

**DANOS IMATERIAIS CAUSADOS PELO EXCESSO DE TEMPO DEDICADO AO
TRABALHO: PREJUÍZOS À VIDA DE RELAÇÕES OU À EXECUÇÃO DE PROJETO DE
VIDA**

IMATERIAL DAMAGES CAUSED BY THE EXCESS OF TIME DEVOTED TO WORK:
HARMS TO THE LIFE OF RELATIONSHIPS OR TO THE PROJECT OF LIFE

LEONARDO VALVERDE SUSART DOS SANTOS¹

RESUMO

O presente trabalho versa sobre a ocorrência de danos imateriais em trabalhadores que dedicam tempo excessivo ao trabalho, independentemente da duração da sua jornada diária. Com efeito, a progressiva vinculação dos trabalhadores ao contrato laboral, seja pelo alargamento da jornada, seja pela disponibilidade efetiva para a prestação de serviços, seja pela mera conexão exacerbada até mesmo em períodos de descanso, tem o condão de limitar o desenvolvimento da sua vida de relações, nomeadamente no que concerne aos núcleos, familiar, afetivo e social; do mesmo modo, tal circunstância diminui a possibilidade de o trabalhador dedicar-se à sua capacitação profissional, dificultando a ascensão na carreira e mesmo o desenvolvimento de novas habilidades que melhorem a sua posição no mercado, constituindo, assim, um óbice aos projetos de vida acalentados. Todo esse contexto, analisado sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana e do direito ao lazer, permite falar-se em um dano à existência, assim entendido aquele que causa prejuízos à vida de relações ou ao projeto de vida de trabalhadores.

Palavras-chave: Tempo de Trabalho; Direito à Desconexão; Dano Existencial; Vida de Relações; Projeto de Vida.

ABSTRACT

The present article deals with the occurrence of imaterial damages in workers who devote excessive time to work, regardless of the length of their workday. Indeed, the progressive linkage of workers to the labor contract, which occurs by the enlargement of the journey, by the effective availability to provide services or by the exacerbated connection even during periods of rest, has the effect of limiting the development of the life of relationships,

¹ Advogado. Mestrando em Direito do Trabalho pela Universidade de Coimbra – Portugal. Pós-graduado em Direitos Humanos pelo Instituto *Ius Gentium Conimbrigae* da Universidade de Coimbra – Portugal. Graduado pela Universidade Federal da Bahia.

particularly with regard to the familiar, emotional, and social nuclei; likewise, this circumstance decreases the possibility of the worker devote himself to his professional training, hampering the career advancement and even the development of new skills to improve his market position, thus constituting an obstacle to the projects of life cherished. All this context, analyzed from the perspective of human dignity and the right to leisure, allows to talk in damage to the existence, that being one that causes harm to the life of relationships or to the Project of life of the workers.

Keywords: Time of Work; Right to disconnection; Existential damage; Life of relationships; Project of Life.

1 UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO

O presente trabalho versa sobre um problema cuja compreensão adequada demanda uma prévia e suficiente contextualização. Isso porque, subjacentes à temática do excessivo tempo dedicado ao trabalho, estão os fatores históricos, econômicos e sociais que levaram a tal circunstância, impondo-se o seu conhecimento para um escoreito entendimento do assunto, bem assim para a verificação das consequências jurídicas pertinentes.

Com efeito, a atual organização das relações laborais, inelutavelmente influenciada pelas tecnologias surgidas no final do século XX, tem imprimido uma nova dinâmica na normatização do contrato de trabalho, de modo a que se atendam às exigências do competitivo mercado; há que evitar-se, entretanto, descurar da norma-matriz do ramo jurídico em apreço, qual seja a proteção à parte hipossuficiente do vínculo – o trabalhador.

A busca constante por uma maior produtividade (assim entendida a capacidade de produzir mais em termos quantitativos com um menor dispêndio de recursos) tem produzido efeitos importantes e, muitas vezes, nefastos no contrato de trabalho, nomeadamente no que concerne à duração da jornada laboral diária, porquanto é cada vez mais comum a prestação de serviços suplementares, o que não raro provoca crises de estafa e de estresse nos trabalhadores (CATALDI, 2011, p. 21).

É notório que o crescente desenvolvimento tecnológico potencializou o ritmo de realização das atividades econômicas, acelerando a produção e exigindo cada vez mais agilidade por parte dos trabalhadores. Há, sem embargos, uma ultrapassagem do ritmo econômico sobre o ritmo do corpo dos prestadores de serviços, de quem se exige a eficiência e a acuidade típicas dos aparelhos eletrônicos mais modernos. Verifica-se, inclusive, no cotidiano laboral, a utilização de expressões que promovem uma comparação entre homens e

máquinas, a exemplo das referências ao *desgaste* ou *sobrecarga* do trabalhador, ou mesmo à sua necessidade de *dar uma parada* (CATALDI, 2011, p. 25).

A situação apresentada é verdadeiramente paradoxal – afinal, não deveria o incremento das novas tecnologias facilitar o trabalho humano, exigindo menos esforço dos trabalhadores, em vez de ampliar o seu desgaste e dedicação ao labor (CATALDI, 2011, p. 57)?² O fato é que o manuseio das máquinas e a sua velocidade de produção intrínseca exigiram dos obreiros um conhecimento especializado, bem como o acompanhamento do seu ritmo de produção, impondo uma maior dedicação de tempo à prestação dos serviços típicos do contrato de trabalho em curso.

Note-se, ademais, que n'alguns países em desenvolvimento, a exemplo do Brasil, as próprias noções de trabalho e trabalhador, do ponto de vista sociológico, trazem em seu conteúdo a ideia de esforço intenso e elevada quantidade de horas tributadas ao exercício deste mister. Nesse sentido, *ser trabalhador* significa, na linguagem informal, dedicar-se com afinco ao labor e ofertar os melhores esforços no sentido de satisfazer as necessidades da entidade empregadora, que se vale da mão-de-obra à sua disposição.

O caráter competitivo do mercado de trabalho contribui, igualmente, para uma maior rotatividade dos postos de emprego disponíveis, de modo a reduzir o tempo total de vínculo em comparação a épocas passadas, quando havia uma maior propensão à estabilidade das relações laborais³. Diante disso, e pelo fundado receio de perder a sua colocação, cuja conquista muitas vezes já não é fácil, os trabalhadores tendem a dedicar-se ainda mais à execução do seu labor, inclusive quanto ao tempo de serviço (CATALDI, 2011, p. 35), o que apenas recrudescer o problema a que se propõe analisar o presente estudo.

A questão assume ainda mais relevo quando se centra a análise na figura de alguns profissionais específicos, como os trabalhadores à distância – que não têm um efetivo controle do tempo efetivamente à disposição do empregador – e os ocupantes de cargos de gerência, chefia e direção, os quais não apenas têm uma responsabilidade maior pelos rumos da

² A autora, ratificando o quanto exposto anteriormente em sua obra (CATALDI, 2011, p. 28), refere-se a práticas anti-absenteístas adotadas por indústrias de massa no Japão, em virtude do elevado índice de faltas dos trabalhadores decorrentes da estafa física causada pelo excesso de tempo dedicado ao labor.

³ Veja-se, por exemplo, o caso da adesão ao sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço no Brasil (FGTS). Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, a adesão ficava a critério do trabalhador, nos seguintes moldes: poderia se valer do regime de estabilidade no emprego após completados dez anos da sua contratação ou, em vez disso, aderir ao sistema do FGTS, o que, de um lado, tornaria a sua relação negocial mais precária, dada a possibilidade do livre despedimento, mas, por outro, lhe conferiria o direito ao recebimento, mediante depósito em conta bancária vinculada a esta finalidade, do valor de 8% (oito por cento) da sua remuneração mensal, com a liberdade de sacar a quantia depositada na conta quando implementada alguma das condições previstas na lei respectiva.

empresa, como ainda se lhes exige um esforço suplementar para a manutenção do seu posto de trabalho, dada a competitividade ínsita às funções de mais alta patente.

A exigência de uma carga de trabalho mais intensa, seja no aspecto quantitativo, seja no qualitativo, promove, para além (e por consequência) da extrapolação da jornada legalmente prevista, uma limitação do tempo livre dos trabalhadores, de modo a interferir no exercício de suas atividades extra-laborais, a exemplo do convívio social, da participação na vida familiar ou mesmo do investimento em suas próprias aptidões, como forma de aprimoramento das habilidades profissionais. Assim, revela-se indubitável o fato de que o ritmo de trabalho tem ditado sobremaneira o ritmo da existência do indivíduo, e não o contrário, como haveria de ser ante a principiologia laboral (NICCOLAI, 2009, p. 244).

O próprio constituinte português mostrou-se sensível à questão, o que se observa do conteúdo do art. 59º, nº 1, alínea “b”, da Constituição da República, segundo o qual todo trabalhador tem direito “*a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*”. Prescreve-se, outrossim, no mesmo diploma normativo, os direitos ao lazer e a repousos a serem gozados pelo trabalhador⁴, bem como a um limite máximo da jornada laboral, tudo no sentido não apenas de preservar a sua saúde física e psíquica, mas igualmente de possibilitar a vivência de outras relações sociais, familiares e mesmo profissionais por parte do obreiro.

Não se pode ignorar, evidentemente, que o trabalho, na medida em que implica a disponibilidade física do trabalhador e sua mão-de-obra por determinado tempo do dia em favor do empregador, já representa de *per si* um obstáculo à plena participação no convívio social e na vida familiar, bem assim uma limitação do tempo livre para que o indivíduo possa levar a cabo os seus projetos pessoais. Não se pode, portanto, imputar ao empregador a responsabilidade pelas frustrações sofridas pelo obreiro nesses planos do desenvolvimento da sua personalidade, quando a prestação do labor se deu nos estritos termos da legislação vigente.

Assim, a problemática sobre a qual se debruçará nas próximas linhas diz respeito ao limite de tempo dedicado ao trabalho a partir do qual este constitui um óbice indevido (ou seja, para além do medianamente aceitável) à plena realização existencial do indivíduo, seja

⁴ Não é em outro sentido a redação do art. 59º, nº 1, alínea “d”, que concretiza o princípio genérico da conciliação estabelecido na alínea “b”, já transcrita. O constituinte brasileiro, a despeito de não referir expressamente à necessidade de “conciliação da vida profissional com a familiar”, também evidenciou a importância da questão ao garantir o direito ao lazer, no art. 6º, bem como ao estipular a limitação do tempo de trabalho em diversos incisos do art. 7º, nomeadamente os de número IX, XIII, XIV, XV, XVI e XVII.

por limitar excessivamente a sua vida de relações (aí incluídos os multicitados convívios social e familiar), seja por impedir, momentânea ou definitivamente, a consecução de um projeto de vida pessoal, o que pode ocorrer pela extrapolação habitual e excessiva da jornada de trabalho diária; pela redução indevida dos tempos de descanso; ou mesmo pela conexão permanente com o tomador dos serviços por meios eletrônicos, ainda que a mão-de-obra não se encontre efetivamente disponível para a sua fruição.

2 A TUTELA DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR E A GARANTIA DA SUA AUTODISPONIBILIDADE

Consoante já se apontou nas linhas introdutórias deste trabalho, o excesso de tempo dedicado ao trabalho pode atingir o desenvolvimento do trabalhador na sua qualidade de pessoa relacional ou mesmo como indivíduo que busca potencializar as suas habilidades profissionais. Trata-se, como bem se percebe, de lesão sem cunho pecuniário (ao menos diretamente), porquanto não atinge o patrimônio material do obreiro, mas tão somente aspectos de suas condutas social e profissional.

Assim, para que seja possível cogitar a ocorrência de qualquer tipo de dano juridicamente relevante causado ao trabalhador por conta da vinculação excessiva ao labor, por conta de uma das hipóteses já suscitadas na contextualização do problema abordado neste estudo (extrapolação da jornada de trabalho, redução ilegítima dos períodos de repouso e conexão eletrônica com o tomador dos serviços fora do horário regular de trabalho), há que se averiguar a razoabilidade do seu reconhecimento mesmo sem a existência de um abalo “*visível*” ou imediato – a resposta a tal questão somente será positiva caso se adote a noção de tutela integral da pessoa humana do trabalhador, entendido em toda a sua complexidade e plêiade de relações sociais, econômicas, afetivas, pessoais, etc.

A preocupação global com a *humanização* do trabalho se insere em um contexto histórico de emergência de direitos sociais, nas primeiras décadas do século XX, com a Constituição Mexicana de 1917, seguida da carta de direitos de Weimar (Alemanha) de 1919 e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no mesmo ano. Essa perspectiva se consolidou após a II Guerra Mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas (1945), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e os Pactos Internacionais de Direitos Cívicos e Políticos e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), além da multiplicação das Convenções da OIT, sempre no sentido do fortalecimento da proteção à figura do trabalhador contra eventuais abusos perpetrados pelos representantes do poder

econômico. Desde então, a comunidade internacional tem se mobilizado em diversas vertentes para permitir uma tutela mais ampla e eficaz da pessoa humana, entendida como verdadeiro sujeito de direitos e núcleo das ordenações jurídicas (SOARES, 2009, p. 34).

O sentido de direito, portanto, ao menos nos países alinhados com a atual normatividade internacional, perpassa pela apreensão do conteúdo da dignidade da pessoa humana (PINTO, 2000, pp. 61-62), núcleo irradiador de todos os demais direitos⁵ e parâmetro interpretativo do teor destes, na medida em que consagra o indivíduo como centro das preocupações dos juristas.

É esse o caso dos ordenamentos jurídicos de Brasil e Portugal, que têm como ponto de partida (e prioridade) a tutela integral da pessoa humana (ALMEIDA NETO, 2005, p. 26)⁶, fundada no respeito à sua dignidade e na garantia do livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade, os quais pressupõem um inequívoco reconhecimento da titularidade de um patrimônio imaterial por parte dos trabalhadores. As constituições brasileira e portuguesa consagram, já no art. 1º de cada uma, a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental a ser observado, elevando-a ao patamar de macro princípio, que alicerça materialmente os direitos fundamentais, representando, por um lado, um poderoso instrumento de defesa dos cidadãos contra arbitrariedades cometidas pelo Estado ou por particulares e, por outro, uma exigência de garantia de um mínimo de condições materiais de sobrevivência, necessário à efetivação da existência digna.

Na esteira da doutrina dos professores GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, a dignidade da pessoa humana consagra um ideário personicêntrico, alimentando materialmente direitos dos indivíduos e impondo a obediência a deveres especiais de proteção (CANOTILHO; MOREIRA, 2010, pp. 198-199). Aduzem os ilustres juristas, ainda, que a dignidade da pessoa humana se autonomiza das demais figuras jurídicas na medida em que se articula com a liberdade de orientar e conformar a própria vida segundo as suas próprias concepções (CANOTILHO; MOREIRA, 2010, p. 199), o que permite enquadrar o ser humano como “*sujeito autónomo dotado de autodeterminação decisória*” (CANOTILHO; MOREIRA, 2010, p. 463) – diz-se, portanto, e agora com amparo nas lições de INGO SARLET,

⁵ Ingo Wolfgang Sarlet, ao tratar da matéria, sustenta que os direitos fundamentais prescritos no ordenamento jurídico brasileiro (seu raciocínio, nesse particular, é perfeitamente adaptável a outras experiências normativas) correspondem, em alguma medida, a explicitações do princípio da dignidade da pessoa humana (SARLET, 2006, p. 129).

⁶ O autor se refere à “obrigatoriedade da proteção máxima à pessoa”, com a garantia de “respeito absoluto ao indivíduo”, de modo a lhe proporcionar “uma existência plenamente digna e protegida de qualquer espécie de ofensa [...]”.

que a autonomia e o direito de autodeterminação da pessoa constituem o elemento nuclear da sua dignidade, pelo que devem ser juridicamente tutelados (SARLET, 2006, p. 119).

Conclui-se, das ideias acima expendidas, que as limitações da esfera de liberdade dos indivíduos, e suas respectivas consequências, devem ser analisadas com muita cautela, a fim de evitar a consumação de um estado de fato em que a pessoa humana, entendida na qualidade de sujeito – e não objeto (SARLET, 2006, p. 122) – de direitos, seja privada da possibilidade de se desenvolver e realizar de forma digna.

Nada do que se expôs opera de forma diferente no universo laboral. Isso porque o trabalhador deve ser entendido não apenas como um participante do vínculo empregatício, mas igualmente – e sobretudo – como uma pessoa titular de direitos cuja tutela é integral. Assim, mesmo que se sujeite à subordinação jurídica perante o empregador, a sua liberdade de autodeterminação e desenvolvimento pessoal não pode ser indevidamente tolhida, sob pena de se estabelecer um óbice indevido à sua existência *digna*.

É sabido que, na execução do contrato de trabalho, incumbe ao empregador a responsabilidade de dirigir a prestação de serviços, estabelecendo as diretrizes para o desenvolvimentos das atividades, bem como normas de conduta, horários a cumprir, equipamentos a serem utilizados, tempo de descanso, etc. – a doutrina refere-se, assim, a um efetivo *poder de direção* do empregador. E é exatamente nesse quadro de extrema assimetria entre as situações jurídicas das partes contratantes que a o respeito à dignidade da pessoa do trabalhador se revela ainda mais essencial, impondo a proteção deste para eliminar a desigualdade contratual (DELGADO, 2013, p. 190)⁷, mediante a imposição de deveres comissivos ou omissivos dirigidos especialmente ao tomador dos serviços, que no mais das vezes encontra-se em posição de vantagem.

Há que se respeitar, destarte, uma esfera de liberdade do trabalhador que lhe permita a autodeterminação e o desenvolvimento da personalidade⁸, inclusive fora do ambiente laboral, de modo a que o trabalho se traduza em um elemento facilitador da concretização da sua existência digna (CATALDI, 2011, p. 29). Isso porque, não corresponde o trabalhador tão somente a uma figura laboriosa, mas a um cidadão que, nessa qualidade, constitui família, constrói relacionamentos afetivos e sociais e almeja qualificação profissional (AMADO,

⁷ Afirmando que a dignidade da pessoa humana legitima a imposição de deveres especiais de proteção dos indivíduos que se encontrem em posição de desvantagem, confira-se CANOTILHO; MOREIRA, 2010, p. 199.

⁸ Não se devem confundir, portanto, as noções de dignidade e liberdade, sendo a garantia desta uma exigência da consagração daquela (SARLET, 2006, p. 119).

2013, p. 295), atividades essas que demandam algum tempo disponível para cuidar da sua própria vida.

O que se verifica, entretanto, é que em muitas oportunidades o trabalho acaba por desempenhar uma função reversa, na medida em que cerceia a liberdade do obreiro e obstaculiza o seu desenvolvimento pessoal nas mais variadas matizes, como as relações familiares, afetivas, auto capacitação, dentre outras. Há, pois, situações em que a prestação dos serviços impede o trabalhador de extrair do contrato a satisfação da essência pessoal (NICCOLAI, 2009, p. 245), infirmando a sua autonomia de determinar-se segundo a própria consciência e valores.

É o que acontece, por exemplo, com a extrapolação do tempo de disponibilidade da mão-de-obra operária em prol do empregador. Com efeito, se o indivíduo deve ser considerado como *pessoa*, e não apenas como um celebrante do contrato de trabalho, é fundamental que se promova uma conciliação entre os tempos de dedicação a esta relação e às demais, a fim de permitir o seu *pleno* desenvolvimento. O Doutor LEAL AMADO aduz, com argúcia, que as necessidades de limitar o tempo de trabalho e garantir intervalos mínimos de repouso se relacionam com a salvaguarda da autodisponibilidade do trabalhador (AMADO, 2013, p. 269)⁹, que tem o direito de gerir a sua própria vida.

É certo que o Direito do Trabalho sempre conferiu singular relevância à disciplina da jornada laboral, tendo sido esse, inclusive, o mote da primeira convenção da OIT¹⁰. Ocorre que os ordenamentos jurídicos normalmente se preocupam com as consequências meramente patrimoniais da extrapolação da jornada, e não com a necessidade de evitá-la, em uma perspectiva mais humanista do liame contratual (NICCOLAI, 2009, p. 252).

O estudo da matéria sob a ótica da dignidade da pessoa humana, de seu lado, impõe uma visão voltada à tutela do indivíduo, independentemente de eventual repercussão patrimonial direta do ato ilícito praticado pelo empregador, mesmo porque a existência humana abrange também as esferas física, psíquica, psicofísica e psicossomática, sendo devida a proteção de todas elas pelo direito (ALMEIDA NETO, 2005, p. 28). Não é, afinal, objeto do ordenamento jurídico-trabalhista o enriquecimento do obreiro com a percepção dos

⁹ Mais adiante, o professor expõe o fundamento do direito às férias, com amparo em dispositivo legal do Código do Trabalho português: “As férias analisam-se, por um lado, num tempo de recuperação de energias, por outro, num tempo da autodisponibilidade do trabalhador-pessoa-cidadão. Como se lê no n.º 4 do art. 237.º do CT <<o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural>>” (AMADO, 2013, p. 283).

¹⁰ António Moreira sustenta mesmo que a temática da jornada de trabalho “é, pois, como que a marca de origem do Direito do Trabalho, o seu ADN, a sua certidão de nascimento...” (MOREIRA, 2004, p. 106).

valores referentes às horas laboradas em regime suplementar, mas sim a garantia da sua autodisponibilidade com a limitação efetiva do tempo à disposição do empregador (SOUTO MAIOR, p. 8).

Passar-se-á, portanto, nas próximas linhas, a discorrer sobre a justificação jurídica da necessidade de ser conferida alguma liberdade temporal ao trabalhador, para que este promova livremente o seu próprio desenvolvimento, vivenciando as múltiplas relações estabelecidas no curso da sua existência individual.

3 O DIREITO DE DESCONECTAR-SE DO TRABALHO

Nas palavras do professor LEAL AMADO, “*quando celebra um contrato de trabalho, o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, parte do seu tempo*” (AMADO, 2013, p. 269).

É sabido que a pactuação de um contrato de trabalho implica na disponibilização da mão-de-obra por um espaço de tempo pré-determinado, usualmente definido no corpo do próprio instrumento negocial. Assim, o vínculo de que se está a tratar traz em si mesmo um limite à plena autonomia do trabalhador, obstaculizando em alguma medida o livre desenvolvimento das relações por ele travadas em ambientes alheios ao laboral.

Há, portanto, uma limitação natural da autodisponibilidade do obreiro em virtude da vinculação a um empregador, a quem deverá dedicar os seus esforços em parte do dia. Desse modo, o obstáculo imposto ao livre desenvolvimento da sua personalidade – e, por via de consequência, à própria garantia da sua existência digna – que inere à própria relação laboral não pode ser considerado ilegítimo, visto que é jurídica e socialmente admitido¹¹.

Não se pode, contudo, deixar de reconhecer a natureza restritiva do contrato de trabalho a um direito fundamental e mínimo da pessoa humana, que é o de autodeterminar-se e desenvolver livremente a sua personalidade. Nesse sentido, por impedir a plenitude do gozo desse direito, a limitação deve se operar de modo a que não se imponham óbices ilegítimos à existência digna do trabalhador – aqui se encontra, sem dúvidas, o principal desafio a que se propõe o presente estudo.

Consoante já se referiu acima, a limitação da jornada laboral é uma das preocupações originárias do próprio ramo jurídico em apreço, tratando-se da condição mínima de proteção

¹¹ Não é demais salientar, aliás, que o trabalho é normalmente entendido como um elemento dignificante do indivíduo, de modo que mesmo se sujeitando o prestador dos serviços ao poder diretivo do empregador, que cerceia a sua liberdade existencial, seria absurdo sustentar que tal contrato viola, *de per si*, a dignidade da pessoa humana.

da pessoa do obreiro. Atualmente, entretanto, com o implemento de novas tecnologias e formas de conexão entre as partes celebrantes do contrato de trabalho, a matéria ganhou contornos até então desconhecidos, recrudescendo a importância de se promover uma análise aprofundada das suas novas formas de expressão.

É indubitável que, cada vez mais, a esfera profissional do trabalhador tem se imiscuído no seu âmbito privado, perturbando as suas relações pessoais, afetivas, sociais e até mesmo a sua disponibilidade de tempo para investir na própria capacitação. Nesse contexto, a doutrina, por meio de diferentes expressões, aduz à necessidade de diminuição do tempo dedicado ao labor, para fins de preservar a pessoa do obreiro – assim, LEAL AMADO (2013, p. 270) refere-se a um *tempo de não trabalho*; ALBERTO NICCOLAI (2009, p. 247), ao *equilíbrio entre vida e trabalho*; e, finalmente, SOUTO MAIOR (pp. 1, 5, 17, *passim*), a um *direito à desconexão*.

A despeito de todas as expressões denotarem o mesmo sentido – a saber, a importância de diminuir a interferência do trabalho na esfera privada e no desenvolvimento pessoal dos indivíduos –, privilegiar-se-á o *direito à desconexão*, pela sua maior amplitude e acerto. Com efeito, o *tempo de não trabalho* desconsidera as situações em que, mesmo sem prestar efetivo labor, o obreiro encontra-se vinculado à entidade empregadora, seja à espera de um chamado para o serviço, seja por instrumentos eletrônicos de contato; de seu lado, o *equilíbrio entre vida e trabalho* resta preterida pela sua vagueza e imprecisão para a abordagem da matéria.

De fato, é imperioso possibilitar ao trabalhador a desvinculação do ambiente laboral, podendo falar-se mesmo em um direito deste de desconectar-se, a fim de vivenciar as demais relações travadas para além do liame empregatício. Tal medida, como já se argumentou, não tem o condão apenas de preservar a saúde operária, mas a sua própria existência digna, o que já vem sendo objeto de preocupação, ao menos de forma mediata, dos ordenamentos jurídicos.

Assim, por exemplo, o art. 59º, nº 1, alínea “b”, da Constituição da República Portuguesa, acima mencionado, evidencia a necessidade de desconexão do trabalho para fins de desenvolvimento de outras relações pelo trabalhador. Na mesma linha, segue o art. 127º, nº 3, do Código do Trabalho, segundo o qual “*o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal*”.

No Brasil, o art. 6º da Constituição Federal consagra o direito ao lazer no rol dos direitos sociais, cuja eficácia é imediata no âmbito das relações privadas de trabalho; para, além disso, extrai-se dos incisos IX, XIII, XIV, XV, XVI e XVII do art. 7º da Carta Magna uma preocupação efetiva com o tempo de não trabalho, ainda que não se aborde especificamente a relação do repouso com as vidas social, familiar e o desenvolvimento pessoal da figura do obreiro. A legislação infraconstitucional, por sua vez, limita-se a regular a questão a partir da perspectiva tradicional de limitação da jornada e suas repercussões no patrimônio material do trabalhador.

O direito do trabalhador de desconectar-se do ambiente laboral para não prejudicar a sua vida pessoal e a própria existência enquanto indivíduo revela-se de forma mais clara nos casos típicos, a exemplo da prorrogação habitual e excessiva da jornada de trabalho, ou mesmo da supressão de períodos de repouso, seja o diário, semanal ou anual (férias). Nessas hipóteses, a materialidade do prejuízo suportado pelo obreiro é mais evidente, na medida em que é direta a limitação promovida ao seu convívio familiar e social, bem como a redução da disponibilidade de tempo para tratar de assuntos que digam respeito ao seu interesse pessoal, como a participação em cursos de aprimoramento das habilidades profissionais que se lhe exigem no competitivo mercado em que está inserido.

É certo, portanto, que a otimização do processo produtivo mediante o elástico da jornada diária dos trabalhadores não vem acompanhada por uma otimização da vida pessoal destes (NICCOLAI, 2009, p. 248), que veem limitada a sua autodisponibilidade acima do tolerável. Assim, por exemplo, diversos países podem perder o convívio com os filhos¹², ou mesmo arruinar a vida afetiva por conta da impossibilidade de a ela dedicar-se com o tempo que seria esperado, em virtude da vinculação permanente ao trabalho.

O mesmo se verifica com os trabalhadores a quem não é permitida a fruição esvaziada dos períodos de descanso, sobretudo as férias – que envolvem um maior período de tempo para a aquisição e se justificam exatamente pela necessidade de preencher a vivência pessoal do indivíduo. Tanto assim o é, aliás, que o Código do Trabalho português, no art. 247º, nº 1, proíbe o desempenho de outras atividades profissionais no curso das férias – busca-se, com isso, permitir uma total autodisponibilidade ao obreiro nesse período (AMADO, 2013, p. 294), a fim de que possa se desenvolver como pessoa por meio da partilha de relacionamentos interpessoais, ou mesmo através do investimento na própria capacitação.

¹² Jorge Luiz Souto Maior também aborda a questão sob a ótica do filho, que se vê privado da convivência com o pai na fase infantil, prejudicando o seu desenvolvimento pessoal (SOUTO MAIOR, pp. 16-17).

Nas situações ora destacadas, a análise da licitude da conduta vinculativa do empregador se torna mais fácil, visto que o direito positivo já fornece os limites cuja obediência é obrigatória, presumindo-se mesmo que pretende, com isso, salvaguardar um espaço de tempo para a realização da vida privada do trabalhador sem a interferência do *patrão*, de modo a garantir uma autonomia na condução do seu caminho. Em alguns casos, todavia, seja pela sutileza da conexão ao ambiente laboral, que não se enquadra nas hipóteses comumente abarcadas pelos textos normativos, seja pela dificuldade do controle do efetivo tempo disponibilizado pelo trabalhador para a prestação de serviços, em decorrência da natureza destes, a resolução do problema se torna mais difícil.

No que se refere aos casos de excesso de dedicação ao trabalho sem o devido registro formal ou o enquadramento em hipóteses normativas, a multiplicação dos aparelhos móveis que permitem uma comunicação entre as partes celebrantes do pacto laboral é fator essencial para o recrudescimento da conexão do obreiro ao empregador¹³. Se em um passado recente era comum falar-se em *bips*, *paggers* ou *e-mails*, atualmente os contatos são efetuados pela via dos aparelhos celulares, inclusive mediante a criação de grupos de trabalho em redes sociais ou de *chats*, a exemplo do *Whatsapp*, *Facebook*, *Tumblr*, *Linkedin*, etc.

Destarte, mesmo que já tenha sido cumprida a sua carga horária, é possível que o trabalhador seja alertado sobre diligências a serem cumpridas no dia seguinte, bem como que lhe sejam enviados lembretes relativos a metas ou atividades a desempenhar, ou mesmo avaliações de resultados, o que não lhe permite desconectar-se do ambiente laboral, prejudicando o desenvolvimento das suas relações pessoais. Fala-se, assim, em uma disponibilidade virtual, que não se confunde com a física, classicamente utilizada para fins de definição do tempo dedicado ao trabalho (RESEDÁ, p. 13), de modo que o obreiro passa a titularizar um direito de se desvincular também virtualmente da empresa para a qual presta serviços (RESEDÁ, p. 12)¹⁴.

¹³ Ainda em um contexto de dez anos atrás, Salomão Resedá alude à possibilidade de manutenção dos contatos entre trabalhador e empregador mesmo fora do ambiente de trabalho: “O empregado poderá estar sempre *online* para o seu empregador, bastando, para isso, que mantenha seu *laptop* ligado, garantindo assim a conexão imediata com a sede da empresa” (RESEDÁ, p. 14).

¹⁴ O Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil, possui entendimento consolidado no enunciado 428 da súmula de sua jurisprudência dominante, segundo o qual a mera utilização de instrumentos eletrônicos de comunicação, fornecidos pelo empregador, não configura tempo de efetivo sobreaviso ou espera para a chamada ao serviço. Efetivamente, o uso de tais aparelhos, por si só, não tem o condão de limitar a esfera de liberdade pessoal do trabalhador; há, porém, que se ter cuidado com essa circunstância, porquanto as novas ferramentas de comunicação podem não ser utilizadas para manter o empregado em regime de sobreaviso, aguardando o chamado para o serviço, mas tão somente para promover conversas relativas ao trabalho já desempenhado ou ainda a desempenhar, o que indubitavelmente pode gerar uma invasão à vida privada do obreiro.

Igualmente peculiar é a situação dos trabalhadores cujo tempo disponibilizado ao empregador, em razão da própria natureza dos serviços prestados, é de difícil controle e mensuração – aqui se encontram, nomeadamente, os ocupantes de cargos de gerência, chefia e direção, bem como os que laboram em ambiente externo ao da empresa, quer pela necessidade de locomoção (vendedores externos, caminhoneiros, etc.), quer pela implantação do regime de teletrabalho ou *home office*.

Os empregados que ocupam funções de direção, chefia e gerência, ao contrário do que pode parecer à primeira vista, constituem uma das principais categorias de beneficiários do direito à desconexão (CATALDI, 2011, p. 37). Com efeito, a sua dedicação ao trabalho costumeiramente é superior à da média dos demais trabalhadores, dado o plexo de responsabilidades que se lhes atribui – na linha do que escreveu SOUTO MAIOR, afirma-se que “*eles estão, frequentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 7 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; pager; notebook, fax, etc.*” (SOUTO MAIOR, p. 5)¹⁵.

O grupo de trabalhadores sob análise integra a engrenagem produtiva da empresa de forma muito profunda, confundindo, em muitas oportunidades, as esferas pessoal e profissional, o que provoca efeitos nefastos na sua vida familiar e até mesmo os impossibilita de fruir da forma esperada os períodos de descanso a eles destinados (SOUTO MAIOR, pp. 6-7). Assim, para eles é ainda mais necessária a salvaguarda de um espaço de tempo livre de qualquer conexão ao trabalho, sob pena de não restar qualquer margem para o exercício da autodisponibilidade, proporcionadora de uma existência digna ao indivíduo¹⁶.

Outro fator que requisita uma maior proteção dessa classe é a elevada especialização da mão-de-obra, que pode comprometer a busca de um novo posto de trabalho em caso de desemprego, ampliando o receio de perda da ocupação.

¹⁵ António Moreira coloca a questão em termos semelhantes e propõe uma reflexão: “Mas hoje são os *alfa mais*, na linguagem de Aldous Huxley, aqueles que mais trabalham e que mais disponibilidade têm de manifestar. É certo que não foi por causa destes quadros altamente qualificados e retribuídos que nasceu o Direito do Trabalho. Mas não será a altura de o repensar, de colocar em causa o pensamento único, economicista, e de apelar aos valores do humanismo?” (MOREIRA, 2004, pp. 120-121).

¹⁶ A ordem jurídica brasileira, no entanto, caminha em sentido contrário, porquanto no art. 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho, são excluídos do regime legal de limitação da jornada “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”. Considerando, todavia, a normatividade emanada da Constituição Federal, e a previsão do direito ao lazer no seu corpo, o dispositivo deve ser reputado inconstitucional, por não promover a limitação da jornada a um grupo de trabalhadores que demanda igualmente uma proteção do sistema jurídico. Sem a pretensão de aprofundar essa matéria, remete-se à leitura de artigo do professor Souto Maior, já citado neste estudo (SOUTO MAIOR, pp. 1-10).

Há quem entenda, em sentido contrário, que a dedicação excessiva do trabalhador decorre da sua própria intenção de progredir na carreira e alcançar o sucesso profissional. Argumenta-se, no entanto, que para além da natureza indisponível e irrenunciável dos direitos trabalhistas, muitas vezes o elevado volume de trabalho gera uma prisão psíquica do obreiro, em quem se opera – tanto por parte do empregador quando pela própria sociedade – uma espécie de *lavagem cerebral* para que busque sempre o sucesso (CATALDI, 2011, pp. 31-34), viciando um eventual consentimento seu a respeito do labor em regime suplementar.

Por fim, os trabalhadores que prestam serviços externamente, ou mesmo em sua residência, no regime de teletrabalho, constituem categoria importante de proteção nesse contexto, face à dificuldade da mensuração do tempo efetivamente disponibilizado ao empregador, o que pode gerar desvios e provocar prejuízos na sua vida pessoal – ressalte-se, na esteira do que assevera SOUTO MAIOR, (pp. 11-12), que a mera dificuldade de controle do horário de trabalho não constitui óbice ao reconhecimento do direito à desconexão, impondo-se o respeito à esfera privada do indivíduo que não presta serviços no interior do estabelecimento empresarial. No caso do teletrabalho, a questão assume relevo ainda maior, visto que em muitas oportunidades são rompidas as fronteiras entre o ambiente da empresa e o da própria residência do obreiro, havendo uma interferência direta da atividade daquele no cotidiano desta, sobretudo no que concerne à fruição do tempo dedicado ao lazer familiar (RESEDÁ, pp. 6-8)¹⁷.

4 O DANO EXISTENCIAL COMO A LESÃO À VIDA DE RELAÇÕES E AO PROJETO DE VIDA DO TRABALHADOR

No decorrer dos últimos capítulos, verificou-se a existência do direito dos trabalhadores a uma existência digna, impondo-se, para a sua efetivação, a desconexão do ambiente laboral por um certo período de tempo que lhe permita desenvolver-se como pessoa. A partir daí, buscar-se-á responder a alguns questionamentos que têm sido suscitados em sedes doutrinária e jurisprudencial. São eles: *é possível sustentar a existência de danos imateriais sofridos pelo trabalhador que, durante determinado lapso temporal, se dedica excessivamente ao labor, prejudicando a sua vida de relações e a execução do seu projeto de vida pessoal? Em caso positivo, quais fundamentos justificam a ocorrência desses danos? E*

¹⁷ O autor ressalta que, a despeito de à primeira vista o teletrabalho possibilitar um autocontrole maior, por parte do empregado, do seu tempo de serviço, a conexão *online* constante com a empresa permite uma maior disponibilidade do trabalhador e amplia os limites espaciais da subordinação a que ele se encontra submetido em face do seu padrão, acabando por dificultar a mensuração do tempo livre e disponível para o convívio familiar (RESEDÁ, pp. 11-12).

de que forma eles se caracterizam, nomeadamente no que concerne aos limites de tempo de disponibilidade em favor do empregador?

4.1 NOTAS CARACTERIZADORAS DO DANO EXISTENCIAL

Antes de abordar a possibilidade de ocorrência de dano existencial no âmbito das relações de trabalho, é de fundamental importância a compreensão das peculiaridades desse instituto, porquanto o seu reconhecimento ainda não é consolidado na doutrina nem nas jurisprudências brasileira e lusitana.

Trata-se, sem dúvidas, de um dano que se enquadra no rol dos imateriais¹⁸ – na medida em que afeta a essência do indivíduo na qualidade de pessoa humana, titular de direitos e de posições jurídicas ativas em face de terceiros – e prescinde de qualquer repercussão econômica para a sua configuração (ALMEIDA NETO, 2005, p. 42). Em verdade, sempre que estiver em causa a violação da dignidade da pessoa humana, em alguma das suas vertentes – dentre as quais releva, sem dúvidas, as da autodeterminação e do livre desenvolvimento da personalidade –, falar-se-á em dano imaterial.

O dano existencial, especificamente considerado, traduz-se na lesão a dois bens jurídicos da pessoa, ambos individualizados a partir do reconhecimento da materialidade do princípio da dignidade da pessoa humana, a saber: a *vida de relações* e os *projetos de vida pessoais*. A alteração nessas esferas da existência humana traduz-se, necessariamente, em uma perda da liberdade de escolha, seja por um *deixar de fazer*, seja por um *ter que fazer diferente* (SOARES, 2009, p. 44)¹⁹, cuja compreensão demanda o conhecimento das ideias que se têm de vida de relações e projetos de vida pessoais.

Por vida de relações se entende a plêiade de relacionamentos travados pelo indivíduo no decorrer da sua existência; considera-se, portanto, nessa categoria a convivência familiar, a experiência amorosa, a relação com os amigos, a vida profissional, as atividades recreativas, religiosas e, finalmente, o contato com os demais membros do corpo social (ALMEIDA NETO, 2005, p. 35). É a vida de relações, portanto, manifestação essencial da existência exterior do indivíduo – por meio dela é que se possibilita uma ambiência na qual

¹⁸ A nomenclatura utilizada, segundo se entende, é preferível a “extrapatrimoniais”, na medida em que esta pressupõe que o conjunto de direitos relacionados à pessoa humana considerada enquanto tal não constitui um patrimônio. Sucede que, bem entendida a noção de patrimônio como “plexo de bens”, não há como negar essa natureza à reunião dos direitos fundamentais e da personalidade titularizados pelos indivíduos, ainda que se possa qualificá-lo como patrimônio *ideal* ou *imaterial*. Partilhando as mesmas ideias e utilizando a mesma nomenclatura ora adotada, confira-se ALMEIDA NETO, 2005, pp. 23-25.

¹⁹ Não há, portanto, com o dano existencial, lesão específica a um direito da personalidade, mas à própria personalidade, cujo desenvolvimento é, em alguma medida, prejudicado (FERREIRA; BIZELLI, 2013, p. 33).

desenvolver-se-á a sua personalidade, sem isolamentos e em um fluxo constante de informações reciprocamente transmitidas.

Os projetos de vida pessoais, de seu lado, são manifestações da liberdade de autodeterminação individual, e consistem nos sonhos e objetivos que cada pessoa pode acalentar, devendo ter à sua disposição os meios – pelo menos físicos – necessários para tanto²⁰. São exemplos de projetos de vida tutelados pelo direito²¹ a constituição de família, o exercício da maternidade ou paternidade, a vivência religiosa e a qualificação profissional, que envolve a progressão na carreira.

Assim, para que se configure o dano existencial, é imprescindível que se estabeleça um gravame à vida de relações ou à constituição de projetos de vida pessoais, de modo que uma ou outra seja impedida de concretizar-se, ou sofra uma alteração indevida no seu desenvolvimento, em sentido contrário àquele pelo qual se determinava mediante a livre conduta do seu titular. Há, portanto, quatro formas distintas de manifestação do tipo de dano sob análise: a) *a privação da vida de relações*; b) *a alteração no modo de desenvolvimento da vida de relações*; c) *a privação dos projetos de vida pessoais*; e d) *a alteração no modo de desenvolvimento dos projetos de vida pessoais*.

Exige-se, também, uma conduta ilícita para a configuração do dano, o que se reveste de peculiar relevância no âmbito do Direito Laboral, visto que, como já dito repetidas vezes, a própria noção de contrato de trabalho já implica um prejuízo à vida de relações e à consecução de projetos de vida pessoais, em virtude da heterodisponibilidade inerente àquela categoria de negócio jurídico.

A configuração do nexos de causalidade entre conduta e lesão, do mesmo modo que sucede com outros tipos de danos imateriais, não se dá concretamente²², mas sim de forma presumida, de acordo com as regras de experiência (*background knowledges*) que permitem ao jurista aquilatar a existência de prejuízos à pessoa que alega ter sido lesada por ato ilícito de outrem. No caso do dano existencial, como se trata de um prejuízo prospectivo, porquanto

²⁰ Trazendo à baila o contributo de Martin Heidegger, Hidemberg Frota e Fernanda Bião relacionam o dano existencial, nas suas vertentes de prejuízos à vida de relações e ao projeto de vida, com a figura do *Dasein* (ser-á) lançada por aquele filósofo. Com efeito, considerando-se que o ser humano estabelece relações consigo mesmo, com os outros (ser-com-os-outros) e com as coisas do mundo (ser-com-o-mundo), é imperativo dotá-lo da liberdade de escolha para ditar os próprios rumos, sem que comprometa essa sua dimensão existencial (FROTA; BIÃO, 2011, pp. 36-39).

²¹ Entende-se que o projeto de vida obstado deve ser lícito e exequível, de possível ou provável concretização (FROTA; BIÃO, 2011, p. 39).

²² Refere-se, assim, a uma potencialidade inerente ao dano existencial, porquanto abrange não apenas as atividades já costumeiramente realizadas, mas aquelas que, com significativa margem de certeza, também o seriam (FERREIRA; BIZELLI, 2013, p. 35).

interfere na supressão ou alteração da vida de relações ou dos projetos de vida pessoais *após a consumação da conduta ilícita*, o liame causal assume uma feição presuntiva ainda mais evidente.

Um exemplo certamente elucidará melhor a questão²³. Suponha-se que uma pessoa sofreu um acidente automobilístico e, em função deste, teve a saúde prejudicada de tal modo que, para a sua sobrevivência, tornou-se imperiosa a transfusão de sangue de terceiros para o seu corpo. Ocorre que, no procedimento cirúrgico, o paciente foi contaminado com o vírus HIV, contraindo a SIDA (síndrome da imunodeficiência adquirida), patologia cuja cura ainda não foi descoberta pela ciência.

A nova condição de saúde daquela pessoa, decerto, implicará em alterações significativas sobretudo da sua vida de relações, na medida em que ela *certamente* se verá limitada no desenvolvimento das relações sexuais, familiares e até mesmo na eventual constituição de paternidade ou maternidade. Mais ainda: muitos dos seus projetos de vida poderão ser alterados, ou mesmo destruídos, face à circunstância superveniente que sobreveio de forma alheia à sua vontade, exigindo uma maior demanda de tempo para cuidar da própria saúde.

Há, portanto, no caso hipotético ora exposto, a configuração de um verdadeiro dano existencial, na medida em que houve um potencial abalo relevante para a vida de relações e para o desenvolvimento dos projetos de vida pessoais da pessoa que, por ato ilícito de terceiros, foi contaminada pelo vírus HIV e contraiu a SIDA.

Questiona-se, porém: não seria essa uma hipótese de danos morais, como repetidamente têm julgado os tribunais, tanto brasileiros quanto portugueses? A resposta não pode ser outra senão a negativa. É certo que o dano existencial não se confunde com o dano moral, a despeito de serem ambos espécies dos danos imateriais. Fundamentalmente, observa-se entre os dois institutos duas diferenças, relativas ao momento de consumação do dano e ao bem jurídico cuja lesão se pretende evitar.

No que concerne ao primeiro critério exposto, as figuras se dissociam nos seguintes termos: o dano existencial é prospectivo, e o dano moral, de seu lado, ocorre em momento contemporâneo ao ato ilícito que o originou. Como já se expôs, o dano existencial implica em um deixar de fazer ou ter que fazer de forma diferente, desenvolvendo-se o prejuízo em um momento futuro (muitas vezes indeterminado) relativamente à conduta. O dano moral, por sua

²³ Baseado na situação relatada em COLPO, 2012, p. 122.

vez, representa uma lesão suportada logo após a prática da conduta ilícita, sem protrair-se indefinidamente no tempo, como ocorre na hipótese de dano à existência do indivíduo.

Quanto ao bem jurídico tutelado, é de se ver que os danos em apreço traduzem formas distintas de proteção da dignidade da pessoa humana. Isso porque, se com o dano moral busca-se evitar a lesão da imagem e da reputação do indivíduo, bem como protegê-lo de atos que possam causar-lhe sofrimento excessivo ou redução da autoestima (ALMEIDA NETO, 2005, pp. 33-34), com o dano existencial o objetivo é de promover uma tutela mais objetiva do patrimônio ideal da pessoa, mediante a proteção da vida de relações e dos projetos de vida pessoais – fala-se, assim, em dano moral como uma espécie de *imaterial subjetivo*, e em dano existencial como *imaterial objetivo*.

Atente-se, ainda, para a impossibilidade de se confundir o dano existencial com o estético, também gênero dos imateriais. Com efeito, considera-se dano estético aquele que afeta a aparência exterior do indivíduo, alterando negativamente as suas feições e o modo como se apresenta perante outras pessoas integrantes do corpo social; depende, portanto, sua configuração de uma mudança do aspecto físico da pessoa, o que não se exige no caso do dano existencial (COLPO, 2012, pp. 108-109). Há, também, uma dissociação no aspecto cronológico, do mesmo modo que ocorre com o dano moral, porquanto o dano estético tem em regra um momento de consumação definido – o da materialização da lesão, que normalmente se verifica logo após a prática da conduta ilícita por parte do agente.

Mais um exemplo²⁴, desta feita relacionado ao universo laboral, certamente facilitará o entendimento das diferenças acima apontadas. Imagine-se que uma modelo, empregada de uma agência, sofre acidente de trabalho por culpa da empresa que contratou a sua mão-de-obra e, por isso, vê-se obrigada a amputar uma perna mediante procedimento cirúrgico. É possível, nesse caso, verificar três tipos distintos de danos imateriais, a saber: a) um dano estético, em virtude da modificação (prejudicial) da aparência física da trabalhadora causada em decorrência do ato ilícito do empregador, o que compromete a sua apresentação perante os demais membros do corpo social; b) um dano moral, provocado pelo sofrimento da obreira, pela angústia por que ela passou e, especialmente, pela redução da sua autoestima, já que até mesmo a sua capacidade laboral foi prejudicada com as consequências advindas do acidente; e c) por fim, um dano existencial, graças ao prejuízo à consecução dos projetos de vida

²⁴ Baseado na hipótese suscitada em FERREIRA; BIZELLI, 2013, p. 37.

acalentados pela modelo, cuja carreira foi decerto comprometida, frustrando as expectativas legitimidade depositadas na sua evolução profissional²⁵.

A figura do dano existencial, autonomamente considerada²⁶, surgiu a partir de entendimentos da jurisprudência em Itália²⁷, que buscava promover a reparação integral dos danos sofridos pelas pessoas. Assim, a partir do art. 2043º do Código Civil Italiano, que consagra a regra geral da responsabilidade civil, foram extraídas as categorias dos danos à vida de relações²⁸ e biológico, em primeiro lugar, e, posteriormente, do dano existencial, tendo em vista a impossibilidade daqueles de promoverem eficazmente a tutela da pessoa humana²⁹.

Buscaram, portanto, os Tribunais italianos, a partir da *ratio* instaurada nos textos de direito positivo, implementar meios que possibilitassem uma tutela mais efetiva da pessoa humana entendida na qualidade de sujeito de direitos, e de modo a observar o princípio da reparação integral na busca da consideração de todos os danos causados ao indivíduo, independentemente da natureza deles³⁰.

No Brasil e em Portugal, o que se tem observado é uma evolução gradativa quanto ao reconhecimento autonomizado do dano existencial, tendo os Tribunais, em muitas oportunidades, deferido indenizações em decorrência de supostos “danos morais” que, em sua

²⁵ Outra situação – esta, verídica – em que se verificou a ocorrência de dano existencial a um trabalhador foi a de um mestre cervejeiro. Entre o rol de suas atribuições no curso do contrato de trabalho, estava a experimentação (prova) da cerveja produzida na fábrica onde laborava, como parte do processo de certificação da qualidade do produto. Ocorre que, por conta da repetida ingestão da bebida alcóolica no ambiente laboral, o trabalhador desenvolveu a patologia do alcoolismo, que de forma inequívoca afetou o desenvolvimento das relações por ele travadas, gerando inclusive uma desagregação da unidade familiar, e limitando indevidamente a consecução dos seus projetos de vida. O antigo mestre cervejeiro, após demandar judicialmente o seu ex-empregador, foi indenizado pelos danos morais sofridos; trata-se, entretanto, de hipótese típica do dano existencial, como se pode verificar de toda a fundamentação até aqui exposta (SOARES, 2009, pp. 89-90).

²⁶ Do mesmo modo, o dano existencial não se confunde com a perda de uma chance, embora se encontre, na doutrina, entendimento nesse sentido (confira-se COLPO, 2012, p. 118 e SOARES, 2009, p. 46). Em primeiro lugar, trata-se a perda de uma chance de dano material, ao passo que o dano existencial se enquadra no rol dos imateriais. Ademais, a perda de uma chance traduz um dano de provável ocorrência, o que não sucede com o dano existencial, em que o prejuízo aos bens jurídicos tutelados é efetivo ou, no mínimo, potencial (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, p. 6).

²⁷ Para verificar com maior aprofundamento a evolução do instituto no ordenamento jurídico italiano, confira-se ALMEIDA NETO, 2005, pp. 34-47.

²⁸ A configuração deste, em um primeiro momento, dependia da ocorrência de um prejuízo econômico causado por conta da lesão à vida relacional (ALMEIDA NETO, 2005, p. 36).

²⁹ A insuficiência da categoria do dano biológico, entendido como “toda lesão duradoura ou temporária à saúde da vítima, que atinge o bem-estar seja físico, psíquico ou social” (COLPO, 2012, p. 114) se verificou sobretudo em “situações em que a ofensa à integridade psicofísica importava uma desordem transitória ou permanente nos hábitos da vítima, decorrente da conduta lesiva” (SOARES, 2009, p. 43). Esse foi o passo decisivo para o reconhecimento da categoria do dano existencial na jurisprudência italiana.

³⁰ Dois institutos – o *préjudice d'agrément*, na França, e o *loss of amenities of life*, na Inglaterra – também precederam o dano existencial, e dizem respeito ao impedimento do desfrute de prazeres da vida, como o lazer e a atividade sexual (com mais profundidade, sobre o assunto, confira-se FERREIRA; BIZELLI, 2013, pp. 39-40 e SOARES, 2009, pp. 48-51).

materialidade, constituem lesões aos bens jurídicos tutelados por aquele instituto, quais sejam a vida de relações e os projetos de vida pessoais (ALMEIDA NETO, 2005, p. 50 e COLPO, 2012, p. 122). Tal não impediu, entretanto, o proferimento de decisões em que houve expressa referência ao dano existencial, tanto em Portugal³¹ quanto no Brasil³².

Atualmente, portanto, revela-se imperativo o reconhecimento do dano existencial como figura autônoma relativamente aos demais danos de natureza imaterial, nomeadamente o moral e o estético. Com tal medida, voltada à tutela integral da pessoa humana, certamente será concretizado, também, o princípio da *restitutio in integrum*, permitindo-se a reparação dos prejuízos suportados pelos indivíduos nas relações jurídicas por eles travadas (ALMEIDA NETO, 2005, p. 49).

4.2 HIPÓTESES DE CONFIGURAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL EM VIRTUDE DO EXCESSO DE TEMPO DEDICADO AO TRABALHO

Nessa altura, já é reconhecida a possibilidade de ocorrência autônoma e individualizada do dano existencial, inclusive no âmbito das relações de trabalho – o que não é senão uma conclusão natural diante do caráter de pessoa humana também do trabalhador, este inclusive destinatário de uma proteção mais imperiosa em virtude da sua hipossuficiência relativamente ao empregador na execução do contrato laboral.

A questão que se coloca nesse tópico, portanto, é a seguinte: é razoável falar-se em dano existencial causado especificamente pelo excesso de tempo dedicado ao trabalho? A uma resposta afirmativa, dois obstáculos de imediato se impõem: a) o fato de não haver uma materialização do ato ilícito, tal como se verificou no caso do acidente de trabalho sofrido pela modelo e pela patologia do alcoolismo desenvolvida no mestre cervejeiro, acima citados; e b) a dificuldade de estipular os limites a partir dos quais a dedicação exagerada ao labor pode prejudicar a vida de relações ou os projetos de vida pessoais do obreiro³³.

Tais óbices, contudo, não devem prevalecer. Quanto ao primeiro, o que se observa é uma ruptura continuada do gozo pleno dos bens jurídicos cuja tutela se pretende com o reconhecimento do dano existencial – destarte, mesmo não havendo uma imediata

³¹ Confira-se, a título exemplificativo, os seguintes acórdãos proferidos em Portugal: Supremo Tribunal de Justiça, de 03/06/2004 (Rel. Conselheiro Lucas Coelho); e Relação de Guimarães, de 23/06/2004 (Rel. Desembargador Vieira e Cunha). Ambos podem ser consultados no sítio eletrônico <http://www.dgsi.pt>.

³² Os casos de maior destaque nos quais houve menção expressa ao *dano existencial* estão inseridos na temática abrangida pelo tópico 4.2, a seguir.

³³ O possível argumento de que já existe a compensação desse tempo a mais à disposição do empregador, mediante o pagamento das horas extras, adicional de sobreaviso, adicional de prontidão, etc., não se justifica, porquanto a perspectiva adotada neste estudo é justamente a da tutela integral da pessoa humana como um ser dotado de dignidade e que, portanto, merece proteção para além do seu patrimônio material.

materialização do prejuízo, este se observa na existência diária do trabalhador, o que pode ser ainda mais prejudicial ao seu desenvolvimento como pessoa do que as demais lesões provocadas pelo empregador. Relativamente ao segundo ponto, entende-se que, uma vez reconhecida a possibilidade de ocorrência do dano, com prejuízos à existência digna do indivíduo, não é a dificuldade de fixação dos limites da licitude da conduta patronal que deve impedir a sua responsabilização; antes, compete ao pensamento jurídico operar no sentido de estabelecer critérios objetivos, possibilitando ao julgador aquilatar a existência ou não da lesão no caso concreto que lhe caiba apreciar³⁴.

Dito isto, há que se verificar em quais hipóteses o trabalhador poderá sofrer um dano de natureza existencial – considera-se que tal ocorrerá sempre que o excesso de tempo dedicado ao trabalho resultar: a) em um abalo da sua vida social, com um menor espaço para dedicação aos filhos, ao esposo, esposa, companheiro, companheira e outros familiares (nomeadamente pais e avós), à comunidade eclesial, às atividades de lazer, ou mesmo ao círculo de amigos com o qual se convivia habitualmente antes da extrapolação do tempo de labor; ou b) em uma limitação da sua autodisponibilidade, isto é, do tempo disponível para a realização dos projetos de vida que se acalenta, sejam eles de natureza profissional ou mesmo relacionados ao desenvolvimento do indivíduo como pessoa (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, p. 2). Impõe-se, portanto, seja ultrapassado de forma *relevante e incomum* o lapso temporal disponibilizado ao empregador, de modo que se configure uma efetiva repercussão negativa na vida privada do trabalhador.

Nesse contexto, fica de logo excluída a possibilidade de se verificar um dano existencial nos casos em que o tempo dedicado ao trabalho respeita os limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico – em casos dessa natureza, mesmo que se verificasse a lesão ao trabalhador, em virtude das suas particularidades existenciais³⁵, seria indevida a responsabilização do empregador pela inexistência de ato ilícito por ele praticado. E, repita-se, mesmo que sejam extrapolados os referidos limites, o prejuízo deve assumir uma extensão relevante, a ser demonstrada pela parte interessada com evidências da sua intensidade. Alguns casos têm sido julgados nos Tribunais brasileiros a respeito da matéria em comento, e as

³⁴ É evidente, por exemplo, que uma pessoa submetida a jornada diária extenuante, com padrões laborais análogos ao trabalho escravo, sofrerá dano existencial, pelas limitações impostas à sua liberdade de autodeterminação (SOARES, 2009, pp. 75-76).

³⁵ É o caso, por exemplo, do trabalhador que tem muitos compromissos extraprofissionais, o que pode decorrer de uma família numerosa, ou mesmo de participação em grupos religiosos, sociais, etc. Note-se que, nessas situações, o trabalho, mesmo exercido dentro dos limites legais, pode representar um óbice relevante ao seu pleno desenvolvimento como pessoa – deve-se atentar, entretanto, para o fato de que o empregador em nada contribuiu para o problema verificado, de modo que se lhe torna indevida a imputação de responsabilidade por conta disso.

decisões ali proferidas trazem critérios interessantes para verificar o que efetivamente pode causar a lesão à esfera existencial do trabalhador.

Um dos primeiros acórdãos do país sobre o assunto foi proferido pela 1ª Turma Julgadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), nos autos da reclamação trabalhista n.º 0000105-14.2011.5.04.0241³⁶. Naquele caso, uma trabalhadora que comprovadamente, por oito anos consecutivos, perfazia jornada entre 12 (doze) e 13 (treze) horas diárias, com apenas 30 (trinta) minutos de intervalo, pleiteou o pagamento de indenização por dano existencial, sustentando que a dedicação exagerada à sua empregadora gerou prejuízos à sua vida familiar, social e mesmo pessoal, obstaculizando o livre desenvolvimento da sua personalidade, corolário do princípio da dignidade da pessoa humana. O juízo de primeira instância julgou improcedente o pedido, sob o argumento de que a realização de horas extras, por si só, não tem o condão de provocar tal tipo de prejuízo, e sobretudo de conferir à obreira o direito à indenização. Após a Autora interpor recurso ordinário contra a sentença, entretanto, o Tribunal reformou a decisão, sustentando que, a despeito da ausência de provas relativas à materialidade do dano³⁷, este se verifica *in re ipsa*, ou seja, são presumidas as limitações à vida privada da obreira que decorreram da conexão muito intensa ao ambiente de trabalho. Registre-se, contudo, que no entendimento dos julgadores o dano só ocorreu porque foi ultrapassado o limite de duas horas extras por dia, estabelecido no art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outra decisão paradigmática foi a proferida pela 1ª Turma Julgadora do Tribunal Superior do Trabalho, principal corte trabalhista do Brasil, nos autos da reclamação trabalhista n.º 0000727-76.2011.5.24.0002³⁸. Nessa demanda, a autora fez prova da impossibilidade de gozar férias durante os 10 (dez) anos de duração do contrato de trabalho, o que, segundo alegou, acarretou prejuízos à sua vida privada, sobretudo a familiar, com tal intensidade que se impunha o pagamento de indenização em seu favor. O Tribunal de origem, mesmo tendo em conta que a privação do direito às férias obsta a integração social e familiar dos trabalhadores, e reconhecendo que as férias se justificam também como uma concretização do direito social ao lazer, constitucionalmente assegurado, considerou

³⁶ Decisão disponível no sítio eletrônico <http://www.trt4.jus.br>. A indenização foi fixada no valor de R\$ 24.710,40 (vinte e quatro mil setecentos e dez reais e quarenta centavos), considerando o pagamento de uma remuneração para cada ano ou fração superior a seis meses de trabalho.

³⁷ Uma das testemunhas arroladas, que foi ouvida na qualidade de informante – o que retira o valor probatório do seu depoimento –, disse que a filha da autora, de 12 anos de idade, sempre se queixava das ausências da mãe em festas de aniversário, festas de Natal e Ano Novo, etc.

³⁸ Decisão disponível no sítio eletrônico <http://www.tst.jus.br>. A indenização foi concedida no montante de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

descabida a pretensão autoral, sob o fundamento de que o dano, naquele caso, não se poderia presumir, dependendo o seu reconhecimento de prova cabal da sua materialidade. A Corte Superior, entretanto, reformou a decisão, reconhecendo, tal qual já o havia feito o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que o dano existencial ocorre *in re ipsa*, ou seja, independe de demonstração da sua ocorrência, bastando a prova da reiteração da conduta patronal ilícita para se presumir, com base no critério de razoabilidade, o prejuízo à vida de relação e aos projetos de vida da trabalhadora³⁹. Nesse caso, a Corte levou também em conta a importância do gozo das férias e o longo período pelo qual o direito suprimido à obreira.

Vê-se, portanto, que nos casos de extrapolação habitual da jornada de trabalho, para além dos limites legalmente estabelecidos, ou de supressão reiterada do direito às férias, é possível cogitar a ocorrência de dano existencial. Mas não só nessas hipóteses: também, pela mesma *ratio*, a supressão do repouso semanal e a conexão potencialmente ilimitada com o trabalho por meios eletrônicos, sobretudo por intermédio do uso de redes sociais como *Facebook, Whatsapp, Tumblr, LinkedIn, etc.*, desde que provoquem limitações na vida privada do trabalhador, são fatores suscetíveis de lhe causar danos indenizáveis da mesma natureza.

A configuração do dano, entretanto, depende de dois requisitos mínimos, para evitar a banalização do instituto e o estrangulamento da máquina judiciária com pedidos de indenização absolutamente infundados. São eles: a) a quantidade anormal de horas suplementares consagradas ao trabalho, sendo certo que a mera extrapolação intermitente, ou de curta duração, não afeta por si só, de forma significativa, os bens jurídicos ora tutelados (vida de relações e projetos de vida pessoais); e b) a protração no tempo do excesso de dedicação ao labor, impondo-se a ocorrência reiterada do ilícito, de modo a efetivamente lesionar a esfera existencial do indivíduo – veja-se que, nos casos expostos, as trabalhadoras conviveram com as privações à sua vida pessoal durante oito e dez anos, respectivamente.

A despeito de os requisitos acima estabelecidos aparentarem ser de difícil atendimento, na prática a conexão exagerada entre a vida privada e a laboral, de modo que esta dite o ritmo daquela, tem sido cada vez mais constante. No Brasil, inclusive, diversas ações judiciais vêm sendo propostas por trabalhadores contra as empresas onde laboravam, com o pedido de indenização por dano imaterial em virtude do desgaste causado à vida

³⁹ A crítica que se pode fazer a essa decisão atine ao enquadramento do dano existencial como uma espécie do dano moral. Conforme já se argumentou neste trabalho, entende-se que o dano existencial é um categoria autônoma, não se confundindo com o dano moral, razão por que o seu tratamento deve ser específico e individualizado. Há que se valorizar, entretanto, a progressiva evolução no reconhecimento da categoria, sendo a sua autonomização uma questão de tempo e maturidade no estudo das suas características peculiares.

familiar, aos relacionamentos afetivos e sociais, e ao desenvolvimento de projetos pessoais de vida.

Ressalte-se, por fim, um aspecto relevante a respeito da configuração do dano existencial nas relações laborais, em virtude do excesso de tempo dedicado ao trabalho – é o que diz respeito à provisoriedade da lesão. Veja-se, por exemplo, que nos casos citados em ocasião anterior, do portador do vírus HIV e da modelo que teve a perna amputada, o dano é definitivo, ao passo que nas situações relacionadas ao tempo de trabalho, a lesão infligida cessa com a ruptura contratual.

Tal circunstância poderia, à primeira vista, levar a um questionamento sobre a própria possibilidade de ocorrência do dano – *afinal, como se falar em um dano à existência (cuja noção é de desenvolvimento permanente) com caráter temporário?* Há que se ter em vista, fundamentalmente, o fato de que a despeito da duração limitada no tempo, os efeitos do dano normalmente são prolongados ou irreversíveis⁴⁰. Assim, por exemplo, não há dúvidas de que, se durante os dez primeiros anos de vida do seu filho, o trabalhador quase não teve contato com ele em virtude do excesso de labor, o tempo não voltará⁴¹ para resgatar o contato perdido e a possibilidade de educar a criança adequadamente; do mesmo modo, um obreiro que, por quinze anos, viveu em função do seu trabalho, e se desligou da empresa aos quarenta anos de idade, dificilmente terá uma nova oportunidade para se qualificar como gostaria, frustrando-se assim os seus planos de carreira e ascensão profissional.

Todos os elementos acima referidos – natureza das atividades lesadas e sua importância para a vida pessoal do trabalhador (SOARES, 2009, p. 129), protração no tempo dos efeitos do dano, (ir)reversibilidade – devem ser levados em conta pelo julgador não apenas para o reconhecimento da sua configuração, mas igualmente para o arbitramento do *quantum* indenizatório, devendo ser considerados, ainda, os demais parâmetros normalmente utilizados para fixação do valor da reparação dos demais danos de natureza imaterial.

⁴⁰ A possibilidade de se reconhecer um dano existencial mesmo em casos de privação apenas temporária do convívio familiar é admitida por Flaviana Rampazzo Soares (SOARES, 2009, p. 47).

⁴¹ Na esteira da doutrina de Hidemberg Frota e Fernanda Bião, “o ato ilícito que esfacela e inviabiliza o projeto de vida da vítima se reveste de gravidade em função não apenas da eventual perda do sentido vital e da autoidentidade como também da impossibilidade de se retroagir no tempo, de se propiciar ao passado um rumo diferente” (FROTA; BIÃO, 2011, p. 40).

5 CONCLUSÃO

O percurso até então trilhado, que se espera tenha sido suficiente para satisfazer as pretensões a que se propôs este estudo, revela algumas premissas cujo resgate é imprescindível nessa fase conclusiva.

Em primeiro lugar, há que se ter em vista – mesmo em um contexto sócio-econômico que demanda a flexibilização da proteção normalmente destinada à figura do trabalhador, e exige cada vez mais a participação deste no processo produtivo – que a pessoa humana, e inclusive o sujeito laboral, tem direito a desenvolver livremente a sua personalidade, necessitando para tanto de um espaço de tempo disponível para a vivência de suas relações (familiares, afetivas, sociais, religiosas, recreativas) e para a consecução dos seus projetos de vida pessoais (capacitação profissional, ascensão na carreira, constituição de família, exercício da maternidade ou paternidade). Deve, pois, ser salvaguarda uma esfera de autodisponibilidade em medida suficiente para o gozo desse direito.

Nesse diapasão, fala-se em um direito do trabalhador de desconectar-se do ambiente laboral, seja por meio do impedimento à extrapolação habitual e excessiva da jornada diária, da garantia do gozo dos períodos de descansos previstos na lei ou mesmo da imposição de obstáculos à realização de contatos através de instrumentos eletrônicos em período alheio àquele em que incumbe ao obreiro a prestação dos serviços em prol do seu empregador. Algumas categorias, no particular, merecem especial atenção – é o caso dos ocupantes de cargos de chefia, direção e gerência, bem como dos trabalhadores que prestam serviços externamente ou mesmo na sua própria casa.

Há, portanto, que se analisar a necessidade de desconexão do trabalhador sob uma perspectiva humanista, verificando os possíveis danos que a dedicação exagerada ao labor pode causar ao desenvolvimento da sua vida de relações ou mesmo à consecução dos projetos de vida por ele acalentados. Assim, no caso de se observar um prejuízo *relevante e incomum* a essas esferas existenciais do indivíduo, causado por ato ilícito do seu patrão, será possível falar-se em um dano existencial, autonomamente considerado relativamente a outras lesões de natureza imaterial, como a estética e a moral.

O reconhecimento do dano existencial por excesso de tempo dedicado ao trabalho assume, destarte, uma feição imperativa, a fim de que se garanta a tutela integral da pessoa humana, em conformidade com os fundamentos insculpidos nas constituições dos Estados português e brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano Existencial e Tutela da Dignidade da Pessoa Humana. *In Revista de Direito Privado*, ano 6, n. 24, out/dez 2005, pp. 21-53.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 3ª ed., 2013.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_24160224_O_DANO_EXISTENCIAL_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx. Acesso em 11 de março de 2014.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa Anotada**. Coimbra: Coimbra Editora, 4ª ed. rev., 2010.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2ª ed., 2011.

COLPO, Marciano. Responsabilidade Civil Decorrente do Dano Existencial. *In Revista Cultura Jurídica*, ano 1, n.1, jan/jun 2012, pp. 103-130.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

FERREIRA, Keyla Pacheco; BIZELLI, Rafael Ferreira. A Cláusula Geral de Tutela da Pessoa Humana: Enfoque Específico no Dano Existencial, sob a Perspectiva Civil-Constitucional. *In Revista de Direito Privado*, ano 14, n. 54, abr/jun 2013, pp. 11-43.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. O Fundamento Filosófico do Dano Existencial. *In Revista Bonijuris*, ano 23, n. 577, dez/2011, pp. 35-42.

MOREIRA, António. Flexibilidade Temporal. *In Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Prof. Manuel Alonso Olea* (coord. António Monteiro Fernandes). Coimbra: Almedina, 2004, pp. 105-121.

NICCOLAI, Alberto. Orario di lavoro e resto della vitta. *In Lavoro e Diritto*, ano XXIII, n. 2/2009, pp. 243-253.

PINTO, Paulo Mota. Notas sobre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade e os direitos de personalidade no direito português. *In A Constituição Concretizada: construindo pontes com o público e o privado* (org. Ingo Wolfgang Sarlet). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000, pp. 61-83.

RESEDÁ, Salomão. **O Direito à Desconexão: Uma Realidade no Teletrabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em 12 de março de 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 6ª ed., 2006.

SOARES, Flávia Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho.** Disponível em:
<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Do%20Direito%20%C3%A0%20Desconex%C3%A3o%20do%20Trabalho%20-%20Jorge%20Luiz%20Souto%20Maior.pdf>. Acesso em 06 de março de 2014.