

O TELETRABALHO APÓS A LEI 13.467/2017 E OS RISCOS DE DANO EXISTENCIAL POR VIOLAÇÃO AO DIREITO A DESCONEXÃO

Vania Vieira de Freitas¹

Daniele Parmegiane²

Resumo: O estudo inicia-se a partir da análise das mudanças nas relações sociais e na economia em virtude do advento das tecnologias de informação e comunicação, analisando seus reflexos nas relações de trabalho. Isto porque, as inovações tecnológicas deram causa ao surgimento do denominado teletrabalho, que permite a prestação de serviço fora do estabelecimento do empregador. A Lei 13.467 de 2017, conhecida como reforma trabalhista, modificou a Consolidação das Leis Trabalhistas e regulamentou a modalidade de teletrabalho no Brasil nos artigos 75-A a 75-E e incluiu o inciso III no art. 62, estabelecendo que as normas que regulamentam a jornada de trabalho não se aplicam aos empregados sujeitos ao teletrabalho. Assim, pretende-se analisar os reflexos da exclusão do teletrabalho ao regime de jornada de trabalho, principalmente sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana e os riscos de violação ao direito a desconexão

¹ Mestranda em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM), área de concentração “Teoria do Direito e do Estado”; Pós-graduada em Direito Processual Civil e Direito Civil pelo Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM) (2008); Pós-graduada em Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC) (2010); Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM) (2006).

² Mestranda em Teoria Geral do Direito e do Estado no Programa de Estudos Pós-graduados em Direito do Centro Universitário Eurípides Soares da Rocha - Marília (UNIVEM), bolsista na modalidade Bolsa de Estudos CAPES/PROSUP. Especialista em Direito Previdenciário pela Universidade Estadual de Londrina - UEL (2015-2017). Advogada. Graduação em Direito (2010-2014) pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

e o consequente dano existencial. O método utilizado foi o dedutivo, utilizando-se da pesquisa bibliográfica documental, via internet, entre outros.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Direito a desconexão; Meios telemáticos; Direito do trabalho; Dignidade Humana.

THE TELEWORKING AFTER LAW 13,467 / 2017 AND BREACH OF DAMAGE RISK EXISTENCIAL THE RIGHT TO DISCONNECT

Abstract: The study starts from the analysis of changes in social relations and economy due to the advent of information and communication technologies, analyzing their effects on labor relations. This is because technological innovations have led to the emergence of so-called telework, which allows the provision of services outside the employer's establishment. Law 13,467 of 2017, known as labor reform, amended the Consolidation of Labor Laws and regulated teleworking in Brazil in articles 75-A to 75-E and included item III in art. 62, stating that the rules governing working hours do not apply to employees subject to teleworking. Thus, we intend to analyze the consequences of the exclusion of teleworking from the working day regime, especially from the perspective of the principle of human dignity and the risks of violation of the right to disconnection and the consequential existential damage. The method used was deductive, using documentary bibliographic research, via the Internet, among others.

Keywords: Telecommuting; Right to disconnect; Telematic means; Labor law; Human dignity.

Sumário: Introdução; 1. O direito a desconexão como um direito fundamental do trabalhador; 2. Teletrabalho na lei n.

13.467/2017 e o uso de meios telemáticos. 3. Dano existencial no Teletrabalho após a Lei 13.467/17; Considerações finais.

INTRODUÇÃO



uso da tecnologia e seus produtos como a internet, os computadores, os celulares, entre outros, mudaram expressivamente as relações sociais e os meios de produção de serviços e bens, por isso é importante realizar um estudo sobre a utilização da tecnologia nas relações sociais e na economia.

Nas relações de trabalho houve transformações relevantes em decorrência das inovações tecnológicas, visto que o empregado não precisa mais estar presente fisicamente na empresa para prestar serviços a ela, podendo estar em qualquer local, fenômeno denominado de teletrabalho.

No Brasil, não havia legislação que regulamentasse essa modalidade laboral até que a Lei nº 12.551/2011 que apenas tangenciou o tema, alterando o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas para modificar seu caput, igualou o trabalho presencial ao “trabalho a distância”, acrescentou-lhe também um parágrafo no qual atribuiu aos comandos e controles telemáticos eficácia idêntica aos presenciais, especialmente para fins de identificação do elemento subordinativo, caracterizador da relação empregatícia.

Com a edição da lei 13.467 em 2017, conhecida como lei da reforma trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, foi inserido na legislação novos regramentos a respeito do trabalho realizado no âmbito do domicílio do empregado ou à distância, nos artigos 75-A a 75-E.

Vale ressaltar que a nova legislação também incluiu o inciso III no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, ficando claro que as normas que regulamentam a jornada de trabalho não se aplicam aos empregados sujeitos ao teletrabalho.

Nesse contexto, a previsão de formas de flexibilizar a rigidez da proteção trabalhista foi uma alternativa ao desemprego e, portanto, um mal menor do que a renúncia coletiva, assistida pelos sindicatos das categorias profissionais, de certos e determinados direitos antes irrenunciáveis.

O Brasil, para se adequar às novas necessidades do mercado econômico, alterou o exercício da autonomia privada em sua legislação, autorizando a flexibilização de direitos trabalhistas *in pejus*, a fim de ajustar as normas jurídicas à nova realidade da sociedade.

Neste sentido, pretende-se analisar a retirada do teletrabalho do regime de jornada de trabalho, refletindo sobre aspectos gerais do princípio da dignidade da pessoa humana e o direito a desconexão.

Inicialmente, pretende-se analisar o direito a desconexão como um direito fundamental, estudando sua fundamentação e relação com o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais. Em seguida, abordar-se-á os pontos relevantes sobre o teletrabalho, principalmente conceito e regulamentação na Lei 13.467/2017. E, por fim, busca-se ponderar sobre os reflexos da regulamentação da modalidade de teletrabalho pela Lei 13.467/2017, principalmente no que tange a exclusão do teletrabalhador no regime de jornada de trabalho, visto que esta disposição pode provocar grandes prejuízos ao teletrabalhador, como a ocorrência do dano existencial.

Em seu desenvolvimento utilizou-se o método dedutivo e técnicas de coleta bibliográfica, documental, via internet, entre outras.

1. O DIREITO A DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

Insta mencionar inicialmente que o trabalho é extremamente importante para o homem porque é por meio dele que se

adquire vestimentas, alimentos e tantas outras necessidades essenciais para a sobrevivência humana, mas, por outro lado, o trabalho extenuante, imposto de forma abusiva pelo empregador, causa danos à saúde física, psíquica e existencial do trabalhador.

Nos dias atuais, vivenciamos a modernização das relações de trabalho em decorrência do advento da tecnologia, que trouxe novos meios de produção de bens e serviços, dando origem inclusive a modalidade de teletrabalho, que se trata de uma modalidade especial de trabalho a distância, sendo prestado fora do estabelecimento do empregador, com a utilização das tecnologias da comunicação e informação (OLIVEIRA NETO, 2015, p. 79).

A Lei nº 13.467/2017 implementou o teletrabalho, proporcionando a possibilidade de jornadas maiores e a certeza da intensificação do ritmo de trabalho. Nota-se que todas as alterações vão no sentido de tornar a jornada de trabalho mais flexível, permitindo a contratação sem garantia de jornada e remuneração.

A regulamentação do teletrabalho aprovado pela nova legislação trabalhista excluiu o teletrabalhador do regime de jornada, podendo colocar em risco o sistema de proteção baseado no princípio da dignidade da pessoa humana e o direito a desconexão, de modo que a liberação de forma indiscriminada viola diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesta situação é que surge o direito a desconexão como um direito ao desligamento do labor em favor da vida privada e do gozo do tempo livre, permitindo harmonia entre o trabalho, lazer e descanso (OLIVEIRA NETO, 2015, p. 88).

Sobre o direito a desconexão Oliveira Neto (2018, p.79):

O direito de desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência. Trata-se, pois do momento em que o empregado desliga-se de suas atividades laborais para dedicar-se ao lazer e descanso, tal como o período do descanso semanal, do gozo dos intervalos, e o pleno exercício de férias.

Já nas palavras de Dutra (2014, p.144):

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

O direito a desconexão está fundamentado no ordenamento jurídico brasileiro à partir das normas já existentes como a prevista na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º, inciso III, que institui a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, significando que todas as ações estatais, bem com os particulares devem respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana.

Neste sentido Almeida e Severo (2014, p. 17) destacam “ O trabalho é, portanto, elemento inafastável da dignidade da pessoa humana, seja por constituir fonte de subsistência material, seja por seu caráter de realização do ser social (da troca que nos constitui) ”.

A dignidade é essencialmente um atributo da pessoa humana pelo simples fato de alguém "ser humano", se tornando automaticamente merecedor de respeito e proteção, não importando sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição socioeconômica.

Sobre a dignidade da pessoa humana, Sarlet (2012, p. 73):

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

demais seres que o integram a rede da vida.

Para Sarlet (2012, p. 73) o conceito de dignidade da pessoa humana deve ser testado sob a ótica dos direitos fundamentais, pois é a partir dele que poderá se ter a noção absoluta de seus conteúdos e torná-los efetivos e operativos na esfera jurídica.

A dignidade da pessoa humana quando reconhecida como valor fundamental impõe que os direitos fundamentais em todas as suas dimensões sejam reconhecidos e protegidos, pois sem que se reconheça à pessoa humana os direitos fundamentais, que lhe são inerentes, estar-se-á negando a própria dignidade (SARLET, 2012, p. 101-102).

A Declaração Universal dos Direitos do Homens de 1948 também atua como fundamento do direito a desconexão, visto que em seu artigo 24, dispõe que “todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas (OLIVEIRA NETO, 2018, p.78). Desta forma, no plano internacional esse é o primeiro instrumento que prevê o direito a desconexão.

Ademais, o direito a desconexão, também encontra fundamento nos direitos fundamentais à saúde, à vida social, a intimidade, a privacidade, ao lazer, a limitação da jornada de trabalho, todos os quais estão previstos no texto constitucional como direitos fundamentais, como bem observa-se pelo artigo 7º e incisos:

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; (vide Decreto-Lei nº5.452, de 1943) (...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art.

59 § 1º)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. (BRASIL, 1988).

Frisa-se que o direito a desconexão é primordial para o restabelecimento da saúde física e mental, bem como o meio de se preservar a dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal do Brasil objetivando a resguardar o direito ao descanso, em seu artigo 7º, inciso XIII, dispôs que a jornada de trabalho legal é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, já no inciso XV o direito ao descanso semanal remunerado, no inciso XVII o direito as férias, entre outros, a fim de preservar o instituto da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, o trabalhador, independente do regime de trabalho, no espaço físico ou não do empregador, diante das ferramentas de tecnologia, pode ter o seu direito ao lazer e ao descanso violados pelo recebimento de e-mails, mensagens whatsapp, mensagens redes sociais como facebook e instagram em momentos de não trabalho (OLIVEIRA NETO, 2018 p.82).

Neste mesmo sentido, Oliveira Neto (2018, p. 82) salienta que:

[...] em ambiente virtual a tecnologia acompanha o trabalhador durante as férias, tornando complexa a tarefa de se desvincular da leitura dos e-mails quando se está com o celular à mão, ou mesmo deixar de se remeter ao trabalho quando navegando nas redes sociais. A própria informação encontrada na rede social, seja de um cliente, seja da empresa, colegas ou o mercado, já tem força suficiente para encaminhar a mente do trabalhador diretamente ao trabalho.

Destaca ainda Oliveira Neto (2018, p. 82) que as utilizações dos meios telemáticos estão fazendo com que a sociedade atual trabalhe mais do que os nossos antepassados e dessa forma como não se desconectam do trabalho acabam adoecendo e tendo problemas físicos e psicológicos.

Nota-se que o direito a desconexão é extremamente importante para recomposição física e psicológica dos trabalhadores, e dessa forma, o uso das ferramentas de tecnologia não

podem aviltar os direitos constitucionais ao descanso e ao lazer, acarretando danos a vida das pessoas.

Desta forma, a desconexão consiste no direito de o trabalhador não sofrer intervenções nos seus momentos de descanso, para que possa usufruir do seu tempo livre da forma como desejar, sendo esse direito essencial para o seu bem-estar e sua saúde, devendo haver equilíbrio entre trabalho e lazer, e conseqüentemente não haja ofensa aos direitos fundamentais do cidadão.

A comunicação instantânea e constante proporcionada pelos avanços tecnológicos tem provocado desrespeito ao direito de desconexão, pois possibilita que o empregador fiscalize e mantenha contato com o trabalhador além dos limites de duração do trabalho, o que ocorre notoriamente na órbita do teletrabalho, conforme veremos no item a seguir.

2. TELETRABALHO NA LEI Nº 13.467/2017 E O USO DE MEIOS TELEMÁTICOS

O teletrabalho foi introduzido pela nova legislação trabalhista, visto os avanços dos meios telemáticos, proporcionando a realização do trabalho em qualquer lugar, ou seja, o empregado não precisa estar mais fisicamente na empresa para prestar os seus serviços.

Nesse sentido, Fincato (2019, p.62):

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação e dispondo o empresário de estrutura para trabalho remoto.

Ademais, Lucena (2015, p.52):

Atualmente o teletrabalho constitui um modelo de gestão da força laboral largamente adotado em segmentos onde predominam o uso da tecnologia da informação, vendas, atendimentos (call centers), telemarketing, serviços jurídicos, finanças,

vigilância, ensino e diversos outros, incluindo no Brasil a prestação de serviços jurídicos e o próprio Poder Judiciário⁵, sendo que os teletrabalhadores conectam-se aos seus escritórios utilizando softwares, intranets e tecnologias similares e funcionalidades de conexão do tipo VPN, wi-fi, ligações de banda larga residenciais e tecnologia VOIP, cujos menores custos de conexão à intranet da empresa tornaram-se mais atrativos quando comparados ao custo operacional de escritórios convencionais.

Outrossim, a entrega dos serviços prestados no teletrabalho são realizadas pelos instrumentos telemáticos. Nesse contexto, as características do teletrabalho são as seguintes (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2018, p. 115-116):

(a) atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; (b) as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; (c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações

O teletrabalho, regulamentado pela nova legislação trabalhista, acarreta vantagens e desvantagens tanto para o empregado quanto para o empregador. Nesse sentido, esclarece (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2018, p. 116) as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregado:

Quanto aos teletrabalhadores, o fato de laborar em sua residência poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para os seus familiares, racionalização das suas atividades profissionais, como também uma forma de redução de gastos com transporte, alimentação e perda de tempo nos seus deslocamentos, notadamente nos grandes centros urbanos, com a inclusão de trabalhadores com deficiência. Em contrapartida, o teletrabalho pode implicar na redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas pessoais do empregado com as custos para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado, com prejuízos à saúde do trabalhador.

No tocante aos empregadores, as vantagens seriam a

redução dos custos operacionais e aumento da produtividade. Já como desvantagens teriam risco quanto ao sigilo de informações comerciais e técnicas (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2018, p.116).

Destarte, o pode ser *off line*, sem conexão eletrônica, ou *one way line*, realizado com o uso de software, sendo o resultado entregue por meio de correio eletrônico, ou ainda pode ser *on line*, ocorrendo a conexão permanente entre a base e o computador central. (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 97).

Com efeito, ainda é possível o empregador realizar o monitoramento dos serviços prestados por seus funcionários, posto que a telemática permite aferir a produção e produtividade, a realização de serviços, emissão de relatórios, oferecimento de instruções, constatação da entrada e saída de dados, horários de uso e acesso aos programas e sistemas. (OLIVEIRA NETO, 2018, p.97)

Nesse contexto, a nova legislação Lei. 13.467/2017, em seu Capítulo II- A, trouxe as disposições quanto a realização do teletrabalho em seus artigos 75-A à 75-E. O artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho apresenta a definição de Teletrabalho como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

Cumprir observar também que a nova legislação incluiu o inciso III no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, excluindo o teletrabalho do regime de fixação de jornada de trabalho. Assim, de acordo com essa alteração os empregados que exercem o teletrabalho, não possuem o direito às horas extras, adicional noturno e horas por supressão de intervalo, porque o legislador entendeu que nesse caso não é possível o controle de jornada de trabalho.

Convém esclarecer que o teletrabalho, como não é realizado no espaço físico do empregador e sim no domicílio ou outro

local eleito pelo empregado, o que em tese dificulta o controle da jornada de trabalho.

Ocorre que na prática, assim como é possível a entrega do trabalho por meios dos recursos tecnológicos, também é possível o controle da prestação de serviços, inclusive pode ser ainda mais acentuado o controle do trabalho pelo empregador, pois este se utiliza de diversos meios telemáticos, como câmeras, microfones, software, correios eletrônicos, registros de *logon* e *logoff* nos sistemas empresariais, smartphones, entre outros, sendo a exclusão do teletrabalho do regime de jornada temerária aos direitos fundamentais do trabalhadores, especialmente no que diz ao direito a desconexão.

Frisa-se que os avanços das tecnologias permitem que o empregador exerça o monitoramento de seus empregados de forma agressiva, o que demonstra o total domínio do capital sobre o trabalho.

O teletrabalho disposto na nova legislação trabalhista consente que o empregado sofra com controle e cobranças excessivas tanto de sua chefia quanto do própria sistema de informatização, pois permite a conexão *on line* por 24 horas.

Saliente-se ainda que o aumento da fiscalização e cobranças excessivas acarreta o adoecimento dos trabalhadores.

Posto isto, o teletrabalho implementado pela nova legislação trabalhista se tornou viável após os avanços dos meios telemáticos, todavia o valor social do trabalho deve prevalecer ao interesse do lucro, como um fim em si mesmo, preservando-se os direitos sociais e os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, consagrados no art.1º, incisos III e IV, da Constituição Federal Brasileira.

3. DANO EXISTENCIAL NO TELETRABALHO APÓS A LEI 13.467/2017

O teletrabalho após a Lei 13.467/2017 ganhou

regulamentação própria, introduzindo de fato a modalidade de trabalho prestado fora do estabelecimento do empregador, no qual o serviço é entregue por meios dos recursos tecnológicos. Todavia, a mesma legislação retirou o teletrabalhador do regime de jornada, uma vez que compreende que não é possível haver controle do trabalho prestado nessa situação.

No entanto, vê-se que é possível o monitoramento dos teletrabalhadores pelos meios telemáticos, inclusive em forma mais intensa, eis que existem instrumentos como câmeras, microfones, software, correios eletrônicos, registros de logon e logoff nos sistemas empresariais, smartphones, entre outros que permitem aferir em tempo real a execução das tarefas.

A fiscalização por meios tecnológicos é reconhecida por Resedá (2007):

A tecnologia avança em passos rápidos e diversos são os softwares que podem ser utilizados para realizar a fiscalização serviço prestado pelo funcionário, mesmo em sua própria residência. Ademais, a facilidade de comunicação imprime uma maior vigilância ao funcionário. A mobilidade com que a Internet pode ser acessada nos dias atuais torna ainda mais complexa a rede de possíveis variáveis de controle. Assim, além do trabalho nos escritórios há ainda a possibilidade de envio das tarefas laborais para dentro da casa e da vida privada dos assalariados.

Neste contexto, ao excluir o teletrabalhador do regime de jornada de trabalho, o legislador cometeu um ato de retrocesso aos direitos fundamentais, visto que é mister do direito do trabalho limitar a jornada de trabalho, garantir o repouso semanal remunerado, o descanso, o lazer, o adicional de horas extraordinárias, de acordo com os parâmetros constitucionais.

Visto isso, sustenta-se que pode existir o controle virtual pelo empregador em detrimento do teletrabalho, sendo infundada a inserção do mesmo no artigo 62 da CLT, pois é evidente os riscos de violação aos direitos de desconexão e lazer, podendo levar ao dano existencial, em que a vítima é impossibilitada de realizar seu projeto de vida e de ter convívio social.

O dano existencial é um de um dano imaterial, cujo elementos específicos são o dano ao projeto de vida ou a vida de relações, o primeiro refere-se as escolhas do cidadão em relação aos seus planejamentos pessoais futuros. Segundo Schäfer e Machado (2013, p. 189):

No dano ao projeto de vida é justamente a liberdade de agir da pessoa que é tolhida pelo agente que termina por impedir o desenvolvimento da personalidade da vítima de acordo com a vontade desta. Projeto de vida é o rumo ou destino que a pessoa outorga à sua vida, aquilo que a pessoa decide - e pode - fazer da sua vida. O dano ao projeto de vida ocorre quando se interfere no destino da pessoa, frustrando, aviltando ou postergando a sua realização pessoal.

No que diz respeito ao dano a vida de relações, é o que interfere na vida social e até profissional do cidadão, eis que impede o trabalhador de ter relações interpessoais essenciais para o desenvolvimento humano. Boucinhas Filho e Alvarenga (2013, p. 33):

Quanto à vida de relação, o dano resta caracterizado, na sua essência, por ofensas físicas ou psíquicas que impeçam alguém de desfrutar total ou parcialmente, dos prazeres propiciados pelas diversas formas de atividades recreativas e extralaborativas tais quais a prática de esportes, o turismo, a pesca, o mergulho, o cinema, o teatro, as agremiações recreativas, entre tantas outras.

Almeida Neto (2005, p. 32) explica “O dano existencial, em suma, causa uma frustração no projeto de vida do ser humano, colocando-o em uma situação de manifesta inferioridade – no aspecto de felicidade e bem-estar – comparada àquela antes de sofrer o dano, sem necessariamente importar em um prejuízo econômico”.

Assim, para a configuração do dano existencial nas relações de trabalho é preciso que haja além dos elementos da responsabilidade civil, quais sejam, conduta ilícita, nexos causal e dano, é necessário que integrem também o elemento dano a frustração na realização de um projeto de vida ou o impedimento de conviver socialmente, como quando há conexão com o trabalho

em momentos de descanso.

Diante disso, a não desconexão do trabalho pode provocar inúmeros prejuízos ao teletrabalhador que por muitas vezes é exigido em períodos de descanso pelo empregador, que pelos meios telemáticos exerce seu poder fiscalizatório de modo excessivo e acaba privando o trabalhador de estar desconectado do trabalho, de ter lazer, de realizar seus projetos pessoais ou viver em sociedade de forma plena.

A exploração do trabalhador criada por meio da tecnologia é ocasionada porque tarefas do trabalho acabam acompanhando o trabalhador a qualquer momento e lugar, aumentando a jornada de trabalho, como ressalta Maior (2017, p. 46):

As novas formas de comunicação, computador, celular, internet etc. mantêm o trabalhador conectado a qualquer momento e em qualquer lugar ao trabalho. Esta situação que muitas vezes se tenta apresentar como benéfica ao trabalhador tende a tornar o trabalho o único valor socialmente relevante, dada a prioridade que alcança frente a outros valores, o que é bastante maléfico para a condição humana, ainda que seja vendido sob a retórica da facilidade.

É certo que a tecnologia proporcionou inúmeros benefícios as relações de trabalho, mas com ela também vieram alguns impasses, tendo em vista que permite tanto ao empregado quanto ao empregador a prática de condutas abusivas, uma vez que tornou dificultosa a compreensão dos limites entre tempo de trabalho e tempo livre para descanso e lazer.

Assim, pode-se concluir que a utilização imoderada da tecnologia, juntamente com o exercício ilimitado do poder fiscalizatório do empregador, com o intuito de promover o desenvolvimento econômico da atividade empresarial, podem provocar danos existenciais por violação dos direitos fundamentais a desconexão e ao lazer.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou, em breves considerações,

os aspectos gerais o direito a desconexão e sua relação com o princípio da dignidade da pessoa humana, assim como abordou-se o teletrabalho e os meios telemáticos, e por fim refletiu-se sobre os impactos do uso indevido da tecnologia nas relações de trabalho, de modo a provocar danos existenciais aos teletrabalhadores.

Observa-se que a nova legislação trabalhista ao retirar o teletrabalho do regime de jornada causará instabilidade no sistema de proteção constitucional baseado no princípio da dignidade da pessoa humana e colocará em risco todos os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores.

Importante esclarecer que o direito a desconexão, ao descanso e ao lazer são direitos fundamentais e primordiais para implementação do projeto de vida de cada um dos indivíduos, bem como para o convívio social.

A implementação do teletrabalho a princípio parece benéfico aos trabalhadores, entretanto a utilização equivocada dos meios telemáticos pelos empregadores que buscam o lucro desmedido, poderá acarretar sérios danos a saúde física, psíquica e existencial dos empregados.

Nota-se que o teletrabalho e uso da tecnologia de informação devem servir para beneficiar ambas as partes, empregado e empregador, ou seja, o direito a desconexão não deve ser vilipendiado pelas novas ferramentas de comunicação que permite o trabalho móvel em qualquer lugar, cabendo ao direito do trabalho, atentar-se para as mudanças, especialmente no que tange aos meios de produção da modernidade, pois ao mesmo tempo que a tecnologia pode libertar o trabalhador subordinado a exploração do capitalismo, também pode estar criando novos meios de exploração

Em conclusão, o novo texto legislativo ao flexibilizar a questão da jornada de trabalho no regime de teletrabalho, demonstrou estar em dissonância com as garantias constitucionais, pois os meios telemáticos permitem práticas assediadoras e

exaustivas por parte dos empregadores, o que certamente incorrerá em grandes riscos, comprometendo o mínimo existencial que garante a dignidade humana do trabalhador.



REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de, e SEVERO, Valdete Souto. *DI-REITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO*. LTr, Julho, 2014. Disponível em <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5009.pdf>. Acesso em out. 2019.
- ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. *Dano existencial – A tutela da dignidade da pessoa humana*. [S.l.: s.n.], 2005. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_consumidor/doutrinas/DANO%20EXISTENCIAL.doc. Acesso em: 28 mai. 2018.
- BRASIL, *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*, de 13 de julho de 2017. Brasília: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: mai. 2019.
- _____. *Constituição da República Federativa do Brasil (1988)*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jan. 2017.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 2, n. 22, p. 26-51, set. 2013. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/modole/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202013%20

- % 20n% C2% BA% 2022% 20-% 20Dano% 20Existencial% 29.pdf>. Acesso em: jul. 2018.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 112-124, fev. 2019.
- CÉSPEDES, Livia e DA ROCHA, Fabiana Dias. *Vade Mecum Saraiva Compacto*. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- DIGNIDADE. *Dicionário online de português*. Disponível em: <http://www.dicio.com.br> Acesso em 18 jan. 2017.
- DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 142-149, set. 2014.
- FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.
- LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância = The telework and the control of the worker from distance. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, RS, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da Tecnologia no Mundo do Trabalho, no Direito e na Vida do Juiz. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*/Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores. p. 44-55. São Paulo: LTr, 2017.
- OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causa, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018.
- OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Direito de desconexão frente

- às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. *In: Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*, v. 39. São Paulo: Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, 2015. p. 79-102. Disponível em: <http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>. Acesso em: jul. 2019.
- RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em julho de 2019.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.
- SCHÄFER, Gilberto; MACHADO, Carlos Eduardo Martins. A reparação do dano ao projeto de vida na corte interamericana de direitos humanos. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 13, n. 13, p. 179-197, janeiro/junho de 2013. Disponível em: <http://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/340/315>. Acesso em: 11 jul. 2018