou deveria ser - assegurado ao empregado o respeito à sua jornada de trabalho pactuada e limitada pela CR/88 e pela CLT, garantindo seus momentos de descanso e lazer, e o pleno gozo dos direitos fundamentais à saúde, à privacidade, ao livre desenvolvimento, à dignidade etc.

Nestes termos, trata-se de um direito decorrente de outros direitos, sendo necessário, portanto, tentar entender, também pela ótica do Poder Judiciário, o que é o direito à desconexão, uma vez que, devido à contemporaneidade do tema, supõe-se que ainda não há uma concepção clara de seus efeitos.

Busca-se, portanto, compreender, de fato, os elementos que envolvem este direito, tais como a duração do trabalho, a legislação aplicável e o próprio conceito do direito à desconexão por um prisma doutrinário. Em seguida objetiva-se compreender qual o entendimento, quais os conceitos e qual a aplicação prática do direito à desconexão para o TRT 3. Por fim, busca-se responder a seguinte pergunta: o que é o direito a desconexão e como este direito é compreendido pelo prisma doutrinário e pela jurisprudência do TRT3?

Para alcançar os resultados, utilizou-se de pesquisa bibliográfica sobre o tema para compreensão dos conceitos que circundam o direito à desconexão e, em seguida, foi feita uma pesquisa jurisprudencial na base de dados do TRT 3, utilizando-se de palavras chaves para delimitar o objeto de pesquisa.

Assim, este trabalho divide-se, didaticamente, da seguinte forma: no segundo capítulo, será feita uma contextualização histórica do instituto da duração do trabalho, bem com apontamentos tangentes às normas constitucionais e celetistas de limitação da jornada de trabalho. No terceiro capítulo discorrer-se-á acerca do direito à desconexão, apresentando seu conceito de forma aprofundada, as normas jurídicas aplicáveis, trazendo, ao final, uma discussão sobre este direito aplicado ao teletrabalho, ao sobreaviso e à sobrejornada. No capítulo quarto, serão apresentados os resultados obtidos por meio da pesquisa realizada na jurisprudência do TRT 3, apresentando os conceitos e aplicação do direito à desconexão em

acórdãos proferidos pela Primeira, Quarta, Quinta, Oitava e Décima Turmas do referido Tribunal.

## 2 A DURAÇÃO DO TRABALHO

### 2.1 Contexto histórico

Como será apresentado adiante, a duração da jornada de trabalho é limitada pela CR e pela CLT. No entanto, esta nem sempre foi a realidade do trabalhador brasileiro ou do mundo.

O nascimento do Direito do Trabalho se deu no contexto econômico da Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra, a partir da necessidade de contratação de empregados para operar as recém surgidas máquinas a vapor. Assim, o trabalho artesanal foi sendo substituído pelo trabalho assalariado (ALVES, 2021a).

Já no contexto econômico, pauta-se em um momento de mudança de paradigma, passando-se do Estado Liberal, que pregava uma estrutura econômica autorreguladora e a não interferência estatal no capitalismo, depois para o Estado Neoliberal, que defendia a interferência do Estado em questões econômicas e sociais, mas de forma limitada (DELGADO, 2019).

Como consequência, devido à exploração exacerbada do trabalhador, começaram a surgir os primeiros movimentos sindicais reivindicações dos empregados em toda a Europa, resultando assim em mecanismos que legislavam acerca do direito dos trabalhadores, como o Ato da Moral e da Saúde em 1802, o *Conselis de Pud'hommes* em 1806, a proibição do trabalho de menores nas minas na França, em 1813, e em 1839 a Alemanha editou normas sobre o trabalho da mulher e do menor (MARANHÃO, 1987).

Historicamente, no que tange à duração do trabalho, o empregador exigia jornadas de trabalho absurdas, e diante da necessidade de sobreviver e da falta de proteção legal, não restava alternativa ao trabalhador senão se submeter-se às imposições do patrão:

No início da Revolução Industrial (século XVIII) o liberalismo pressupunha a ausência do Estado nas relações sociais e intersubjetivas. Assim, as regras do ajuste de trabalho eram fixadas 'livremente' pelas partes, o que acarretou, obviamente, a preponderância da vontade do contratante, pois detentor dos meios de produção. Ao trabalhador restava anuir ou não trabalhar. Não havia, neste contexto, limite máximo de jornada ou de disponibilidade semanal de trabalho (ALVES, 2021b, p. 18).

Destarte, diante do apresentado, percebe-se que a origem do Direito do Trabalho possui características pautadas no estado liberal e nas Revoluções Industriais, como é explicado por Alves (2021a, p. 18-19):

O Direito do Trabalho não é invenção ou peculiaridade brasileira, vista a sua característica *cosmopolita*. Até mesmo países que são referência liberal, como Estados Unidos da América e Inglaterra, possuem um sistema jurídico protetivo do trabalhador, ainda que pautado em normatização autônoma e privatística, em que predomina a regra negociada coletivamente (com participação dos sindicatos), mas que ainda assim deixa espaço para a legislação trabalhista.

O marco brasileiro da evolução do Direito do Trabalho é a Lei Áurea, que aboliu o trabalho forçado, tornando necessária a contratação de mão de obra. Com o passar do tempo, foram surgindo leis isoladas, como o Decreto 1.313, de 1981, que regulamentou a fiscalização de fábricas que utilizavam mão de obra de menores de idade e o Código Civil de 1916, que trouxe, brevemente, normas sobre a locação de serviços. Com a revolução de 1930 iniciou-se a Era Vargas (1930-1945), responsável por criar diversas leis e decretos trabalhistas no país.

Dessa forma, no Brasil, o Direito do Trabalho atual, pode ser visto como um “ramo jurídico especializado e autônomo” (ALVES, 2021a, p. 18) e possui como ponto inicial o Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a CLT.

Assim, a limitação da duração e da jornada de trabalho – elementos fundamentais para este trabalho - da forma conhecida hodiernamente, é uma conquista recente, como novamente ensinado por Alves (2018b, p. 19):

A conquista da jornada máxima de 8 horas passou a ser, no início do século XX, meta a ser seguida pelos trabalhadores em todo o mundo e que, mais cedo ou mais tarde, acabaram por conseguir. No mesmo contexto sentiu a classe trabalhadora a necessidade da regulamentação da disponibilidade semanal máxima de trabalho. Desde 1988 o Brasil tem limites (inobservados, como regra) constitucionais de exploração de trabalho em 8 horas por dia e 44 horas por semana, sendo esta uma das maiores do mundo.

Percebe-se, portanto, que o Direito do Trabalho é um ramo que surgiu da necessidade de condições dignas e das lutas incansáveis dos trabalhadores para reivindicação de seus direitos.

Isto posto, passa-se a uma análise da duração do trabalho sobre a égide da legislação pátria.

## 2.2 A duração do trabalho no direito brasileiro

O direito à desconexão, objeto do presente trabalho, é intimamente relacionado à duração do trabalho do empregado, e este encontra previsão normativa na CR/88 e na CLT.

Tem-se que a duração de trabalho é a obrigação primária do empregado. É a expressão *lato sensu* que designa

o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual) (DELGADO, 2019, p. 1029).

É regulada pela CLT em capítulo próprio: Capítulo II - Duração do Trabalho, no Título II - Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, que abrange os arts. 57 a 75 do dispositivo legal, com previsão acerca da jornada, da duração semanal do trabalho, dos intervalos intrajornada e interjornadas, bem como dos repousos trabalhistas.

Dessa forma, o principal reflexo da duração do trabalho é de cunho salarial, tendo “estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia” (DELGADO, 2019, p. 1024). Como ensina Maranhão (1987, p. 83), “seria o salário preço atribuído à força de trabalho alienada, ao passo que a jornada despontaria como a medida dessa força que se aliena”.

Ao lado da jornada de trabalho, tem-se também a jornada de trabalho e o horário de trabalho. A jornada de trabalho é a expressão *stritu sensu* utilizada para designar “o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato” (DELGADO, 2019, p. 1029).

Consiste no tempo diário despendido pelo empregado na execução de suas funções em cumprimento do contrato de trabalho, o que é definido por Delgado (2019, p. 1024) da seguinte forma:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. [...] A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato — o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços ou disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados).

No que diz respeito aos horários de trabalho, esses referem-se meramente ao decurso temporal entre o início e o final de uma jornada laborativa, que, “podem variar na sua duração, na sua alocação no período das vinte e quatro horas, na regularidade dessa alocação ou no grau de controlo que é dado ao trabalhador sobre essa variação” (SILVA, 2011, p. 21).

Destarte, ficam apresentados os conceitos indispensáveis para a compreensão da duração do trabalho, compreendidos a partir da legislação pátria, e passa-se a uma análise dos dispositivos constitucionais e celetistas que delimitam expressamente a jornada de trabalho.

### **2.2.1 Normas constitucionais**

O legislador constituinte preocupou-se em incluir o Direito do Trabalho na CR/88 de maneira abrangente, demonstrando a relevância da temática para o cidadão brasileiro.

Assim, a CR/88 o se inicia abordando a defesa dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa em seu art. 1º, inciso IV, destacando-os como fundamentos do Estado Democrático de Direito<sup>1</sup>.

Já o art. 5º, inciso XIII, disciplina o livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Em seguida, no art. 6º, assegura o trabalho e o lazer - tema de indispensável abordagem ao se estudar o direito à desconexão e a jornada de trabalho - como direitos sociais indispensáveis e dignos de proteção constitucional.

Neste sentido, a CR/88 dedica o artigo à abordagem dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Assim, considerando-se o foco da presente monografia, é mister destacar os

---

<sup>1</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;

incisos que referendam duração da jornada de trabalho. A primeira menção do referido dispositivo à duração da jornada de trabalho do empregado o inciso XII, que limita a duração da jornada de trabalho e permite a compensação de horários e a redução das jornadas mediante ACT ou CCT<sup>2</sup>.

É imposta, portanto, uma restrição à quantidade de horas permitidas para o labor, sendo limitado a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, de forma a garantir a dignidade e a melhoria da condição social do trabalhador.

Destaca também, no mesmo artigo, em seu inciso XIV, a limitação da jornada de trabalho realizada em turnos ininterruptos, restringindo-a a seis horas diárias, que, apesar de não ser o cerne deste trabalho, vale a menção a título de informação<sup>3</sup>.

Conforme lecionado por Freitas e Paiva (2007, p. 72), no que tange à previsão constitucional acerca do tempo de labor permitido pela CR/88,

À luz da Carta Magna (art. 7º, XIII), a jornada de trabalho terá duração de 8 horas e o módulo semanal de 44 horas. No entanto, oportuno registrar que o constituinte permitiu a flexibilização de tal jornada, uma vez que admitiu a sua compensação por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Visando proteger o bem-estar do trabalhador e desestimular a prática de horas extraordinárias, o inciso XVI assegura ao trabalhador, também como uma garantia de melhores condições de trabalho, o adicional de, no mínimo, 50% do valor da hora normal para a remuneração das horas excedentes<sup>4</sup>.

No que tange à limitação constitucional da duração do trabalho e a hipótese de sua prorrogação por meio de horas extraordinárias sem o devido pagamento adicional, vislumbrando-se um regime de compensação, leciona Delgado (2019, p. 1029):

O caráter imperativo das normas jurídicas acerca da duração do trabalho conduz à conclusão de que será ineficaz regra jurídica heterônoma ou autônoma que estabeleça

---

<sup>2</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

<sup>3</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

<sup>4</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

módulo mensal de labor acima das 220 horas mensais (art. 7º, XIII, CF/88). O que a Constituição autoriza, como visto, será apenas o extrapolamento da duração diária de 8 horas ou semanal de 44 horas, desde que mediante regime compensatório de horários de trabalho, hábil a fazer respeitar, ao final do mês laborado, a fronteira máxima regular de 220 horas (isso, é claro, antes do surgimento do banco de horas).

Sobre a duração do trabalho, mais especificamente acerca do direito ao “não labor”, o art. 7º, incisos XV e XVII, garante ao trabalhador a concessão do repouso semanal e anual - férias - remunerado, sendo no gozo deste último, concedido adicional de no mínimo um terço do salário normal<sup>5</sup>.

Os referidos dispositivos se mostram indispensáveis à melhoria da condição social do trabalhador e à proteção de uma vida digna, promovendo a proteção constitucional da limitação da duração normal do trabalho, garantindo a remuneração pelo tempo de vida e força dispendida no labor, bem como ao descanso semanal e anual, que em suma, garantem ao trabalhador o direito à desconexão do trabalho.

Ainda em relação ao trabalhador, a CR, em seu art. 170, dispõe que um dos fundamentos da ordem econômica é, exatamente, a valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando a todos uma existência digna. Nestes termos, Fernandes (2020, p. 316) aponta que “a limitação da duração do trabalho visa atender a uma necessidade de preservação da dignidade do trabalhador, buscando sua proteção contra jornadas extenuantes ou impróprias, que possam atingir a sua integridade física e psíquica”.

Destarte, pode-se perceber, a partir dos artigos analisados, a preocupação da CR em proporcionar garantias mínimas que assegurem a dignidade do trabalho e do trabalhador.

### **2.2.2 Normas celetistas**

Bem como faz a CR, o Direito do Trabalho é disciplinado pela CLT, que regula os aspectos individuais e coletivos da matéria.

---

<sup>5</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; [...] XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Em seu art. 4º, a CLT faz menção à duração do trabalho, introduzindo o tema e conceituando o tempo de serviço como o período em que o empregado está efetivamente à disposição do empregador, seja realizando um serviço ou aguardando ordens<sup>6</sup>.

Assim, aduz-se do referido artigo que não apenas o tempo despendido na execução do ofício do trabalhador é considerado tempo de serviço, como também o tempo em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador, ainda que não esteja efetivamente trabalhando.

Dessa forma, o trabalhador é protegido em toda a extensão do tempo dedicado ao trabalho, afinal, incompleta seria a proteção trabalhista à duração da jornada se considerasse como tempo efetivo de serviço apenas aquele realmente trabalhado. Uma vez que o período em que o trabalhador se encontra aguardando ordens impõe limitações à sua desconexão do trabalho, este deve ser protegido e reconhecido como tempo de vida disposto para o empregador.

No Capítulo II, intitulado “Da Duração do Trabalho”, a CLT se ocupa em proteger o trabalhador e sua força de trabalho, garantindo qualidade e dignidade à vida do empregado. Dessa forma, alguns artigos merecem atenção.

Em consonância com o art. 7º, inciso XIII, da CR/88, o art. 58 da CLT impõe a limitação máxima de oito horas diárias para o trabalho, conferindo ao empregado segurança e restrição ao tempo que poderá dispor e oferecer ao empregador através do seu trabalho, excetuando-se situações em que foi fixado, expressamente, outro limite para a duração do trabalho.<sup>7</sup>

Este mesmo artigo, associado ao art. 4º da CLT, também garante ao trabalhador que independentemente de estar efetivamente laborando ou não, desde que esteja a sujeito a ordens do empregador, é permitido que disponha apenas de 08 (oito) horas diárias para o trabalho.

Acerca das horas extraordinárias, em complemento ao art. 7º, inciso XVI, da CR/88, o art. 59 da CLT impõe a restrição de no máximo duas horas diárias além das oito horas normais de trabalho, a serem pagas com o devido adicional de 50%, exceto nos casos de regime compensatório<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada

<sup>7</sup> Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

<sup>8</sup> Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Sobre o período de descanso do empregado, no mesmo sentido da CR, é garantido ao empregado o descanso semanal remunerado conforme a previsão do art. 67 da CLT, que impõe também que o descanso de 24 (vinte e quatro horas), que deverá ocorrer, prioritariamente, aos domingos<sup>9</sup>.

Assim, é garantido ao empregado, como forma essencial de proteção dos seus direitos, em especial o direito à desconexão do trabalho, um período de descanso semanal remunerado, permitido ao empregado que disponha do seu tempo livre da forma que desejar.

Outra garantia imprescindível para a manutenção do direito à desconexão do trabalho, são as férias anuais. Abordada na CLT em capítulo próprio - Capítulo IV – é assegurado ao trabalhador o gozo de descanso anual remunerado nos termos previstos no art. 129 do diploma legal retromencionado, de modo que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” (BRASIL, 1943).

Ressaltando a importância deste direito não apenas para o Direito do Trabalho, com também para a vida do trabalhador, Delgado (2019, p. 1102) ensina:

As férias atendem, inquestionavelmente, a todos os objetivos justificadores dos demais intervalos e descansos trabalhistas, quais sejam, metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador. De fato, elas fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo.

Outros períodos de descanso previstos pela CLT que merece especial atenção são os intervalos inter e intrajornada. O primeiro é previsto pelo art. 66 da CLT, que garante ao empregado um lapso mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, conforme se depreende: “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso” (BRASIL, 1943).

---

<sup>9</sup> Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Assim, este intervalo encontra sua relevância por se referir ao tempo que garante ao trabalhador a segurança de não retornar ao trabalho, permitindo seu descanso e lazer em prol de seu bem-estar.

Já o segundo intervalo, chamado intervalo intrajornada, consiste no período de descanso garantido ao trabalhador no íterim da jornada de trabalho, a ser dedicado para repouso e alimentação. É previsto pelo art. 71 da CLT, que determina a obrigatoriedade da concessão de intervalo de no mínimo 1 (uma hora) e no máximo 2 (duas) horas para repouso e alimentação em qualquer trabalho contínuo que dure mais de 6 (seis) horas<sup>10</sup>.

Dessa forma, mediante a observância de determinada condição, qual seja, uma jornada de trabalho que exceda seis horas diárias de maneira contínua, deverá ser concedido ao empregado intervalo mínimo de uma hora e não superior a duas horas, para que este possa se desconectar do trabalho, garantindo, em face da capacidade do corpo e da mente, o labor de forma menos prejudicial à saúde e um serviço de maior qualidade.

De maneira geral, Delgado (2019, p. 1083). analisa o descanso semanal remunerado e os intervalos inter e intrajornada preceituando o seguinte:

Os objetivos dos intervalos interjornadas e intersemanais tendem a ser mais amplos do que os característicos dos intervalos intrajornadas. É verdade que também visam tais lapsos temporais recuperar as energias do empregado, em seguida ao cumprimento diário ou semanal do seu labor. Nesse sentido, também eles constroem em torno de preocupações voltadas à saúde, higiene e segurança do obreiro – tal como os intervalos intrajornadas.

Por conseguinte, percebe-se pelo estudo dos diplomas normativos mencionados que a duração do trabalho é um tema basilar para o Direito do Trabalho, encontrando respaldo na CR e na CLT, além de legislações específicas, cuja importância para a garantia da qualidade de vida do trabalhador e para a excelência prestação de serviço é imensurável.

### **2.2.3 Aplicação prática das regras de duração do trabalho**

---

<sup>10</sup> Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Apesar da existência de demasiada proteção legal à limitação da jornada do trabalhador, por outro lado, verifica-se diversas exceções que contrariam a CR, permitindo que, na prática, o trabalhador seja explorado muito além da limitação de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais:

De início, vale aqui afirmar novamente que infelizmente doutrina e jurisprudência são quase unânimes no sentido de não exigir, na prática, motivos para a prorrogação da jornada, bastando que os valores sejam pagos ou as horas compensadas. Constitucionalmente, entretanto, deveria haver prorrogação de jornada apenas em situações extraordinárias, nos exatos moldes dos já vistos incisos XIII e XVI do artigo 7º. A legislação infraconstitucional permite, entretanto, acordo de prorrogação, regime de prorrogação, força maior, ajuste tácito e o sistema 12x36 (ALVES, 2021b, p. 46).

Nestes termos, passa-se a uma análise de alguns dos institutos que permitem a violação do limite à duração do trabalho, principalmente devido à liberdade colocada pelo art. 59, *caput*, da CLT, que autoriza o acréscimo de até duas horas extraordinárias ao trabalho diário.

Primeiramente, tem-se o acordo de prorrogação. Um dos mais tradicionais é a “compensação de sábado”, que pode ser explicado, didaticamente, da seguinte maneira:

Ao fixar a duração semanal do trabalho em 44 horas e a jornada máxima em 08 horas a Constituição da República estabeleceu uma prática trabalhista de cinco dias e meio de trabalho. O usual seria uma prática trabalhista de 08 horas por dia de segunda a sexta-feira e 04 horas no sábado, totalizando assim as 44 horas semanais. Ocorre que algumas categorias, e mesmo trabalhadores individualmente considerados, vêm como mais vantajoso diluir as 04 horas do dia que seriam exigidas no sábado durante os demais dias da semana, o que gera 02 dias de descanso e não 01 só. Assim, situações como trabalhar 09 horas de segunda a quinta-feira e 08 horas na sexta-feira foram consagradas na prática. Outra possibilidade é o trabalho durante 08 horas e 48 minutos de segunda a sexta-feira (ALVES, 2021b, p. 47).

Em segundo lugar, investiga-se o regime de compensação de horas, que pode ser anual, semestral ou mensal, que “trata-se de exigir do trabalhador mais horas de trabalho em um dia para que posteriormente essas horas sejam compensadas, com folgas ou redução da jornada” (ALVES, 2021b, p. 47)

Outra forma de prorrogação da duração da jornada é o regime 12x36, cuja previsão celetista surgiu após a Reforma Trabalhista de 2017, com o acréscimo do art. 59-A, que permitiu aos trabalhadores e empregadores que contrariassem a previsão do art. 59 da CLT,

estabelecendo uma jornada de trabalho de 12 (doze) horas seguida por descanso de 36 (trinta e seis) hora, mediante acordo individual escrito, ACT ou CCT<sup>11</sup>.

A problemática deste sistema é inegável e pode ser visto como uma violação expressa ao art. 7º XIII e XVI da CR/88, como esclarece Alves (2021b, p. 54):

decorre de agressão direta e literal ao disposto no artigo 7º, incisos XIII e XVI da Constituição da República, pois possibilita a exigência ordinária de 4 horas além do limite de 8 horas (inciso XIII) sem que se pague o respectivo adicional (inciso XVI), mesmo que tal se dê mediante negociação coletiva.

Conclui-se, portanto, que apesar da extensa proteção à duração do trabalho encontrada na CR e na CLT na prática, esta é comumente desprezada, violando-se a dignidade da pessoa humana e submetendo o trabalhador a jornadas superiores à limitada constitucionalmente, o que pode resultar em prejuízos à saúde do empregado e desrespeito os interesses familiares, comunitários, sociais políticos e religiosos e, ainda, recalcitrando o direito à desconexão do trabalho.

---

<sup>11</sup> Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação

### 3 DIREITO À DESCONEXÃO

#### 3.1 Conceito doutrinário

O direito à desconexão consiste no desligamento, tanto físico quanto mental, do empregado do ambiente em que trabalha. É, antes de tudo, fator de resgate da natureza humana, que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado, no ambiente laboral, das ferramentas telemáticas (MELO, 2017).

Apesar de não estar previsto explicitamente na legislação pátria, há referências a este direito na CLT e na CR/88 a partir de dispositivos limitantes da jornada de trabalho.

É definido por Oliveira (2010a, p. 118) como o direito

que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (*blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede*).

Esta concepção vislumbra a possibilidade do trabalhador de se encontrar apartado do seu trabalho, inclusive durante os intervalos intra e interjornada, durante os descansos remunerados, seja semanal ou anual, e ainda durante uma situação equiparável, tal como em casos de licença.

O direito à desconexão do trabalho também pode ser considerado como o direito de não trabalhar, como aduz Souto Maior (2003, p. 3):

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

Aqui, busca-se o direito do empregado de trabalhar de forma limitada, em consonância com a legislação pátria, em uma jornada previamente estabelecida, possibilitando que este usufrua plenamente do tempo dedicado ao “não trabalho”, enfatizando a necessidade da desconexão nos tempos atuais, cada vez mais dominados pela tecnologia.

Por fim, Almeida e Severo (2014, 2014, p. 12) conceituam o direito à desconexão do trabalho da seguinte forma:

consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente das horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhes permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral.

O destaque deste ensinamento é voltado para a necessidade do trabalhador em usufruir, com qualidade, do seu tempo livre. Ultrapassa a ideia de simplesmente não trabalhar, sendo necessário também que o empregado possa, de fato, se desligar do trabalho, dedicando-se inteiramente e efetivamente dos seus momentos de lazer e descanso.

Assim, as definições apresentadas trazem suficiente elucidação a respeito do tema em questão, abrangendo diferentes óticas consideradas na conceituação do direito à desconexão do trabalho.

### **3.2 Normas jurídicas aplicáveis**

Como já mencionado, o aparato normativo brasileiro não possui qualquer menção expressa ao direito à desconexão do trabalho, sendo regulado e garantido por previsões constitucionais e celetistas que limitam a jornada de trabalho

Trata-se de mero entendimento lógico e interpretação de texto: ao determinar que o trabalho é limitado a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, entende-se, em *contrario sensu*, que as horas não dedicadas ao serviço devem ser dedicadas ao descanso e lazer do empregado, de forma a desvincular-se, ainda que temporariamente, do seu trabalho. Como esclarece Maffra (2015, p. 518-519), é primordial o exercício e tutela legal do direito à desconexão do trabalho:

Neste contexto, em que a conexão do trabalhador à empresa se tornou, por vezes, ilimitado, a jurisprudência e a doutrina, por meio de um processo de transmutação hermenêutica, reconheceram novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais.

Assim, como decorrência lógica da interpretação sistemática dos direitos fundamentais à limitação da jornada, ao intervalo para repouso e alimentação, ao descanso semanal remunerado, às férias, bem como dos direitos ao lazer, à intimidade

e à vida privada, é delineado o direito à desconexão do trabalho, consubstanciado em um bem jurídico, o descanso, suscetível de defesa e proteção mediante tutela judicial. [...]

Portanto, coaduna-se com o valor finalístico do ramo justralhista de promover a ‘melhoria da pactuação da mão-de-obra’, constituindo um contraponto. À tendência de ‘flexibilização da legislação trabalhista à sangue frio’, à medida que tutela a saúde, a privacidade, o lazer, em última análise, a própria dignidade do trabalhador, a partir da enumeração dos mecanismos de tutela judicial do direito a se desconectar do trabalho.

Portanto, entende-se o direito à desconexão como um direito fundamental para o trabalhador, que decorrente da interpretação das leis que impõe limitação da duração do trabalho, como a CR/88 e a CLT, e é atrelado a outras garantias fundamentais, tais como o direito ao lazer, a saúde e à privacidade, também previstos na CR/88.

### **3.3 Possibilidades teóricas de aplicação prática do direito à desconexão: teletrabalho, sobreaviso e sobrejornada**

Como definido anteriormente, o direito à desconexão é, em suma, o direito do trabalhador ao seu tempo de descanso, à sua individualidade além do ambiente de trabalho, não estando submetido à subordinação patronal.

Assim, a CLT prevê situações em que o trabalhador, apesar de não se encontrar no ambiente de trabalho e fora do tempo compreendido como sua jornada de trabalho, ainda está sujeito a restrições impostas pelo empregador.

Os regimes de teletrabalho, sobreaviso e a sobrejornada, são institutos que merecem ser analisados sobre a ótica da desconexão, ou melhor, da não desconexão.

#### **3.3.1 Teletrabalho**

O regime de teletrabalho surgiu em decorrência da modernização e globalização, sendo, cada vez mais, uma demanda dos empregadores e uma realidade dos trabalhadores. Inclusive, após o ano de 2020, com a pandemia do COVID-19, a realidade laboral foi submetida a mudanças compulsórias e emergenciais, tornando o teletrabalho uma realidade para grande parcela da população não só brasileira, como mundial.

Diante da realidade do trabalhador na década de 40, quando não se vislumbrava a possibilidade da prestação de serviços na modalidade de teletrabalho - afinal, sequer existiam os meios tecnológicos e de informática existentes atualmente - a lei celetista não dispunha acerca deste instituto. Assim leciona Delgado (2019, p. 1068):

A CLT, concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho no domicílio, no antigo texto de seu art. 6º ('Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego'), reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (art. 62, I, CLT).

Dentre as diversas inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, é relevante para o tema desta monografia a menção das mudanças no artigo 62 da CLT, dando maior ênfase ao inciso III, alterado também pela Lei nº 14.442, de 2022. O dispositivo restringe a aplicação das normas referentes à jornada de trabalho a determinados grupos de trabalhadores:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (BRASIL, 1943).

Observa-se que o teletrabalhador pode ser excluído das limitações da duração do trabalho, permitindo a este laborar de forma irrestrita. Como elucida Alves, “a explicação, que não é fundamento, parece decorrer do fato do teletrabalhador não desempenhar suas tarefas no estabelecimento empresarial do empregador, não estando, portanto, sob seu controle físico, visual” (ALVES, 2021b, p. 60).

Portanto, a inclusão do teletrabalhador no inciso III do art. 62 da CLT parece buscar fundamento no argumento da dificuldade do empregador em controlar a jornada do seu empregado, ignorando completamente as possibilidades trazidas pelos avanços tecnológicos. No entanto, isto não deve ser suficiente para impedir o teletrabalhador de ter seus direitos fundamentais preservados pelos empregadores, como esclarece Scalzilli (2020, p. 649-650):

Atente-se que a inclusão do teletrabalhador no inciso III do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho pela referida Lei se deu sob o argumento da ausência de controle de jornada por parte do empregador. Todavia, não se pode olvidar de que, diante dos avanços tecnológicos, o empregador detém meios telemáticos de controle, como acesso a um ambiente virtual que permite checar os momentos em que o empregado realizou *login* e *logoff* do sistema, aplicativos de *smartphone* capazes de monitorar cada passo do empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por Sistema de Posicionamento Global (GPS).

[...]

Não obstante o poder de fiscalização nessa modalidade encontre maiores limitações<sup>4</sup> em comparação com o praticado no próprio estabelecimento empresarial, ele não deve ser empecilho para que o empregador adote medidas de preservação dos direitos fundamentais de seus empregados.

Não obstante, aponta Basile (2018, p. 78-79) que o teletrabalhador é colocado em uma posição de vulnerabilidade e restrição do gozo do seu direito à desconexão e limitação da jornada de trabalho:

Contudo, não é possível afastar, em absoluto, o teletrabalhador da efetiva realização de sobrejornada, especialmente quando se revele possível controlar precisamente o tempo diário de serviço por meio de meios telemáticos (monitoramento por vídeo ou interação *on-line* permanente, por exemplo), ou pela produtividade, na inteligência do parágrafo único do artigo 6º da CLT (que, ressalte-se, não foi revogado pela Lei n. 13.467/2017): ‘Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio’.

Somando-se estes fatos com o advento da Revolução Industrial 3.0 – que já perdura há anos – e a criação de softwares e programas que permitem a fiscalização da jornada de trabalho do trabalhador remoto, há de se observar a inconstitucionalidade deste inciso, bem como questionar a possibilidade de desconexão do trabalho, ou “direito à não conexão” (dir-se ia: de um *right to be let alone*) por parte da empresa, de um *do not disturb!* resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável (AMADO, 2018).

Observa-se, portanto, o do teletrabalhador é retirado o direito à limitação da duração do trabalho, permitindo imposição de jornadas de trabalho absurdas que ceifam a possibilidade de se desconectar do trabalho e gozar de direitos fundamentais como a saúde, o lazer e a privacidade.

### 3.3.2 *Sobreaviso*

O sobreaviso é um regime previsto pelo art. 244, §2º da CLT, originalmente, pensado para os ferroviários, que considera o sobreaviso como a condição em que o trabalhador se encontra em sua residência, no entanto, de prontidão, esperando o chamado do empregador para o serviço.<sup>12</sup>

O dispositivo estabelece que o trabalhador deverá se encontrar, quando solicitado pelo empregador, apto ao trabalho, aguardando eventual chamado de sua própria casa. Se convocado durante a sua jornada usual, será remunerado normalmente, porém, se o chamado não ocorrer, a remuneração pelas horas prestadas em sobreaviso será na razão de um terço do valor da hora normal de trabalho.

Apesar de originalmente ser pensado para os ferroviários, como já mencionado, o entendimento doutrinário e jurisprudencial é no sentido de se estender, por analogia, o regime de sobreaviso a qualquer trabalhador cuja atividade justifique a adoção. A título de exemplificação, embora haja outras situações que se enquadrem, tem-se a Súmula 229 do TST, que versa acerca dos eletricitários:

SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (BRASIL, 2003).

Já acerca dos requisitos necessários para caracterizar o sobreaviso e a consequente remuneração pelo tempo dispendido neste regime, Romar e Lenza (2021, p. 145) lecionam:

Para que o empregado tenha direito às horas de sobreaviso, é necessário que tenha sua locomoção restringida, à medida que deve ficar aguardando um chamado do empregador para a prestação de eventual serviço. Assim, o simples fato de o empregador fornecer ao empregado instrumentos telemáticos ou informatizados, não

---

<sup>12</sup> Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. § 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, as horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal

caracteriza o sobreaviso, desde que ao empregado não tenha sido dada ordem expressa no sentido de que permaneça em determinado local ou em uma determinada distância máxima do local de trabalho, para que possa atender rapidamente eventual convocação do empregado.

Nesse sentido, o posicionamento do TST sobre o tema é encontrado na Súmula 428:

**SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (BRASIL, 2012).

Assim, pode-se perceber que, apesar da limitação da jornada de trabalho, que garante ao empregado a desconexão, o sobreaviso é um mecanismo que, potencialmente, pode agir de maneira prejudicial em face deste direito. Uma vez atendidos os requisitos para a exigência/demanda do sobreaviso, apesar de não se encontrar no estabelecimento onde presta serviços, o trabalhador fica limitado em seu momento de descanso e lazer, sendo obrigado a manter-se alerta e apto ao trabalho a qualquer tempo durante o período de sobreaviso.

### **3.3.3 *Sobrejornada***

A chamada sobrejornada consiste na dilação da jornada de trabalho habitual em horas extraordinárias superiores à limitação imposta pelo ordenamento jurídico laboral, qual seja, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Nas palavras de Delgado (2019, p. 1087), este instituto é definido da seguinte forma:

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.

Neste diapasão, a legislação trabalhista, mais especificamente o art. 59 da CLT, preceitua que “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (BRASIL, 1943).

Assim, o legislador buscou garantir a possibilidade da realização de horas extras adicionais, restringindo esta faculdade a 2 (duas) horas além da jornada de trabalho usual pactuada entre empregado e empregador. Tal limitação é fundamental para manter a saúde do trabalhador, vinculando-se diretamente à prevenção do esgotamento do trabalhador, que impacta diretamente na capacidade do trabalhador de efetuar suas tarefas de forma segura.

Como explica Oliveira (2010b, p. 633-638), o gasto energético despendido pelo trabalhador em jornada excessiva desencadeia diversas reações fisiológicas prejudiciais, sendo o descanso impreterível para garantir o bem-estar do empregado:

Diante do aquecimento proveniente do esforço físico, o organismo do trabalhador aciona os mecanismos de homeostase da regulação interna, provocando pelo sistema excretor a sudorese, o sistema respiratório elimina o ar quente dos pulmões, o aumento dos batimentos cardíacos acelera sistema circulatório e provoca a vasodilatação periférica para maior aporte sanguíneo tecidual, o que exige também ventilação pulmonar em razão do metabolismo aeróbico aumentado. Em razão das calorías consumidas na execução do trabalho, mais o dispêndio energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático, sobrevêm o cansaço e a necessidade de descanso para recomposição.

Percebe-se, em suma, que o descanso do trabalhador constitui elemento fundamental da prestação laboral, garantindo não apenas a realização das tarefas com maestria, mas principalmente o bem-estar deste - alcançado, principalmente, pelo efetivo acesso ao direito à desconexão.

### **3.4 Impacto dos institutos do teletrabalho, sobreaviso e sobrejornada no direito à desconexão**

No que concerne ao teletrabalhador, este é colocado em uma situação de completa rejeição das disposições celetistas que disciplinam a jornada de trabalho, sendo inserido em um contexto de vulnerabilidade e desrespeito à sua dignidade e direito a desconectar-se do labor. Se por um lado, o teletrabalho permite ao empregado que se encontre em uma posição vantajosa

de flexibilização de sua rotina de trabalho, por outro lado, enseja jornadas de trabalho desmesuradas – uma espécie de escravidão digital – que tem como consequência a inobservância de direitos fundamentais, como à saúde e ao descanso. Dessa forma, a separação entre “ambiente de trabalho” e “ambiente de descanso” se torna inexistente, sendo ceifado do trabalhador o direito a desconectar-se. Assim, explica Scalzilli (2020, p. 650-651):

O regime de teletrabalho, ainda que possa estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, predispõe o surgimento de diversas mazelas sociais, além do desenvolvimento de uma nova forma de escravidão, a denominada escravidão digital. Empregados em teletrabalho são propensos a se tornarem *workaholics*, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo ‘vício’ em trabalho. Esse cenário conflita diretamente com os direitos fundamentais previstos na Constituição da República, entre eles o da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso e o lazer.

[...]

Essa situação emerge em um cenário no qual não há mais uma separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida pessoal, tendo em vista que o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar onde se possa estar conectado. A ruptura da dicotomia do ambiente laboral ocasionada pelo teletrabalho e pelos meios telemáticos de comunicação transpõe a clássica jornada de trabalho e impede a desconexão.

O sobreaviso, em sua essência, exige do trabalhador que, mesmo fora do ambiente de trabalho - ainda que em período diverso daquele compreendido como jornada de trabalho - esteja preparado para a realização de suas funções, aguardando, apenas, a ordem patronal. Por sua vez, a sobrejornada, apesar de ser limitada pela lei, possibilita a dilação da jornada de trabalho além do contratado.

Percebe-se ainda a insuficiência legislativa em proteger o trabalhador do trabalho excessivo, tendo-se em vista que ao empregador não é imposta qualquer penalidade se exigir de seu funcionário que ultrapasse as 2 (duas) horas extraordinárias permitidas, sendo necessário apenas que remunere o empregado de maneira adequada, com os devidos adicionais uma vez que a “simples oneração do valor da hora extra não tem sido suficiente para desestimular a sua prática” (OLIVEIRA, 2010b, p. 150).

Sobre a inobservância do limite da duração do trabalho - e conseqüente inobservância do direito à desconexão, Oliveira (2010b, p. 153) salienta:

Em que pese o limite da duração do trabalho previsto na legislação trabalhista brasileira, permanece transitando na contramão da história a prática nociva e reiterada do elástico da jornada, tornando rotineiro o que deveria ser excepcional, chegando até ao inconciliável paradoxo das ‘horas extras habituais’, anotado, sem constrangimento, em diversos julgados.

Além disso, Bolcinhas Filho e Alvarenga (2013, n.p.) completam:

Esses períodos de descanso, contudo, não são sempre respeitados por aqueles que detêm o poder econômico, causando aos trabalhadores prejuízos biológicos, sociais e econômicos. Há situações de descumprimento pontual, motivado por alguma contingência momentânea, e situações, muito mais graves, de violação contumaz da norma, motivada pela expectativa de ganho com o descumprimento da norma, e facilitada pelo frágil sistema brasileiro de fiscalização governamental das relações de trabalho, que carece de servidores suficientes para fiscalizar todas as empresas existentes nesse país.

Nestes termos, observa-se que, apesar da proteção do trabalhador e a limitação da jornada de trabalho previstos pela CLT e pela CR/88, frequentemente ocorre a superação destas imposições, violando, portanto, o direito à desconexão do trabalho, no que pese ser possível do empregador que exija do empregado a inobservância e sobrepujamento da jornada de trabalho pactuada, através de mecanismos legais como o regime de teletrabalho, de sobreaviso e das horas extraordinárias.

#### 4 DIREITO À DESCONEXÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Para a elaboração desta monografia, foi realizada uma pesquisa na plataforma de consulta de acórdãos na íntegra disponível no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Utilizou-se a pesquisa livre com a expressão “direito à desconexão”, restringindo-se à ementa, e foram encontrados 36 (trinta e seis) resultados até a data de 20 de setembro de 2022. O resultado mais antigo é datado de 18 de janeiro de 2010, enquanto o mais recente é de 05 de julho de 2022.

Destes 36 (trinta e seis) resultados, 22 (vinte e dois), isto é, 61% foram julgados pela Primeira Turma; 10 (dez) isto é, 27% foram julgados pela Quarta Turma; 1 (um) pela Quinta Turma, 1 (um) pela Oitava Turma e 1 (um) pela Décima Turma, sendo cada uma destas responsável por proferir 2,7% dos acórdãos analisados.

Dos direitos pleiteados pelos trabalhadores, aqueles concernentes ao tema do direito à desconexão, observa-se a recorrência de pedidos relacionados aos intervalos intrajornada e interjornada, férias não fruídas, descanso semanal não observado e horas extras que caracterizam jornadas excessivas.

Na tabela abaixo foi feita uma breve explanação acerca dos acórdãos analisados, demonstrando o número, o órgão julgador, o relator, o tema central e a data de disponibilização:

**Tabela 1 - Tabelas dos acórdãos analisados**

Nº	Nº DO PROCESSO	ÓRGÃO JULGADOR	RELATOR	TEMA	DATA
1	0011575-60.2015.5.03.0134	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	05/07/2022
2	0010285-79.2021.5.03.0043	Décima Turma	Convocado Mauro Cesar Silva	DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT	04/07/2022
3	0011089-41.2019.5.03.0100	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	03/06/2022
4	0011243-09.2020.5.03.0073	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	07/04/2022

5	0011375-55.2018.5.03.0164	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	05/04/2022
6	0011584-84.2017.5.03.0026	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	25/03/2022
7	0010868-77.2015.5.03.0042	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	16/03/2022
8	0010397-24.2021.5.03.0051	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	03/03/2022
9	0010576-71.2016.5.03.0167	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	18/02/2022
10	0010505-92.2020.5.03.0114	Primeira Turma	Convocada Angela C.Rogedo Ribeiro	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	05/11/2021
11	0011244-35.2019.5.03.0103	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL.	24/09/2021
12	0010525-22.2020.5.03.0005	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	18/08/2021
13	0010781-93.2018.5.03.0082	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	03/06/2020
14	0010825-67.2018.5.03.0097	Oitava Turma	Marcio Flavio Salem Vidigal	DANO MORAL - DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER - DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO	14/05/2020
15	0010510-96.2017.5.03.0057	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	25/11/2019

16	0010463-04.2017.5.03.0064	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	28/09/2018
17	0011541-54.2016.5.03.0036	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL.	26/07/2018
18	0010940-79.2017.5.03.0176	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	25/07/2018
19	0011657-47.2016.5.03.0105	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	27/06/2018
20	0011464-12.2016.5.03.0144	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL	30/05/2018
21	0011205-11.2017.5.03.0070	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL	09/05/2018
22	0010815-30.2014.5.03.0043	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	04/12/2017
23	0010764-24.2015.5.03.0030	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	26/10/2017
24	0011050-63.2016.5.03.0063	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	20/09/2017
25	0011914-34.2016.5.03.0053	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	20/09/2017
26	0011884-91.2015.5.03.0163	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	02/08/2017
27	0010970-24.2015.5.03.0067	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	18/05/2017
28	0010398-40.2016.5.03.0065	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	DANO MORAL DE NATUREZA EXISTENCIAL	02/05/2017

29	0011353- 77.2015.5.03.0042	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEÇÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER E À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	24/03/2017
30	0000243- 07.2015.5.03.0099	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	23/01/2017
31	0000991- 74.2014.5.03.0034	Quarta Turma	Paula Oliveira Cantelli	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA	21/11/2016
32	0011125- 64.2015.5.03.0184	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	DANO MORAL DE NATUREZA EXISTENCIAL	27/10/2016
33	0010701- 95.2015.5.03.0095	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	DANO EXISTENCIAL - CONCEITO - PRESSUPOSTOS E CARACTERÍSTICAS	30/06/2016
34	0011067- 61.2014.5.03.0163	Primeira Turma	Luiz Otavio Linhares Renault	VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEÇÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER E À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL	03/09/2015
35	0000699- 29.2012.5.03.0109	Quinta Turma	Jose Murilo de Morais	DIREITO DE DESCONEÇÃO DO TRABALHO. PLANTÃO NO PERÍODO DESTINADO A DESCANSO. CONTROLE PATRONAL POR INSTRUMENTO TELEMÁTICO. SOBREAVISO	25/03/2013
36	0084800- 23.2009.5.03.0038	Decima Primeira Turma	Decima Primeira Turma	JORNADA DE TRABALHO - JORNADA ESPECIAL - REGIME 12X36 - INTERVALO INTRAJORNADA	18/01/2010

Fonte: elaborado pela autora, 2022.

#### 4.1 O direito à desconexão no entendimento de cada órgão julgador

Antes de partir para a análise fática do entendimento da Primeira e Quarta Turmas do TRT 3 cujos acórdãos somam 85% (oitenta e cinco por cento) dos resultados obtidos na pesquisa, faz-se necessário esclarecer que, dada a repetição das informações contidas nos julgados e em suas ementas, optou-se por abordar apenas um, ao passo que não é o objetivo deste trabalho esgotar a análise, mas ressaltar as principais temáticas relacionadas ao direito à desconexão.

#### 4.1.1 Primeira Turma

Os acórdãos proferidos pela Primeira Turma tiveram como relatores o Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault e Ângela C. Rogedo Ribeiro. Para exemplificar a abordagem do órgão julgador, observa-se a ementa do acórdão mais recente proferido no processo de nº 0011575-60.2015.5.03.0134:

VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador, na sua condição humana, se realize pessoal, familiar e socialmente é causadora de uma devastação interior. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais, que se expande também para o meio ambiente laboral, potencializando a produtividade e reduzindo os riscos de doenças profissionais e de acidentes de trabalho. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CF. Consoante Sartre, 'Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem' (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-fatigidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema *just in time*, pela competitividade, pela disponibilidade *full time*, pela conexão instantânea e permanente, assim como pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais sutil, porém agudamente intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial (BRASIL, 2022).

Como pode ser visto, o direito à desconexão é abordado de maneira correlata ao direito ao lazer, ao esquecimento e à convivência familiar. Nas palavras de Oliveira (2014, p. 98-99), citada diversas vezes pela Primeira Turma, o desrespeito ao direito à desconexão é atrelado à dignidade da pessoa humana, sua liberdade, dentre diversos outros, ensejando, inclusive, indenização por danos morais de cunho existencial:

Assim, se, por um lado, o trabalho enaltece o homem, por outro, é capaz de exauri-lo, apreendendo a sua dignidade, e capturando a sua subjetividade, dominando-o e arrastando-o para dentro de um sistema produtivo destruidor, seja pelo excesso de jornadas, seja pela baixa remuneração, ou mesmo pelo desrespeito à integridade psicofísica do prestador de serviços. O desrespeito à dignidade da pessoa humana no plano juslaboral viabiliza-se pela limitação imposta ao sujeito-trabalhador de se autodeterminar socialmente, desrespeitando uma gama de direitos fundamentais, como o direito ao convívio familiar, o direito à aculturação e à cultura, à liberdade de ir e vir, o direito de descansar, direito à desconexão, ao esquecimento, ao lazer, enfim, atinge a pessoa em seu direito à existência digna, lesada pela ausência de liberdade injustificada, pela produção desenfreada. Quando isso acontece, ocorre o dano existencial, passível de reparação. O dano existencial juslaboral configura-se quando o sujeito trabalhador se vê limitado em sua liberdade de se autodeterminar socialmente em razão de práticas abusivas e injustas de seu empregador. Na nova hermenêutica constitucional de elevação da pessoa humana ao centro do ordenamento jurídico e na efetivação dos direitos fundamentais, permite-se a identificação do dano existencial, que se fundamenta no princípio da dignidade da pessoa humana, no princípio da solidariedade social e no dever de reparação integral às vítimas de danos.

Dessa forma, diante do exposto, vislumbra-se o reconhecimento do direito à desconexão como um direito indispensável para o gozo das garantias fundamentais, e a inobservância do mesmo é diretamente relacionada à prejuízos na vida do trabalhador, dando causa, portanto, a indenização por danos morais de natureza existencial.

#### **4.1.2 Quarta Turma**

Já nos julgados da Quarta Turma, a Desembargadora Paula Oliveira Cantelli relaciona o direito à desconexão ao direito fundamental do trabalhador à saúde, sendo indispensável o respeito à limitação da jornada para garantir a dignidade da pessoa humana.

Assim, entende que o direito à desconexão é direito fundamental de qualquer trabalhador que fornece ao empregador a sua força de trabalho, com pode ser observado na ementa do julgado a seguir:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. O direito fundamental do trabalhador à saúde, perpassa, necessariamente, pelo respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa. O trabalhador, enquanto aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão. 2. O dano existencial é uma espécie do moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores podem ser frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus empregadores. 3. Presentes todos os pressupostos da responsabilização civil (ato ilícito, dano efetivo, nexos de causalidade entre a conduta ilícita e os transtornos sofridos pela trabalhadora), não há como afastar a reparação pretendida pela obreira,

merecendo a conduta ilícita patronal a devida e proporcional reprimenda pelo Judiciário Trabalhista. 4. Recurso ordinário da autora conhecido e provido no aspecto (BRASIL, 2022).

Neste mesmo processo, a Desembargadora relatora, no corpo do acórdão, ainda elucida que a jornada suplementar habitual excessiva é um fato que causa “efetivo dano aos projetos pessoais e às relações sociais da obreira”, evidenciando-se que “que o protagonismo do trabalho na vida da demandante tornou-se deletério” (BRASIL, 2022).

#### **4.1.3 Quinta Turma**

No único julgado da Quinta Turma, a ementa do acórdão é a seguinte:

DIREITO DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. PLANTÃO NO PERÍODO DESTINADO A DESCANSO. CONTROLE PATRONAL POR INSTRUMENTO TELEMÁTICO. SOBREAVISO. A jurisprudência tem estendido os efeitos do § 2º do art. 244 da CLT, sendo devido o sobreaviso se no período destinado a descanso há regime de plantão submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos, com possibilidade de chamado a qualquer momento. Nesse sentido a Súmula 428 do TST (BRASIL, 2013).

Dos temas relevantes ao direito à desconexão, aborda-se o sobreaviso, que, para os julgadores, é atrelado à não observação ao direito à desconexão:

Outrossim, no que tange ao direito de desconexão do trabalho, a jurisprudência tem estendido os efeitos do § 2º do art. 244 da CLT, se no período destinado a descanso há regime de plantão submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos, com possibilidade de chamado a qualquer momento (BRASIL, 2013).

Percebe-se, portanto, que o direito à desconexão também é aplicável ao trabalhador submetido ao regime de sobreaviso, uma vez que este encontra limitações à sua vida privada, devendo estar, durante todo o tempo em que pode ser convocado, sujeito a ordens patronais.

#### **4.1.4 Oitava Turma**

No resultado ímpar que corresponde a um processo julgado pela Oitava Turma, tem-se a seguinte ementa:

DANO MORAL - DIREITO FUNDAMENTAL AO LAZER - DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO - Certo é que o dano moral existencial exige a prova de uma sequência de atos que cause a violação de qualquer um dos direitos fundamentais do indivíduo, comprometendo seu projeto de vida pessoal e a possibilidade da vida em sociedade. Todavia, não havendo prova quanto a ocorrência de qualquer violação aos direitos da personalidade do autor, não merece acolhida o pedido de danos morais (BRASIL, 2020).

Apesar de indeferido o pedido pela ausência de provas, o Desembargador entendeu que a violação ao direito à desconexão ocorre diante da percepção da privação da vida particular, ofensa à dignidade ou lesão à personalidade, veja:

No caso, embora seja certo que o reclamante exercia a função de Líder, tendo que apresentar resultados perante seus superiores e ainda gerenciar seus subordinados, não há prova nos autos de que o reclamante teve privada a sua vida particular de modo a afetar seu direito ao lazer e o direito à desconexão do trabalho, o que afasta a pretensão de indenização por danos morais por tal motivo. Noutro enfoque, mesmo que os *prints* evidenciem que seus superiores o demandava, eventualmente, fora do horário regular do expediente, não se pode presumir que tal situação era exacerbada e desproporcional a ponto de caracterizar ofensa à sua dignidade ou lesão à sua personalidade, uma vez que não se presume causador de dano de ordem moral (BRASIL, 2020).

O entendimento da Oitava Turma perpassa pelas concepções demonstradas ao logo deste trabalho, isto é, a percepção do direito à desconexão como elemento intimamente relacionado à possibilidade de usufruir outros direitos, sendo indispensável para garantir ao trabalhador o respeito à sua dignidade, saúde, lazer e à proteção da sua personalidade.

#### **4.1.5 Décima Turma**

Como pode ser visto na ementa do processo julgado pela décima turma, o entendimento do Desembargador Convocado Mauro Cesar Silva acerca do direito à desconexão perpassa pela garantia fundamentais à saúde e ao lazer, e pelo princípio da dignidade da pessoa humana:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil (BRASIL, 2020).

Em consonância com o entendimento das outras Turmas, este órgão julgado também relaciona o direito à desconexão com os conceitos e institutos trazidos ao longo deste trabalho, atrelando-o aos direitos ao lazer, saúde e como corolário do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

#### **4.2 Síntese conceitual acerca do direito à desconexão no direito brasileiro a partir da jurisprudência do TRT da 3ª Região**

Diante do exposto no tópico anterior, é possível perceber que, nos termos do TRT3, apesar de não apresentar um conceito propriamente dito, entende-se o direito à desconexão como um direito decorrente da limitação da jornada de trabalho e dos períodos de descanso - intervalo semanal remunerado, intervalos intrajornada e interjornada e férias - bem como das garantias fundamentais à saúde, lazer, vida privada e o princípio da dignidade da pessoa humana.

As demandas consistem, principalmente, em pedidos de indenização por dano moral de natureza existencial, explicado por Rosário (2016, n.p.) da seguinte forma:

Doutrinariamente, o ‘dano existencial’ decorre da conduta patronal que viola qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa humana, causando uma alteração do empregado em executar o projeto de vida pessoal ou um impedimento do empregado em usufruir das diversas formas de relações pessoais e sociais fora do ambiente laboral.

Tais pedidos são fundamentados pela exigência do empregador do cumprimento de jornadas de trabalho excessivas que ceifam do empregado a possibilidade de realizar-se pessoalmente, privando-o de suas relações familiares e sociais e violando direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

Faz-se, portanto, necessária a atuação do Poder Judiciário para garantir ao trabalhador não apenas os direitos previstos em leis e na Constituição, mas também aqueles direitos decorrentes de outros direitos, como o direito à desconexão, tema central desta monografia. Como aponta Scalzilli (2020), tal atuação traduz-se em um dos pilares da democracia: “para se chegar ao ápice da democracia, é indispensável a atuação do Poder Judiciário, a fim de consubstanciar um amplo exercício dos direitos fundamentais, ressaltando-se os interesses transindividuais” (SCALZILLI, 2020, p. 656-657). E, ainda, de acordo a autora, “em apertada síntese, em uma sociedade plural e democrática, não há como exigir que todos interpretem os direitos fundamentais da mesma forma. Todavia, é dever do Poder Judiciário garantir-lhe a máxima efetividade” (SCALZILLI, 2020, p. 661).

Portanto diferente do preceito inicial, cuja suposição era de descenso jurisprudencial acerca do tema, percebe-se que há consenso entre os Órgãos julgadores, ao passo em que o direito à desconexão é relacionado, repetidamente, a garantias e direitos fundamentais. Assim, fica clara a importância do reconhecimento e aplicação deste direito nas relações laborais, garantido ao trabalhador o efetivo gozo de seus direitos previstos na CR/88 e na CLT.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho iniciou-se a partir de questionamentos acerca do direito à desconexão e sua aplicação pelo TRT 3. Dessa forma, buscou-se explicar e compreender não apenas o direito à desconexão, mas todos os institutos que o cingem, como a duração da jornada de trabalho e a previsão legal do qual este decorre, além de seus efeitos práticos em processos julgados pelo TRT 3.

Ao ponto em que se observa na CR e na CLT, a limitação da jornada de trabalho e a defesa dos direitos fundamentais à saúde, lazer, livre desenvolvimento e dignidade, é inegável a necessidade do reconhecimento e efetiva garantia do direito à desconexão como pilar destes direitos trabalhistas.

Destarte, essa pesquisa se mostra relevante no estudo do direito devido à hodiernidade e importância do tema para o trabalhador. Por sua previsão legal decorre de uma interpretação antagônica da lei, isto é, a proteção do direito à desconexão fundamenta-se no que não está escrito, faz-se necessário compreender seus conceitos a partir de estudiosos do Direito do Trabalho, bem como da observação da aplicação do direito à desconexão no caso concreto.

O direito de desconectar-se do trabalho deve ser observado como um elemento basilar do bem-estar do trabalhador, pois a sua inobservância tem com consequência prejuízos, muitas vezes irreparáveis, à vida do trabalhador. A impossibilidade de desvincular-se do trabalho ceifa do trabalhador a possibilidade de usufruir com plenitude da sua esfera pessoal, bem como ocasiona danos à saúde cada vez mais frequentes, ligados à saúde mental e exaustão do empregado. Não se pode mais permitir que o empregador submeta o empregado a situações de incompatíveis com uma vida digna e equilibrada, com momentos de laborar e de lazer, descanso e privacidade apartados.

Não pode mais ser admitido, ainda que já vedado pela legislação pátria, que o empregador utilize da força de trabalho de seus subordinados de forma indiscriminada, exigindo de seus empregados condições que violam a dignidade da pessoa humana do trabalhador, objetivando-se apenas o lucro.

Para além dos questionamentos e resultados apresentados, o trabalho em questão não apenas demonstra a relevância e urgência da aplicação do direito à desconexão e respeito à limitação da jornada de trabalhado, como incentiva e aponta a necessidade de adoção de medidas judiciais além de tentativas de reparação do dano, pela concessão de indenizações por

danos existenciais, e sugere que a transformação de excepcionalidades – tal como a possibilidade de cumprimento de horas extraordinárias – em uma prática usual seja vedada e fiscalizada de forma mais severa, visando oferecer ao trabalhador condições de proteção ao descanso, lazer, dignidade, saúde, privacidade e livre desenvolvimento.

## REFERÊNCIAS

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

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: introdução ao direito do trabalho, relação e contrato de emprego**, v. 1. Belo Horizonte: RTM, 2021a.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho: contrato de emprego em seus efeitos práticos: duração, remuneração, alteração, interrupção, terminação**, v. 2. Belo Horizonte: RTM, 2021b.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141951>. Acesso em: 20 set. 2022.

BASILE, C.R. O. **Coleção sinopses jurídicas 28 - Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39828>. Acesso em: 01 out. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 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: 01 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 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: 28 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 11 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 229. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 2003. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-229](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-229). Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0011575-60.2015.5.03.0134. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. **TRT3**. Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1112>. Acesso em: 28 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0011089-41.2019.5.03.0100. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. **TRT3**. Belo Horizonte, 2022. Disponível em:

<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1112>. Acesso em: 28 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0000699-29.2012.5.03.0109. Relator: Vitor Salino de Moura Eca. **TRT3**. Belo Horizonte, 2013. Disponível em:

<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1112>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0010825-67.2018.5.03.0097. Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal. **TRT3**. Belo Horizonte, 2020. Disponível em:

<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1112>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0010285-79.2021.5.03.0043. Relator: Mauro Cesar Silva. **TRT3**. Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1112>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 2012. Disponível em:

[https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/2395/Sumulas\\_e\\_enunciados](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2395/Sumulas_e_enunciados). Acesso em: 19 set. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. Precarização de garantias sobre jornada e salário: da norma mais favorável à prevalência do acordo individual em tempos de pandemia da Covid-19. **Revista Trabalhista Direito e Processo** - ano 19, n. 63, 2020, p. 311-323. Disponível em: [https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/biblioteca/download/Tema\\_do\\_mes\\_ABRIL\\_A\\_PANDEMIA\\_DA\\_COVID\\_19\\_E\\_O\\_DIREITO\\_DO\\_TRABALHO\\_.pdf](https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/biblioteca/download/Tema_do_mes_ABRIL_A_PANDEMIA_DA_COVID_19_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO_.pdf). Acesso em: 22 set. 2022.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Curso de Direito do Trabalho para o exame da OAB**. São Paulo: LTr, 2007.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

MAIOR, Jorge Luiz. 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/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 28 set. 2022.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MELLO, Édina Maria Machado de. **Direito à desconexão e dano existencial no trabalho remoto de profissionais da educação**. 2021. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2021.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 73-83, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123429>. Acesso em: 28 ago. 2022.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de. O Dever de Reparar o Dano Existencial no Plano do Direito do Trabalho. *In: Direitos do Trabalhador: teoria e prática: homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros*. Belo Horizonte: RTM, 2014.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **(O) Direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010a.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2010b.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro. **Direito do Trabalho - Esquematizado**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

ROSÁRIO, Murilo. Dano existencial no direito do trabalho. **Jusbrasil**. 2016. Disponível em: <http://murilorosario.jusbrasil.com.br/artigos/113028683/do-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 15 ago. 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, p. 643-664, jul. 2020.

SILVA, Isabel Maria Soares da. **As condições de trabalho no trabalho por turnos: conceitos, efeitos e intervenções**. Portugal: Climespsi Editores, 2011.