

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

GABRIEL VILARINHO CORRÊA

**O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO USO DE PLATAFORMAS DIGITAIS
NO TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SUAS IMPLICAÇÕES NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS CONTEMPORÂNEAS**

GOIÂNIA

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)

Nome(s) completo(s) do(a)(s) autor(a)(es)(as): GABRIEL VILARINHO CORRÊA

Título do trabalho: O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO USO DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO TRABALHO: uma análise jurídica e suas implicações nas relações trabalhistas contemporâneas

2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento [X] SIM [] NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta ao(à)(s) autor(a)(es)(as) e ao(à) orientador(a); b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro.

Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto, Professor do Magistério Superior**, em 10/08/2023, às 14:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gabriel Vilarinho Corrêa, Discente**, em 10/08/2023, às 14:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3954288** e o código CRC **3FE4BB62**.

Referência: Processo nº 23070.044730/2023-99

SEI nº 3954288

GABRIEL VILARINHO CORRÊA

**O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO USO DE PLATAFORMAS DIGITAIS
NO TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SUAS IMPLICAÇÕES NAS
RELAÇÕES TRABALHISTAS CONTEMPORÂNEAS**

Trabalho de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade
Federal de Goiás, como requisito para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto

GOIÂNIA

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Corrêa, Gabriel Vilarinho
O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO USO DE
PLATAFORMAS DIGITAIS NO TRABALHO [manuscrito] : UMA
ANÁLISE JURÍDICA E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS CONTEMPORÂNEAS / Gabriel Vilarinho Corrêa. -
2023.
28 f.

Orientador: Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade
Federal de Goiás, Faculdade de Direito (FD), Direito, Goiânia, 2023.
Bibliografia.

1. direito à desconexão. 2. CLT. 3. teletrabalho. 4. meio ambiente do
trabalho. 5. jornada de trabalho. I. Azevedo Neto, Platon Teixeira de,
orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos 07 dias do mês de agosto do ano de 2023 iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado “O DIREITO À DESCONEXÃO FRENTE AO USO DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO TRABALHO: uma análise jurídica e suas implicações nas relações trabalhistas contemporâneas”, de autoria de Gabriel Vilarinho Corrêa, do curso de Direito, da Faculdade de Direito da UFG. Os trabalhos foram instalados pelo Professor Doutor Platon Teixeira de Azevedo Neto - orientador/ FDUFG com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professor Doutor Arnaldo Bastos Santos Neto. Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição do(a) estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora atribuiu a nota final de 9,5 (nove e meio), tendo sido o TCC considerado aprovado.

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto, Professor do Magistério Superior**, em 09/08/2023, às 16:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [§ 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Arnaldo Bastos Santos Neto, Professor do Magistério Superior**, em 10/08/2023, às 14:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3951747** e o código CRC **9889C7A4**.

Referência: Processo nº 23070.044730/2023-99

SEI nº 3951747

Criado por [platon.teixeira](#), versão 2 por [platon.teixeira](#) em 09/08/2023 16:59:01.

À Simone, José Maurício, Daniel, Zico, Luzia e Gabriela. Obrigado por existirem em minha vida.

*“Sentou pra descansar como se fosse sábado
Comeu feijão com arroz como se fosse um príncipe
Bebeu e soluçou como se fosse um náufrago
Dançou e gargalhou como se ouvisse música”.*

(Chico Buarque)

RESUMO (em português)

Este estudo aborda o tema do direito à desconexão frente ao uso de plataformas digitais no trabalho, com foco em suas implicações nas relações trabalhistas contemporâneas. O artigo busca compreender se o aumento do uso de meios tecnológicos no ambiente laboral vem mitigando o direito à desconexão do trabalhador. Para tanto, o estudo utiliza o método hipotético dedutivo auxiliado por pesquisas bibliográficas. O trabalho destaca que o avanço tecnológico e a digitalização têm transformado o ambiente de trabalho, mas também trazem desafios à proteção dos direitos dos trabalhadores. Aborda, ainda, alguns aspectos fundamentais do direito à desconexão. Primeiro, examina o impacto do acesso constante às plataformas digitais no meio ambiente do trabalho. Em seguida, discute a necessidade de estabelecer limites claros para a utilização das plataformas digitais fora do horário de trabalho. Além disso, o artigo traz os fenômenos da infociação e da telepressão diante do uso de tecnologia presente no ambiente de trabalho no mundo contemporâneo. Normas jurídicas e jurisprudências relacionadas ao tema são analisadas para compreender as medidas de proteção existentes e as lacunas a serem preenchidas. Há também uma análise em relação à utilização de tecnologias no ambiente laboral como forma de assegurar o direito ao desenvolvimento econômico do empregador. Por fim, o artigo examina o direito à desconexão no teletrabalho, considerando os desafios legais e práticos dessa modalidade de trabalho remoto. A conclusão destaca que o ordenamento jurídico ainda se encontra atrasado em relação ao direito à desconexão e não dispõe claramente sobre o uso de tecnologias para garantir esse direito. É enfatizado que é necessário atualizar o ordenamento jurídico, promover uma conscientização das empresas e trabalhadores e estabelecer um ambiente de trabalho equilibrado e saudável.

Palavras-chave: direito à desconexão; CLT; teletrabalho; meio ambiente do trabalho; jornada de trabalho

ABSTRACT

This study addresses the topic of the right to disconnect in the face of the use of digital platforms in the workplace, with an emphasis on legal analysis and its implications in contemporary labor relations. The article seeks to understand the impact brought to workers' lives through the use of digital platforms in the work environment. To achieve this, the study employs the hypothetical-deductive method with the assistance of bibliographic research. The paper highlights that technological advancement and digitalization have transformed the workplace, but they also pose challenges to the protection of workers' rights. Furthermore, it addresses some fundamental aspects of the right to disconnect. Firstly, it examines the impact of constant access to digital platforms in the work environment. Next, it discusses the need to establish clear boundaries for the use of digital platforms outside working hours. Additionally, the article explores the phenomena of "infoxication" and "telepressure" arising from the use of technology in the contemporary work environment. Legal norms and jurisprudence related to the subject are analyzed to comprehend existing protective measures and the gaps that need to be addressed. Furthermore, there is an examination of the use of technology in the workplace as a means to guarantee the employer's right to economic development. Finally, the article assesses the right to disconnect in telework, taking into account the legal and practical challenges of this form of remote work. The conclusion highlights that the legal framework is still lagging behind regarding the right to disconnect and lacks clear provisions for ensuring this right. Emphasizing the need to update the legal framework, promote awareness among companies and workers, and establish a balanced and healthy work environment.

Keywords: right to disconnect; Consolidation of Labor Laws; teleworking; work environment; workday

Sumário

INTRODUÇÃO	10
1 DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	11
1.1 Da Hiperconexão no Meio Ambiente de Trabalho	12
2 DO DIREITO À DURAÇÃO LIMITADA DA JORNADA DE TRABALHO	14
3 DA INFOXICAÇÃO E DA TELEPRESSÃO	16
4 DO DIREITO AO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO FRENTE AOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS	18
5 DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO	22
CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS.....	26

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o avanço tecnológico e a crescente digitalização têm transformado significativamente o ambiente de trabalho, proporcionando maior flexibilidade e novas formas de organização laboral. No entanto, esse progresso tecnológico também trouxe consigo uma série de desafios relacionados à proteção dos direitos dos trabalhadores, em particular no que diz respeito ao tempo de trabalho e ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Nesse contexto, um tema que tem despertado interesse e debate é o direito à desconexão no ambiente de trabalho. O direito à desconexão refere-se ao direito do trabalhador de não estar permanentemente conectado e disponível para o trabalho além do horário contratualmente estabelecido, especialmente no que diz respeito ao uso de plataformas digitais.

Este artigo tem como objetivo analisar se o crescente uso de plataformas digitais nas relações trabalhistas vem mitigando o direito à desconexão do trabalhador. Para tanto, será utilizado o método hipotético dedutivo, auxiliado por uma pesquisa bibliográfica somado a análise de jurisprudências para abordar os seguintes aspectos fundamentais: o fenômeno de hiperconexão no meio ambiente do trabalho, o direito à duração limitada da jornada de trabalho, o aumento da infociação e telepressão no ambiente laboral, o direito ao desenvolvimento econômico do empregador frente aos avanços tecnológicos e o direito à desconexão no teletrabalho.

No que se refere ao fenômeno de hiperconexão no meio ambiente do trabalho, será examinado o impacto do constante acesso às plataformas digitais na qualidade de vida do trabalhador, levando em consideração os riscos à sua saúde física e mental. Serão analisados os impactos da inserção da tecnologia no cotidiano do obreiro, visando sugerir possíveis lacunas a serem preenchidas no ordenamento jurídico no tocante à proteção de seu direito à desconexão.

Em relação ao direito à duração limitada da jornada de trabalho, será realizado um breve apanhado histórico com vistas a compreender a luta secular do movimento operário para a conquista dessa garantia. Ademais, será discutida a necessidade de estabelecer limites claros e eficazes para a utilização das plataformas digitais fora do horário de trabalho, visando garantir o descanso e o tempo livre do trabalhador, com destaque para o crescimento do uso de meios

tecnológicos no meio ambiente de trabalho oriundo da pandemia de COVID-19.

Já no que tange à infociação e à telepressão, os termos serão devidamente conceituados, sendo apresentada a sua ampla relação com a utilização de meios tecnológicos no ambiente laboral. Além disso, será demonstrado o impacto desses fenômenos na saúde mental e no bem-estar do operário.

No tocante ao direito ao desenvolvimento do empregador frente aos avanços tecnológicos, será realizada uma ponderação desse direito patronal diante do direito à desconexão do trabalhador, buscando-se realizar uma ponderação que permita a coexistência harmoniosa de ambas as garantias. Será analisada, ainda, a divergência jurisprudencial que vem sendo gerada diante da falta da lacuna normativa referente ao direito à desconexão. Será também analisado o papel do Poder Público para dirimir esse conflito.

Por fim, será examinado o direito à desconexão no teletrabalho, considerando as especificidades dessa modalidade de trabalho remoto. Serão analisados os desafios legais e práticos envolvidos na proteção do direito à desconexão, levando em consideração a ausência de uma separação física entre o ambiente profissional e o ambiente doméstico. Serão também destacadas possíveis medidas a serem adotadas para garantir o direito à desconexão dos trabalhadores remotos.

Ao final deste estudo, espera-se contribuir para a compreensão dos desafios enfrentados pelo direito à desconexão frente ao uso de plataformas digitais no trabalho, bem como para a identificação de soluções jurídicas e práticas que possam promover um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e em consonância com os princípios fundamentais das relações trabalhistas contemporâneas.

1 DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O cenário de aumento da degradação ambiental no mundo contemporâneo tem sido cada vez mais perceptível, de modo que este panorama venha impactando diretamente na qualidade de vida dos cidadãos. No entanto, é mister destacar que a amplitude do termo “meio ambiente”, tendo em vista que “o conceito de meio ambiente é amplo, não estando limitado, tão somente, a elementos naturais [...], mas incorpora elementos ambientais humanos, fruto de ação antrópica” (MELO, 2001, p.26). Entende-se, portanto, que diversos aspectos culturais, sociais e

econômicos são partes indispensáveis do meio ambiente.

Dentro desse tema, é fundamental ressaltar a importância do Meio Ambiente do Trabalho, tendo em vista que as condições laborais de um indivíduo são fundamentais tanto para seu bem-estar físico e mental, quanto para sua produtividade. O Meio Ambiente do Trabalho, portanto, pode ser definido “por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa” (FIORILLO, 2007, p. 66), incluindo aspectos como a construção relacionamentos de interpessoais saudáveis e uma estrutura adequada de trabalho para a manutenção da saúde dos trabalhadores.

Dessa forma, o artigo 225 da Carta Magna retrata a preocupação e proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, enquanto um direito da coletividade:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Portanto, resta inegável a necessidade de o Estado zelar pelo meio ambiente de trabalho como forma de assegurar o bem-estar e saúde dos trabalhadores, promovendo condições laborais adequadas e sustentáveis. Cabe ao poder público, assim, desempenhar seu fundamental papel de regulamentar e fiscalizar diretrizes que estabeleçam um ambiente laboral seguro, com condições adequadas de iluminação, ventilação e ergonomia. Ao zelar pelo meio ambiente de trabalho, o Estado contribui para a promoção de um ambiente laboral saudável, fomentando a qualidade de vida dos trabalhadores e o desenvolvimento sustentável das relações de trabalho.

1.1 Da Hiperconexão no Meio Ambiente de Trabalho

Nos últimos anos, o mundo vem acompanhando uma revolução tecnológica responsável por alterar significativamente a interação entre os indivíduos, tendo sido criadas novas formas de comunicação capazes de conectar pessoas em todas as partes do mundo. O surgimento de dispositivos eletrônicos,

como smartphones, tablets e computadores, bem como a popularização dos aplicativos de mensagem instantânea, transformou a maneira como as pessoas se relacionam, permitindo que elas se conectem instantaneamente a qualquer hora e todo lugar. A esse fenômeno dá-se o nome de hiperconexão. FINCATO (2014) afirma que a tecnologia da informação e da comunicação levou o ser humano à hiperconexão, caracterizada como uma modalidade neoescrivista que gera problemas psíquicos ao meio ambiente laboral e, conseqüentemente, ao trabalhador.

Já SAKO (2014) indica que as expectativas da pós-modernidade, que sugeriu que a integração da tecnologia ao trabalho proporcionaria mais tempo para o lazer, interações sociais, desenvolvimento pessoal, educação e convívio familiar, não foram cumpridas. Pelo contrário, o crescimento dessas tecnologias causou nítido impacto no Meio Ambiente do Trabalho diante da necessidade de empresas e seus trabalhadores serem repentinamente forçados a se modernizar às novas ferramentas disponíveis diante do alto risco de se tornarem rapidamente obsoletos. Houve, ainda, o isolamento social provocado pela pandemia de COVID-19, responsável por grandes alterações no trabalho de milhões de trabalhadores brasileiros, que tiveram de se adaptar em um curto espaço de tempo ante a necessidade da realização de suas atividades laborais por meio de trabalho remoto. A utilização de novas tecnologias no ambiente laboral, assim, tornou-se uma obrigação.

Essas transformações trouxeram diversos aspectos positivos para o ambiente laboral. A automação de tarefas repetitivas e burocráticas permite um aumento da produtividade, e a tecnologia pode facilitar a comunicação e colaboração entre equipes, ampliando oportunidades de aprendizado e compartilhamento de conhecimentos. No entanto, é importante destacar que a existência de impactos negativos na vida pessoal e profissional dos trabalhadores. A facilidade e a rapidez de comunicação, vista em um primeiro momento em uma ótica otimista diante de seus benefícios, têm obrigado que indivíduos estejam sempre disponíveis e conectados, o que pode acarretar em uma cultura de trabalho na qual não são traçados com clareza limites entre a vida pessoal e profissional do obreiro. A constante necessidade de estar online, checando e respondendo a e-mails, mensagens e notificações, resulta na diluição da fronteira entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, causando um impacto direto em sua qualidade de

vida e bem-estar mental.

Diante desse cenário, Souto Maior (2003) apresenta o conceito de direito à desconexão como uma proteção ao trabalhador, assegurando que ele esteja completamente desligado de suas obrigações laborais, impossibilitando que empregadores ou colegas de trabalho entrem em contato durante seus períodos de descanso, permitindo-lhe desfrutar plenamente de seu tempo livre. Essa garantia possui vital importância por permitir ao operário a plena recuperação de sua saúde física e mental, evitando seu adoecimento por meio da fadiga crônica, capaz de conduzir ao burnout, depressão e neuroticismo (Ziemska et al., 2013).

2 DO DIREITO À DURAÇÃO LIMITADA DA JORNADA DE TRABALHO

A luta por condições mais dignas de trabalho remonta a um processo histórico presente em diversos momentos da humanidade. Ao analisar de forma minuciosa as relações de trabalho nos séculos passados, é possível perceber que a exploração da mão de obra como uma prática generalizada, na qual os trabalhadores eram frequentemente tratados como meras ferramentas nas mãos daqueles que detinham o poder econômico. Em diversos fenômenos históricos, desde a escravidão até a Revolução Industrial, é possível identificar que a dignidade da pessoa humana era sistematicamente violada, especialmente no tocante às condições de trabalho e jornadas exaustivas a que eram submetidos os trabalhadores. Os efeitos negativos do trabalho excessivo na saúde dos operários eram completamente ignorados, evidenciando uma desvalorização brutal da pessoa humana.

Com o surgimento do movimento operário e a luta por melhores condições de trabalho, ocorreu um avanço gradual na conquista de direitos trabalhistas. Novas legislações foram sendo implementadas ao longo do tempo visando a proteção da classe trabalhadora. Dentre esses avanços, destaca-se a implementação de limites na duração da jornada de trabalho.

Para compreender a disparidade entre as práticas passadas e os tempos atuais, é relevante mencionar o "Moral and Health Act", considerado a primeira lei trabalhista do Reino Unido. Essa legislação, embora tenha representado um avanço em relação à ausência de regulamentação prévia, ainda estabelecia padrões considerados absurdos nos dias de hoje. Por exemplo, a duração máxima da

jornada de trabalho infantil era fixada em doze horas diárias, com a proibição do trabalho noturno. Naturalmente trata-se de um cenário inconcebível nos tempos atuais, diante da proibição de qualquer trabalho para crianças menores de 14 anos, bem como para o limite 8 horas diárias e 44 horas semanais previsto na Constituição Federal.

Portanto, resta clara a evolução histórica do direito à duração limitada da jornada de trabalho, que reflete a crescente conscientização do corpo social sobre a importância do controle de jornada para a saúde e o bem-estar do trabalhador, obtido por meio de lutas seculares por condições laborais mais justas. Na visão de Süsskind (2001, p. 216) existem três razões que explicam a limitação da jornada de trabalho:

- a) de natureza biológica, porque elimina ou reduz os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga;
- b) de caráter social, por ensejar a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas, propiciar-lhe a aquisição de conhecimentos e ampliar-lhe a convivência com a família;
- c) de ordem econômica, porquanto restringe o desemprego e aumenta a produtividade do trabalhador, mantendo-o efetivamente na população economicamente ativa;

Não obstante os avanços conquistados pela classe trabalhadora no que tange a seus direitos, ocorre que, diante do advento da globalização econômica e o crescimento correspondente da concorrência, grande parte da força de trabalho vem se sujeitando a um aumento da carga e intensidade do trabalho (Li & Siegrist, 2018). Esse panorama de maior volume nas atividades laborais, somado à popularização das novas tecnologias de comunicação disponíveis, tem como resultado a violação do direito à desconexão da classe trabalhadora, tendo em vista que funcionários têm sido obrigados a permanecerem disponíveis durante seu período de descanso a fim de resolverem situações referentes a seu trabalho. Dessa forma, é evidente a completa violação do limite entre a vida pessoal e profissional do obreiro, o que constitui um significativo retrocesso social diante dos anos de luta necessários para a conquista dos direitos trabalhistas hoje estabelecidos. Portanto, é imperativo combater essa tendência de flexibilização do direito à desconexão instituindo leis aptas a moldarem as atuais dinâmicas das relações trabalhistas para assegurar de forma plena o direito à duração limitada de trabalho.

3 DA INFOXICAÇÃO E DA TELEPRESSÃO

Diante do crescimento exponencial do volume de informações recebidas diariamente, Cornella (2010) cunhou o termo infoxicação, neologismo que aglutina as palavras “informação” e “intoxicação” para trazer a ideia de uma doença originada pelos inúmeros estímulos que recebemos em uma velocidade mais rápida do que somos capazes de assimilar. Entre os efeitos colaterais desse fenômeno, é possível destacar a dispersão, o estresse e a ansiedade.

Nesse sentido, é nítido que a crescente utilização de tecnologia no trabalho pode impactar diretamente na infoxicação do funcionário. Para Melo e Leite (2021, p. 63), “o teletrabalhador pós-pandemia tem que administrar, além de *e-mails*, os incontáveis grupos de *Whatsapp* onde transbordam informações, mensagens de texto, vídeos, memes e notícias, muitas notícias, a maioria *fake*”. Tal cenário está presente no cotidiano de muitos trabalhadores no país, que se veem infoxicados com a inúmera quantidade de informações a que são diariamente expostos.

Nesse mesmo contexto, o uso de meios tecnológicos no meio ambiente de trabalho possibilita a criação de um cenário designado “telepressão”, termo utilizado para retratar a necessidade de se manter conectado com o trabalho para responder rapidamente ao chefe, colegas ou clientes, ainda que o indivíduo se encontre em horários de folga ou no período de férias (SILVA, 2014). É mister pontuar, ainda, que a telepressão extrapola a subordinação presente no vínculo empregatício, uma vez que não compete ao empregador a opção de acionar o obreiro continuamente quando este não se encontra sua jornada de trabalho, caracterizando grave violação de direitos sociais do trabalhador.

Além disso, por meio do uso de aplicativos de mensagem instantânea, é possível que o empregador tenha acesso direto ao obreiro mesmo longe do local de trabalho, naturalizando uma espécie de comunicação que fere gravemente o direito à desconexão por importunar o empregado durante o gozo de seu descanso, impedindo de forma significativa uma fruição completa de sua vida pessoal.

Nesse diapasão, não é permitida ao indivíduo sua plena recuperação entre os turnos de trabalho, causando, conseqüentemente, uma violação dos seus direitos sociais à saúde e ao lazer, previstos no art. 6º da Constituição Federal, conforme podemos observar:

Art. 6º São direitos sociais a educação, **a saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, **o lazer**, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (grifou-se)

De acordo com o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, as cobranças excessivas realizadas pelo empregador fora do horário de trabalho do empregado geram inequívoco dano moral presumido, ou seja, que independe da comprovação de abalo psicológico da vítima, senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO . PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que "[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada" - pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido . fls. PROCESSO Nº TST- RR-10377-55.2017.5.03.0186 Firmado por assinatura digital em 17/10/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

(TST - RR: 103775520175030186, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/10/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018)

É importante ainda mencionar que o fenômeno da telepressão ganhou novos patamares durante a recente pandemia de COVID-19. Diante do isolamento social e da utilização constante de mecanismos digitais como fonte essencial de

comunicação, ganhou força uma cultura organizacional que prega uma constante disponibilidade do empregado, sendo este obrigado a permanecer atento em todo momento diante da possibilidade de ser acionado, inclusive fora do seu expediente.

Diante do cenário supracitado, percebe-se que urge a necessidade de uma intervenção estatal a fim de interromper atitudes abusivas por parte dos empregadores responsáveis por minar a saúde mental dos funcionários e vêm se enraizando em diversas empresas. Nesse cenário, o artigo 196 da Carta Magna reforça a importância do direito à saúde e denota a obrigação do Estado de intervir diretamente para sua promoção:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Portanto, é função do poder público assumir um papel ativo para proteger os direitos trabalhistas para que funcionários possam se desconectar completamente de suas atividades laborais em períodos fora de sua jornada de trabalho, atualizando o ordenamento jurídico vigente de modo a reconhecer as mudanças causadas pela implementação de diversas tecnologias nas relações trabalhistas. Além disso, cabe ao Estado a implementação de políticas públicas aptas a conscientizarem os empregadores acerca dos limites de seu poder diretivo, para que haja a construção de um ambiente laboral saudável e equilibrado.

4 DO DIREITO AO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO FRENTE AOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

Diante dos impactos negativos oriundos do crescente uso de tecnologia nos meios laborais, surge uma questão: é necessário que as empresas retrocedam aos meios analógicos para assegurar o bem-estar de seus trabalhadores? A resposta é negativa, pois tal cenário feriria de morte o direito ao desenvolvimento dos empregadores, sobretudo em sua acepção econômica.

O direito ao desenvolvimento, vale destacar, é fundamental não somente para aqueles que dele usufruem financeiramente, mas para toda a população, pois o

progresso, principalmente em seu aspecto tecnológico, é capaz de aperfeiçoar diversos setores para aprimorar o bem-estar dos cidadãos.

Além disso, o desenvolvimento econômico impulsiona, por óbvio, o progresso da própria Nação, possuindo relevante importância para o cumprimento de um dos quatro objetivos da República Federativa do Brasil, nos moldes do artigo 3º da Constituição Federal:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - **garantir o desenvolvimento nacional;**

[...] (grifo meu)

Em que pese a necessidade da efetivação do direito ao desenvolvimento econômico, é mister ressaltar que esse princípio não deve configurar óbice a outras garantias dispostas na Carta Magna, como o direito à saúde e ao lazer do trabalhador. A implementação de meios tecnológicos nos ambientes de trabalho, portanto, não poderá ser irrestrita, mas consoante com os valores sociais do trabalho protegidos pelos direitos sociais.

Para Silva (2011), a liberdade assegurada à iniciativa e à concorrência não permite o exercício abusivo do poder econômico, sendo fundamental exercer a dignidade da pessoa humana por meio da valorização do trabalho. Já Sachs (2004) alega que todo desenvolvimento precisa ser incluyente (com geração de empregos decentes), ecologicamente sustentável, economicamente sustentado e socialmente justo e equitativo. Portanto, é necessário reconhecer a interdependência entre os direitos individuais dos cidadãos, sendo necessária uma ponderação que permita a coexistência harmoniosa entre o direito ao desenvolvimento econômico e os direitos trabalhistas, tendo em vista que o caráter abstrato desses direitos fundamentais não lhes confere um status de princípios absolutos, pois possibilita uma maior ocorrência de conflitos em relação às normas cujo conteúdo apresenta maior concretude.

Desse modo, o direito ao desenvolvimento econômico do empregador não se apresenta como uma justificativa para um aumento da exploração da mão de obra do obreiro por meio da implementação de ferramentas tecnológicas que

impactam negativamente na qualidade de vida do funcionário, o que configuraria um verdadeiro retrocesso social frente às inúmeras conquistas estabelecidas por meio de anos de lutas da classe operário. Aprofundando na discussão, Melo e Leite (2021, p. 29) sugerem a aplicação do princípio do desenvolvimento sustentável como ferramenta de conciliação do conflito em questão:

A aplicação do princípio do desenvolvimento sustentável é uma constante na resolução da antinomia aparente entre normas constitucionais ligadas ao desenvolvimento e às normas garantidoras da higidez no ambiente de trabalho. Mostra-se necessário adequar a inclusão de novas tecnologias ao ambiente laboral de maneira que estas não prejudiquem o bem-estar físico e psicológico do trabalhador. É importante garantir que o desenvolvimento – tecnológico e econômico – venha fortalecer os sistemas produtivos sem prejudicar o ser humano que se insere no contexto laboral, com geração de trabalho decentes e não nocivos à saúde (física e mental) dos trabalhadores.

Ademais, vale ressaltar que existindo um conflito entre direitos fundamentais de sujeitos privados, no âmbito denominado de eficácia horizontal de direitos fundamentais, é natural que se enxergue uma relação igualitária entre as partes, haja vista a ausência de qualquer hierarquia explícita entre os indivíduos presentes nesse processo. No entanto, considerando tratar-se de um embate de direitos entre empregado e empregador, é óbvia a existência de uma forte desigualdade de forças entre estes dois polos, suficiente para demandar a intervenção do Estado a fim de nivelar uma relação que é, em sua gênese, desigual.

Pautando-se pelo princípio da máxima efetividade da Constituição, exige-se que o intérprete dirija seus esforços para potencializar a efetividade de um direito fundamental sem prejudicar a outra posição jurídica em conflito, de modo que ambas sejam reciprocamente poupadas e compensadas (BARROSO, 2012).

Ainda que diversos tribunais venham decidindo pela preservação do direito à desconexão do trabalhador em face de eventuais usos abusivos de tecnologia com o intuito de acionar o obreiro em seu tempo de lazer, é encontrada uma grande divergência sobre o tema, senão vejamos:

RECURSO DA RECLAMADA. REGIME DE SOBREVISO.

COMPROVAÇÃO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Hipótese em que o depoimento da preposta indica que, nos finais de semana, o reclamante poderia ser acionado a qualquer momento, por celular, para orientar o trabalho das equipes, restando caracterizado o trabalho em regime de sobreaviso. Aplica-se, ao caso, o entendimento expresso no item II, Súmula 428 do TST, que prevê a aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, deferindo-se, portanto, as horas extras correlatas. Recurso não provido. HORAS DE SOBREAVISO. DESCANSO SEMANAL PRESERVADO. **INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO.** DANO MORAL. INOCORRÊNCIA. Tendo o reclamante admitido que, mesmo se sujeitando ao sistema de sobreaviso, cumpria um revezamento de escalas com outro supervisor, de maneira que, quando um ficava à disposição da empresa no sábado, o outro ficava no domingo. Nesse contexto, a folga semanal mínima foi preservada, **não há havendo falar em agressão ao direito à desconexão do trabalho**, ou qualquer outra norma protetora da saúde e higiene do trabalhador. Por conseguinte, ausente o dano moral alegado e, portanto, o direito à indenização postulada. Recurso não provido.

(TRT-13 - RO: 00677007020125130006 0067700-70.2012.5.13.0006, Data de Julgamento: 08/05/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/05/2013) (grifou-se)

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. SÚMULA Nº 428 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Considera-se em sobreaviso o empregado que deve permanecer com o aparelho ligado fora da duração normal do trabalho, sendo acionado para o serviço durante o descanso, em regime equivalente a um plantão no qual não usufruía verdadeiramente do direito à desconexão, com liberdade para decidir o que fazer ou não fazer durante seu período de descanso. Recurso ordinário do reclamante conhecido e parcialmente provido.

(TRT-1 - RO: 01009402520185010022 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 09/12/2020, Sétima Turma, Data de Publicação: 26/01/2021)

Destarte, a Súmula nº 428 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho considera que o empregado se encontrará em regime de sobreaviso quando estiver “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”. Ainda que essa súmula possa ser considerada um importante passo inicial em busca da plena efetivação do direito à desconexão, ela não é suficiente para regular a complexidade das relações atuais, em que o empregado pode receber diversas mensagens relacionadas a seu trabalho por meio de grupos de redes como *Telegram* e *Whatsapp*.

Além disso, a grande divergência encontrada nos tribunais a respeito da violação do direito à desconexão provoca um cenário de preocupante insegurança jurídica que gera anseio em todas as partes do processo. Portanto, cabe ao legislador a elaboração de normas aptas a pacificar o imbróglio em análise, em busca de proteger o direito à desconexão do funcionário ante o recebimento de qualquer conteúdo referente às suas atividades laborais em seu horário de repouso por quaisquer meios, sob pena da incidência de dano existencial no obreiro diante dos danos sofridos em sua qualidade de vida por não gozar plenamente de seu período de descanso.

Conquanto reste clara a importância do direito à desconexão para assegurar bem-estar do trabalhador sujeito a um mercado de trabalho que cada vez mais utiliza das tecnologias existentes para a violação de direitos sociais dos funcionários, tal tema ainda não se encontra explicitado no ordenamento jurídico, restando uma lacuna que sujeita os indivíduos a uma situação de grande insegurança jurídica diante do alto grau de discricionariedade tido pelos magistrados ao julgarem casos dessa espécie.

5 DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT) assim conceitua a modalidade de teletrabalho:

Teletrabalho é toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora da local sede da empresa, através das tecnologias de informação e comunicação, regido por um contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação.

Essa modalidade tem se difundido amplamente nos últimos tempos diante

dos inúmeros benefícios presentes em sua forma flexível de organização laboral. Entretanto, a proximidade constante do teletrabalhador do local de trabalho em sua residência dificulta a separação entre as esferas profissional e pessoal, impondo desafios significativos para a garantia do direito à desconexão nesse regime. Assim, a ausência de um ambiente físico delimitado para o exercício das atividades laborais contribui para que o teletrabalhador permaneça sempre disponível para o exercício de atividades laborais, ainda que fora de sua jornada de trabalho, comprometendo sua saúde mental.

Tratando-se de uma modalidade relativamente nova na seara trabalhista, o regime de teletrabalho foi regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), que permitiu sua adoção diante da vontade mútua das partes por meio de aditivo contratual que deve constar no instrumento de contrato individual de trabalho. Ainda que seja indubitável que a adição do regime de teletrabalho na legislação trabalhista constitua um positivo sinal de modernização do ordenamento jurídico, é necessário ressaltar que o legislador não se preocupou em apontar alternativas para em prol da proteção jurídica dos teletrabalhadores no tocante à imposição de ferramentas que assegurem um controle de jornada eficiente que vede o acionamento do obreiro durante o período interjornada, em busca de evitar a violação de seu direito à desconexão.

É fundamental que o ordenamento jurídico possua mecanismos aptos a evitarem que a flexibilidade do teletrabalho se transforme em uma jornada trabalhista com excessiva invasão da esfera pessoal do obreiro. Nesse diapasão, Melo e Leite (2021, p. 68) afirmam:

Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo.

Assim, a legislação precisa ser aprimorada para que o empregador estabeleça regras claras e precisas que delimitem os horários de trabalho e a disponibilidade exigida do teletrabalhador, ressaltando a proibição de exigências de disponibilidade fora do expediente regular, com a exceção de jornadas extraordinárias, que devem possuir caráter eventual. Além disso, é crucial definir limites claros para o uso de plataformas digitais e meios de comunicação durante o

tempo de descanso do trabalhador, assegurando o direito à desconexão e promovendo um ambiente laboral mais saudável e equilibrado. Nesse sentido, é fundamental que a legislação contemple mecanismos de fiscalização e punição para empresas que desrespeitam tais disposições, garantindo a efetividade das normas e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Paralelamente, é importante incentivar práticas de gestão e cultura organizacional que valorizem a produtividade e a eficiência, sem comprometer o bem-estar dos colaboradores. A implementação de acordos coletivos e a participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas ao teletrabalho também contribuem para a construção de um ambiente laboral mais democrático e saudável.

CONCLUSÃO

A análise jurídica em relação ao impacto do uso de tecnologias no ambiente laboral no direito à desconexão dos trabalhadores revela não apenas a urgência de atualização do ordenamento jurídico, mas também a preocupante divergência jurisprudencial que permeia essa questão. As lacunas do atual ordenamento jurídico em relação ao direito à desconexão têm causado uma considerável insegurança jurídica, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. A ausência de diretrizes claras e objetivas deixa espaço para interpretações diversas e abre margem para abusos ou violações dos direitos trabalhistas, além de grande divergência nas decisões tomadas nos tribunais de todo o país.

Diante do atual cenário de omissão legislativa, o obreiro se encontra vulnerável para ter o seu direito à desconexão violado pelo empregador, já que pode ser frequentemente acionado em seu tempo livre por meio de ferramentas de comunicação como *e-mail*, *Whatsapp* e *Telegram*. Outrossim, o trabalhador pode também sofrer telepressão diante da popularização de uma cultura organizacional que defende um verdadeiro estado de vigília por parte do funcionário, já que ele poderá ser acionado por seu empregador ou colegas de trabalho a qualquer momento. Dessa forma, diante da ausência de uma regulamentação específica sobre esse tema, o uso de novas tecnologias no ambiente laboral vem representando, em certo ponto, um verdadeiro retrocesso social em relação ao direito à desconexão e ao direito à duração limitada da jornada de trabalho

conquistados por meio de lutas seculares da classe operária. Essa situação claramente resulta em um grande impacto na qualidade de vida de inúmeros trabalhadores brasileiros, que não possuem a possibilidade de usufruir de seu intervalo intrajornada em busca de uma plena recuperação de suas faculdades mentais.

Assim, torna-se fundamental a atuação do legislador, com a criação de leis específicas que estabeleçam limites e diretrizes claras para o uso das plataformas digitais no ambiente de trabalho. Essas leis devem garantir a proteção do direito à desconexão, respeitando as peculiaridades de cada modalidade de trabalho e fornecendo segurança jurídica tanto para os empregados quanto para os empregadores.

Além disso, é imprescindível que haja uma atuação mais ativa por parte dos tribunais e órgãos judiciais, com a definição de precedentes e orientações jurisprudenciais sólidas, a fim de reduzir as divergências interpretativas e estabelecer parâmetros consistentes para a aplicação do direito à desconexão. É importante ressaltar que a insegurança jurídica afeta não apenas as partes envolvidas nas relações de trabalho, mas também a sociedade como um todo. Um ordenamento jurídico atualizado e claro em relação ao direito à desconexão contribui para a promoção de relações laborais mais equilibradas, saudáveis e compatíveis com os avanços tecnológicos da atualidade.

Dessa forma, urge a necessidade de uma reforma legislativa que aborde de forma abrangente e atualizada o direito à desconexão no contexto das plataformas digitais no trabalho, a fim de garantir segurança jurídica, proteção dos direitos dos trabalhadores e um ambiente laboral saudável. Somente com ações conjuntas do legislador, dos tribunais, das empresas e dos trabalhadores será possível superar as lacunas existentes e construir um arcabouço legal que promova efetivamente o direito à desconexão, em consonância com as demandas das relações trabalhistas contemporâneas.

Em suma, aprimorar a legislação trabalhista no tocante ao direito à desconexão é essencial para acompanhar os avanços tecnológicos e garantir que as relações trabalhistas contemporâneas sejam pautadas por uma abordagem mais humana, responsável e alinhada aos princípios de bem-estar e dignidade dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **O Novo Direito Constitucional Brasileiro: contribuições para a construção teórica e prática da jurisdição constitucional no Brasil**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 de junho de 2023.

_____. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 jul. 2023.

_____. SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho. **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST. Tribunal Pleno. **Súmula nº 428**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 2 jul. 2023.

CORNELLA, Alfons. **Infoxicación: buscando um orden em la información**. 2. ed. Barcelona: Zero Factory, 2010.

FINCATO, Denise Pires. Trabalho e tecnologia: reflexões. Texto constante da obra **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

FIORILLO. Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 8ª ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: Ed. Saraiva, 2007.

LI, Jian; SIEGRIST, Johannes. The role of compensation in explaining harmful effects of overtime work on self-reported heart disease: Preliminary evidence from a Germany prospective cohort study. **American Journal of Industrial Medicine**, p. 1-8. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ajim.22895>. Acesso em: 2 jul. 2023.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à Desconexão do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 4º ed. São Paulo: LTr, 2010.

PARAÍBA. TRT 13ª Região - 2ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0067700-70.2012.5.13.0006**. Partes: Energisa Paraíba – Distribuidora de Energia S.A. e Dácio Serrano da Silva. Relatora: Herminegilda Leite Machado. Data de julgamento: 8 mai 2013. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#!/consulta>. Acesso em: 2 jul. 2023.

RIO DE JANEIRO. TRT 1ª Região - 7ª Turma. **Recurso Ordinário nº 0100940-25.2018.5.01.0022**. Partes: Cristiano Silveira de Assis e HITSS do Brasil Serviços Tecnológicos LTDA. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Data de julgamento: 16 dez. 2020. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/consulta-processual>. Acesso em: 2 jul. 2023.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line, ou, direitos de 4ª geração**. São Paulo, LTr, 2014.

SILVA, Ana Carla Vargas da. **Conheça a telepressão: a necessidade de responder e-mails e mensagens**. Juiz de Fora: Acesse Psicologia, 2014. Disponível em: <http://acessepsicologia.blogspot.com.br/2014/12/conheca-telepressao-necessidade-de.html>. Acesso em: 2 mai. 2023.

SILVA, Márcia Santos da. O desenvolvimento econômico versus meio ambiente: um conflito insustentável. Hiléia: **Revista do Direito Ambiental da Amazônia**, n. 16, p. 143-157, jan./jun. 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Justiça do Trabalho, São Paulo, v. 20, n. 238, p. 7-23, out. 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ZIEMSKA, Beata; KLIMBERG, Aneta; MARCINKOWSKI, Jerzy. Psychosocial factors and health status of employees at the Poznan University of Medical Sciences. **Annals of Agricultural and Environmental Medicine**, p. 539–543. 2013. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24069861/>. Acesso em: 2 jul. 2023.