

**TELETRABALHO E DANO EXTRAPATRIMONIAL: A AUSÊNCIA DE
CONTROLE DE JORNADA COMO FATOR DE RISCO AOS DIREITOS DA
PERSONALIDADE DO TRABALHADOR****TELEWORK AND EXTRAPATRIMONIAL DAMAGE: THE LACK OF
WORKING HOURS CONTROL AS A RISK FACTOR TO THE WORKER'S
PERSONALITY RIGHTS**

Paula Eduarda Deeke Buguiski

Pós-Graduanda em Direito e Processo Civil e
em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade LEGALE. Advogada. Endereço
eletrônico: pauladeeke@gmail.com. *Orientadora

Leonora Cristina dos Santos Katayama

Graduada em Direito pela UniCesumar.
Empresária. Endereço eletrônico: maykatayama@hotmail.com

Beatriz França Menezes

Graduanda em Direito pela Universidade
Estadual de Mato Grosso do Sul. Estudante. Endereço eletrônico:
francamenezesb@gmail.com

RESUMO: Com as crescentes atualizações tecnológicas advindas da era digital, o teletrabalho tem ganhado cada vez mais força, modificando substancialmente as relações de trabalho. A preocupação acerca deste recente modelo de trabalho reside na ausência de controle da jornada realizada por esses trabalhadores, e as consequências que isso traz para a salvaguarda dos seus direitos trabalhistas, sociais e individuais. Assim, o presente artigo investiga os impactos do teletrabalho na esfera dos direitos da personalidade do trabalhador, com foco na ausência de controle de jornada como um potencial gerador de dano extrapatrimonial, este motivado pela ausência de desconexão do trabalhador de seu ambiente de trabalho e de suas tarefas laborais. A justificativa para esta pesquisa reside na crescente adoção do teletrabalho como modalidade de prestação de serviços, especialmente em face das transformações sociais e tecnológicas contemporâneas, e na necessidade de se compreender seus efeitos sobre a qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores. Seu objetivo principal é analisar como a ausência de controle de jornada pode acarretar a não desconexão do trabalhador de suas tarefas laborais, afetando aspectos ligados aos direitos da personalidade desse indivíduo, quando analisados sob a ótica do dano temporal. Para alcançar tal objetivo, adotou-se uma abordagem de pesquisa dedutiva, fundamentada em extensa revisão bibliográfica e análise crítica da legislação trabalhista pertinente, aplicando-se o método qualitativo de coleta e análise de dados para compreender as percepções, experiências e vivências dos trabalhadores nesse contexto. Os resultados esperados a partir deste estudo incluem a identificação e análise dos principais riscos, associados à falta de controle de jornada dos trabalhadores na modalidade de teletrabalho. Ademais, espera-se contribuir para a ampliação do estudo do tema, com o desenvolvimento de políticas públicas e estratégias empresariais que promovam a adequada conciliação entre flexibilização laboral e proteção dos direitos individuais dos trabalhadores, parte mais fraca na relação de emprego.

PALAVRAS-CHAVE: Dano Temporal. Direitos Trabalhistas. Jornada de Trabalho.

ABSTRACT: With the increasing technological updates stemming from the digital age, telecommuting has been gaining more and more strength, substantially modifying work relationships. The concern about this recent model of work lies in the absence of control over the

hours worked by these workers, and the consequences this brings for safeguarding their labor, social, and individual rights. Thus, this article investigates the impacts of telecommuting on the sphere of workers' personality rights, focusing on the absence of time control as a potential generator of non-monetary damage, motivated by the lack of disconnection of the worker from their work environment and tasks. The justification for this research lies in the growing adoption of telecommuting as a mode of service provision, especially in the face of contemporary social and technological transformations, and the need to understand its effects on the quality of life and well-being of workers. Its main objective is to analyze how the absence of time control can lead to the non-disconnection of the worker from their work tasks, affecting aspects related to the personality rights of these individuals when analyzed from the perspective of temporal damage. To achieve this objective, a deductive research approach was adopted, based on an extensive literature review and critical analysis of relevant labor legislation, applying the qualitative method of data collection and analysis to understand the perceptions, experiences, and experiences of workers in this context. The expected results from this study include the identification and analysis of the main risks associated with the lack of time control for workers in the telecommuting mode. Furthermore, it is expected to contribute to the expansion of the study of the topic, with the development of public policies and business strategies that promote the proper reconciliation between labor flexibility and the protection of individual rights of workers, the weaker party in the employment relationship.

KEYWORDS: Temporal Damage. Labor Rights. Working Hours.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o cenário trabalhista tem sido profundamente impactado pelo avanço tecnológico e pelas mudanças nas formas de organização laboral. Uma dessas transformações é a crescente adoção do teletrabalho como forma de prestação da atividade laborativa, impulsionada pela evolução das tecnologias de comunicação e pela necessidade de flexibilização das relações laborais.

O teletrabalho, definido como a modalidade na qual o empregado realiza suas atividades laborais fora do ambiente tradicional de trabalho (nas dependências do empregador), vem se tornando uma realidade cada vez mais comum em diversos setores da economia.

Tendo sido estimulada pela crise pandêmica da Covid-19, onde a obrigatoriedade do distanciamento social impunha uma nova forma de se relacionar e também de trabalhar, essa nova forma de organização do trabalho traz consigo uma série de desafios e questionamentos, especialmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas e à proteção dos trabalhadores.

Na atualidade, um dos aspectos mais debatidos e controversos do teletrabalho é a questão do controle da jornada de trabalho. Ao realizar suas atividades remotamente, os trabalhadores que prestam seus serviços mediante produção ou tarefa não possuem

controle de jornada. Ocorre que muitas vezes esses trabalhadores enfrentam dificuldades em estabelecer limites entre vida profissional e pessoal, o que pode resultar em uma jornada de trabalho excessiva e em prejuízos para a sua saúde física e mental.

Nesse contexto, a defesa dos direitos individuais do trabalhador ganha destaque. Surge, com a falta de controle da jornada exercida pelo trabalhador, a preocupação acerca do dano temporal que ele possa vir a sofrer, ou seja, os danos causados pela falta de delimitação temporal da jornada de trabalho e pela dificuldade de desconexão do ambiente laborativo.

Diante desse cenário, torna-se crucial compreender os impactos do teletrabalho na esfera dos direitos da personalidade do trabalhador. A falta de controle de jornada não é apenas uma questão prática, mas também uma questão ética e de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. É de suma importância promover uma reflexão sobre as práticas e políticas organizacionais relacionadas ao teletrabalho, buscando garantir um equilíbrio saudável entre flexibilidade laboral e proteção dos direitos individuais dos trabalhadores.

A partir dessa perspectiva, este artigo tem como objetivo investigar os impactos do teletrabalho na esfera dos direitos da personalidade do trabalhador, com foco na ausência de controle de jornada como um potencial gerador de dano extrapatrimonial. Partindo dessa premissa, o estudo se propõe a analisar criticamente os desafios e as oportunidades do teletrabalho, visando contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais justos, equitativos e humanizados.

Seu objetivo principal é analisar a relação entre a falta de controle da jornada e a transgressão dos direitos trabalhistas, sociais e individuais dos trabalhadores, buscando compreender como essa questão afeta a qualidade de vida e bem-estar dos profissionais em regime de teletrabalho.

1 A MODALIDADE DE TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

No cenário contemporâneo, marcado pela constante evolução tecnológica e pelas mudanças nas relações de trabalho, o teletrabalho emerge como uma modalidade laboral que ganha cada vez mais relevância. O termo teletrabalho refere-se à prática de realizar as atividades laborais fora do ambiente tradicional de trabalho, utilizando meios

tecnológicos de comunicação e informação para manter a produtividade e a conexão com a empresa ou empregador.

Para Costa (2020), o teletrabalho é uma forma de trabalho que se destaca pela sua natureza remota, e é uma prática cada vez mais presente na sociedade contemporânea. Essa modalidade laboral ocorre fora do ambiente físico das instalações da empresa, e faz uso de recursos tecnológicos, especialmente o computador e a internet, como base para a realização das atividades laborais (Costa, 2020). No entanto, essa forma de trabalho, muitas vezes denominada também como trabalho remoto, trabalho à distância ou *home office*, apresenta implicações jurídicas significativas que merecem ser exploradas e compreendidas.

O teletrabalho tem suas origens na década de 1970, quando as tecnologias de comunicação começaram a permitir que os trabalhadores realizassem suas atividades remotamente. As primeiras menções ao teletrabalho são creditadas a Jack Nilles, ex-engenheiro da Nasa que, após anos de pesquisa e motivado pela primeira crise do petróleo em 1973, publicou, juntamente com outros pesquisadores, o livro *The telecommunications: transportation tradeoff*, em 1976 (Linero; Rocha, 2020).

Na obra, os autores propõem o teletrabalho como uma alternativa para diminuir ou evitar o transporte de trabalhadores nos grandes centros, com foco na redução do tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho (Linero; Rocha, 2020). No entanto, foi com o avanço da internet e das ferramentas digitais nas últimas décadas que essa modalidade de trabalho se popularizou e se tornou uma alternativa viável para muitas empresas e profissionais.

Do ponto de vista jurídico, o teletrabalho levanta uma série de questões e desafios, especialmente no que diz respeito à aplicação das leis trabalhistas e à proteção dos direitos dos trabalhadores. No Brasil, até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista em 2017, a única previsão legal acerca do trabalho remoto era a redação do art. 6º da CLT, que dizia não haver distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador e aquele realizado no domicílio do empregado.

O teletrabalho, conforme evidenciado por seu conceito, não apresenta qualquer característica ou particularidade que restrinja o tratamento igualitário do serviço realizado de forma presencial. O método de trabalho é o mesmo, assim como a natureza

das atividades e seus resultados, diferenciando-se apenas pelo local físico de execução e pela transmissão virtual da unidade de trabalho (Fincato; Krost, 2022).

No entanto, uma das principais questões sobre essa modalidade é a definição do vínculo empregatício e a caracterização do local de trabalho, uma vez que o trabalhador remoto realiza suas atividades em um ambiente não supervisionado pela empresa. Isso pode gerar dúvidas quanto à responsabilidade do empregador em relação à segurança e saúde do trabalhador, bem como em casos de acidentes de trabalho.

Além disso, o teletrabalho levanta questões sobre o controle da jornada de trabalho, a remuneração adequada e a proteção dos direitos trabalhistas, como horas extras e os períodos de descanso do trabalhador. A falta de controle direto por parte do empregador pode levar a uma maior autonomia e flexibilidade para o trabalhador, mas também pode resultar em uma maior vulnerabilidade em relação à exploração e ao abuso por parte do empregador.

A dificuldade de se manter um adequado controle acerca da jornada de trabalho diário exercido pelo trabalhador em regime remoto refletiu no ordenamento jurídico. Com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), os empregados em regime de teletrabalho deixaram de ter a jornada de trabalho controlada, e por consequência, não faziam jus ao pagamento de horas extraordinárias.

No entanto, apesar da CLT não admitir o pagamento de horas em sobrejornada ao empregado em regime de teletrabalho, decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho reconheciam o direito nos casos em que restava comprovada a possibilidade do controle por parte do empregador, da jornada exercida pelo empregado (Fernandes, 2022).

As mesmas tecnologias que permitem a execução do trabalho de forma remota também podem servir para controlar a jornada diária exercida pelo empregado. A falta desse controle por parte do empregador não mais se justifica, e assim, em 2022 houve nova alteração com relação ao trabalho remoto. Com a entrada em vigor da Lei n. 14.442/2022 somente estão excluídos da obrigatoriedade de controle de jornada os trabalhadores em regime de teletrabalho que exercem suas atividades por produção ou tarefa, conforme a nova redação dada ao inciso III do art. 62 da CLT (Teixeira, 2023).

Mesmo com tais alterações, que podem ser vistas, até certo ponto, como avanços, é preciso avaliar os impactos do teletrabalho na qualidade de vida dos trabalhadores, na redução dos custos operacionais das empresas e no desenvolvimento econômico como

um todo, em especial, com relação ao controle da jornada exercida por esses empregados, e como a falta dele pode afetar os direitos individuais desses indivíduos.

2 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os direitos da personalidade, consagrados como fundamentais na Constituição Federal de 1988, são entendidos como direitos inerentes à pessoa humana, voltados para a proteção da sua dignidade, integridade física, moral e psicológica, bem como para o exercício da sua liberdade individual. Para Soares (*et al*, 2023), tais direitos constituem um conjunto de prerrogativas inalienáveis e intrínsecas à condição humana, que englobam aspectos como a dignidade, a liberdade, a intimidade e a saúde mental e física.

Para Vidaletti e Bonotto (2016) os direitos da personalidade se direcionam à concretização de valores existenciais não patrimoniais intrinsecamente ligados à dignidade da pessoa humana e destinados, em última instância, a assegurar a efetivação desse valor supremo. São direitos pertencentes à essência humana, dos quais o indivíduo, ainda que quisesse, não se poderia desassociar, uma vez que lhe pertencem pela simples condição de humanidade (Vidaletti; Bonotto, 2016).

No contexto das relações de trabalho, os direitos da personalidade desempenham papel fundamental na garantia de condições dignas e justas para os trabalhadores. Isso inclui o direito à saúde física e mental, à intimidade, à privacidade e à liberdade de expressão, entre outros direitos essenciais para o pleno desenvolvimento da pessoa no ambiente laboral. Assim, a atividade laboral e a proteção dos direitos da personalidade dos trabalhadores guardam estrita relação entre si, sendo um tema de crescente relevância no cenário jurídico contemporâneo (Soares; *et al*, 2023).

Até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista em 2017, o texto celetista não previa qualquer compensação em decorrência da supressão ou transgressão dos direitos mínimos existenciais da pessoa humana no ambiente de trabalho, sendo aplicado a esses casos o disposto no Código Civil, de forma subsidiária (Vidaletti; Bonotto, 2016). Somente a partir da edição da Lei n. 13.467/2017 é que a CLT passou a prever o dano extrapatrimonial na esfera trabalhista e a possibilidade de reparação pelas ofensas contra a esfera moral ou existencial da pessoa nas relações de trabalho.

Da mesma maneira que da relação laboral podem surgir danos físicos ao empregado (como por exemplo o trabalho em locais insalubres), há situações que podem gerar abalo aos direitos da personalidade do trabalhador, especialmente no aspecto psicológico. Essas situações, como por exemplo, a prolongada extensão da jornada de trabalho, podem resultar em prejuízos à saúde do empregado, sendo agora passíveis de indenização também na esfera trabalhista (Andrade; Facchini Neto, 2021).

No entanto, conforme ressaltam os autores, a legislação trabalhista ainda apresenta muitas lacunas no que concerne à proteção dos direitos da personalidade de seus jurisdicionados, na medida em que não há uma precisa regulamentação capaz de harmonizar completamente conflitos existentes nessa matéria (Andrade; Facchini Neto, 2021).

Nesse sentido, e com todas as inovações legislativas impostas pela Reforma Trabalhista e outras leis infraconstitucionais, “confunde-se excesso de proteção com proteção mínima para a garantia da dignidade e chama-se de ‘flexibilização’ o que, na realidade, é ‘precarização’ (Pires; Da Silva, 2021, p. 291). Por consequência, há a sobreposição dos interesses da classe empregadora sobre a classe trabalhadora, e a objetificação do empregado, que volta a ser visto como objeto e não como indivíduo dotado de direitos e garantias (Soares; *et al*, 2023, p. 27297).

É fundamental reconhecer que a flexibilização das normas trabalhistas não pode ser utilizada como pretexto para a precarização das condições de trabalho e a violação dos direitos dos trabalhadores. Ao contrário, a flexibilização deve ser implementada de maneira equilibrada, garantindo que as necessidades e interesses de ambas as partes, empregadores e trabalhadores, sejam devidamente considerados.

3 DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO FRENTE À AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA

Apesar de não haver uma disposição explícita no ordenamento jurídico nacional sobre a natureza jurídica do tempo, nem sobre o tempo como um bem protegido legalmente (Guglinski, 2016), este é um elemento existencial fundamental que sustenta todos os outros aspectos vitais para o indivíduo. Ele permite uma existência digna, já que,

sem o tempo, não seria viável desfrutar dos demais recursos disponíveis (Andrade; Silva, 2019).

Para o Direito, o tempo tem sido considerado apenas como uma função acessória a outro fato jurídico. Ele não possui efeitos por si só, mas sim por meio de seu decorrer (Scramim, 2015), como por exemplo os prazos processuais. No entanto, nas relações jurídico-sociais contemporâneas, é crucial enxergar o tempo para além dessa interpretação secundária, que se concentra apenas em sua passagem como um gerador de direitos e obrigações. O tempo é, de fato, um bem.

Conforme apontado por Scramim (2015), ele é um elemento que está intrinsecamente ligado aos seres humanos desde o momento da concepção até o último suspiro de vida, representando a própria limitação da existência humana. Todas as nossas possibilidades, circunstâncias vitais, aspirações, conquistas e projetos estão intimamente relacionados ao tempo.

Assim, o tempo, especialmente quando dedicado à convivência familiar e comunitária, emerge na contemporaneidade como o mais valioso ativo da sociedade, dado seu caráter limitado, não acumulável e irreversível (Tacques, 2016). Sob essa ótica, é imperativo reconhecer o tempo como um bem jurídico, transcendendo sua concepção meramente como um fato jurídico (Soares; *et al*, 2023).

Apesar da ausência de regulamentação específica que confira proteção ao tempo, sua consideração como um verdadeiro bem jurídico deriva da proteção aos direitos fundamentais de liberdade, vida e dignidade humana (Scramim, 2015). Em outras palavras, é correto afirmar que o direito ao tempo (e seu desfrute satisfatório) deve ser reconhecido como um direito da personalidade, com todas as salvaguardas e mecanismos inerentes a eles (Soares; *et al*, 2023).

Assim, a capacidade de dispor de tempo para buscar a realização de interesses pessoais e perseguir ambições está intrinsecamente ligada à concretização do direito à vida e, por conseguinte, a todos os direitos personalíssimos do indivíduo. Limitar ou reduzir o tempo disponível da pessoa representa, portanto, uma ameaça clara e profunda aos seus direitos da personalidade, e mais gravemente ainda, impede que alcance o direito à vida em sua plenitude (Soares; *et al*, 2023).

É crucial ressaltar que a efetiva garantia do direito à vida, em sua abrangência plena, requer a concretização de outros direitos fundamentais inerentes à personalidade

do indivíduo, como o direito à liberdade. E ainda, como já destacado, para que o direito à liberdade seja efetivado, é imprescindível que haja a disponibilidade de tempo adequado para que a pessoa possa expressar seus interesses pessoais. Portanto, o tempo disponível se configura como um elemento intrínseco e indispensável para a realização dos direitos da personalidade dos indivíduos (Soares; *et al*, 2023).

Nesse sentido, emerge o conceito do dano temporal como fator de transgressão aos direitos da personalidade dos indivíduos. Para Soares (*et al*, 2023, p. 27291) o dano temporal “refere-se à lesão que afeta o decorrer do tempo na vida de um indivíduo. [...] trata-se do prejuízo causado pela perda ou diminuição do tempo que poderia ser dedicado a atividades pessoais, familiares, sociais ou de lazer, devido a fatores externos”.

Com efeito, a Justiça do Trabalho tem reconhecido o dano extrapatrimonial decorrente da privação do tempo pessoal do trabalhador, especialmente em situações de jornada laboral extenuante (Soares; *et al*, 2023). Conforme expresso por Boucinhas Filho e Alvarenga (2013), a imposição de um regime de trabalho excessivamente rigoroso acarreta danos significativos ao projeto de vida do trabalhador e à sua própria existência. Isso resulta na privação do tempo destinado ao lazer, convívio familiar e ao seu desenvolvimento pessoal, cultural, artístico, intelectual e emocional, entre outros aspectos importantes.

Para o autor Sandro Nahmias Melo (2019) os recursos tecnológicos, quando associados a uma atividade laboral, embora possam oferecer uma flexibilidade potencial na rotina do trabalhador, também ampliam consideravelmente a capacidade de monitoramento do trabalho realizado por ele ao longo do dia. “Nesse mundo hiperconectado, a fronteira entre o tempo profissional e privado se confunde” (Gauriau, 2020, p. 202).

A jurisprudência dos tribunais brasileiros reconhece que essas novas tecnologias têm imposto restrições à liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folgas, especialmente considerando o aspecto psicológico. Isso se deve à ansiedade enfrentada pelo trabalhador, que pode ser convocado pelo empregador para prestar serviços a qualquer momento (Melo, 2019). Nesse sentido, a Reforma Trabalhista que pretendia modernizar a CLT, não trouxe qualquer avanço ou melhoria, mas sim verdadeiro retrocesso social, em especial quanto ao controle da jornada de trabalho (Melo, 2019).

O direito à desconexão do ambiente de trabalho é intrínseco a todos os empregados e implica em se "desligar", tanto fisicamente quanto mentalmente, do local de trabalho. Esse período de descanso e a capacidade de se desconectar do trabalho são fundamentais para o bem-estar físico e mental do trabalhador, influenciando diretamente em sua qualidade de vida e saúde. Além disso, essa desconexão é essencial para sua produtividade, contribuindo para a defesa de diversos direitos constitucionais correlatos, como o direito à saúde, ao lazer e a um ambiente de trabalho saudável (Melo, 2019).

Nesse contexto, a ausência de controle da jornada de trabalho realizada pelo empregado em regime de teletrabalho representa evidente prejuízo aos direitos sociais, trabalhistas e personalíssimos desse indivíduo, uma vez que lhe enseja a figura do dano temporal. Isso porque a ausência desse controle retira, primeiramente, o direito do trabalhador em receber a contraprestação adequada pelas horas extraordinárias de trabalho; por segundo, impede o trabalhador de se desconectar totalmente do ambiente laboral, estando sempre disponível para uma nova tarefa ou comunicação; e por fim, essa constante conexão com o ambiente laboral impede o trabalhador de exercer outros direitos fundamentais para o seu desenvolvimento pessoal.

Os argumentos de que o regime de teletrabalho não pode ser totalmente controlado não se sustentam, especialmente porque os recursos tecnológicos disponíveis atualmente são suficientes para registrar as atividades desenvolvidas pelo trabalhador. Ademais, a legislação e a jurisprudência devem acompanhar as transformações no mercado de trabalho e na sociedade, assegurando que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados e protegidos, independentemente do modelo de trabalho adotado. Nas palavras de Gauriau "o direito à desconexão só pode ser efetivo se empregador e empregado compreenderem que a capacidade de trabalhar não é infinita e que nem o trabalhador, nem o trabalho são uma mercadoria: trata-se de uma questão de equilíbrio" (Gauriau, 2020, p. 202).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na sociedade contemporânea, na qual o tempo se torna gradativamente mais um recurso escasso e valioso, abre-se pauta para discutir o consequente dano temporal gerado aos empregados a partir da falta de controle da jornada de trabalho.

No contexto desta pesquisa, o dano temporal se manifesta quando os trabalhadores que exercem suas atividades em regime de teletrabalho não possuem controle da jornada diária de trabalho, o que acarreta, muitas vezes, na extensão do horário de trabalho, reduzindo seu tempo disponível para atividades que promovam seu bem-estar, relacionamentos e desenvolvimento pessoal, sem qualquer tipo de compensação por isso.

Nesse sentido, o teletrabalho apresenta desafios específicos para a proteção dos direitos da personalidade dos trabalhadores. A distinção entre vida profissional e vida pessoal torna-se muitas vezes tênue, levando a uma maior exposição dos trabalhadores a situações de estresse, sobrecarga de trabalho e invasão de privacidade. Além disso, a falta de limites claros entre trabalho e lazer pode comprometer o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, afetando negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores.

É essencial que as empresas e empregadores adotem medidas para proteger os direitos da personalidade dos trabalhadores no contexto do teletrabalho. Isso inclui o estabelecimento de políticas claras de teletrabalho, que garantam o respeito à privacidade e à intimidade dos trabalhadores, bem como a promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Dito isso, fica evidente a importância crucial de se reconhecer o tempo como um bem jurídico essencial, especialmente no contexto das relações laborais contemporâneas e ainda, do teletrabalho. Ao longo deste estudo, logrou-se destacar como a falta de controle de jornada no teletrabalho pode comprometer não apenas a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também os seus direitos da personalidade como um todo. A ausência de limites claros entre a vida profissional e pessoal pode levar a uma sobrecarga de trabalho, afetando negativamente aspectos essenciais da vida dos indivíduos, como o convívio familiar, o lazer e o desenvolvimento pessoal.

A partir da análise dos desafios e das oportunidades do teletrabalho, foi possível identificar a necessidade de uma abordagem mais equilibrada e humanizada na gestão do tempo dos trabalhadores em regime de trabalho remoto. Isso inclui a implementação de políticas públicas e organizacionais que promovam uma divisão mais clara entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, garantindo períodos adequados de descanso e lazer. Além disso, é essencial investir em programas de conscientização e capacitação para

empregados e empregadores, visando criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, F. S. de; FACCHINI NETO, E. A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 96, p. 55-94, fev. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/184370>. Acesso em: 24 mar. 2024.

ANDRADE, K. de P.; SILVA, G. A. G. da. DANO TEMPORAL: A RESPONSABILIDADE CIVIL POR DESVIO PRODUTIVO DO CONSUMIDOR. **Vianna Sapiens Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, v. 10, n. 1, jan-jun 2019, Juiz de Fora/MG. ISSN 21773726. Disponível em: <https://viannasapiens.emnuvens.com.br/revista/article/view/577>. Acesso em: 23 mar 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 14.442 de 02 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.. Brasília, DF, [2022]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>. Acesso em: 22 mar. 2024.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. de. O DANO EXISTENCIAL E O DIREITO DO TRABALHO. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39828>. Acesso em: 23 mar. 2024.

COSTA, J. C. A EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO À LUZ DA LEI Nº 13.467/2017. **Revista Jurídica Direito & Realidade**, v.8, n.11, p.12-30/2020. Disponível em: <https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/view/2231>. Acesso em: 24 mar. 2024.

FERNANDES, M. L. A. TELETRABALHO: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA COMO FONTE INTEGRADORA DO DIREITO. **Revista VirtuaJus**, Belo Horizonte, v. 7, n. 12, p. 212-226, 1º sem. 2022 – ISSN 1678-3425. Disponível em: <https://smtpgw.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731>. Acesso em: 24 mar. 2024.

FINCATO, D. P.; KROST, O. TELETRABALHO: ORIGENS E DESAFIOS APÓS A COVID-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 203–227, 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/178>. Acesso em: 24 mar. 2024.

GAURIAU, R. DIREITO À DESCONEXÃO E TELETRABALHO: CONTRIBUIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS. ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 mar. 2024.

GUGLINSKI, V. V. O DANO TEMPORAL E SUA REPARABILIDADE: ASPECTOS DOUTRINÁRIOS E VISÃO DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS. **MISIÓN JURÍDICA Revista de Derecho y Ciencias Sociales**, Bogotá, D.C. (Colombia) Colaboradores Externos Internacionales Núm. 11 Año 2016 Julio - Diciembre, pp. 77 - 96 ISSN 1794-600X. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60489411/Dialnet-ElDanoTemporalYSuReparabilidad-584605620190904-125237-1vyzcdw-libre.pdf?1567640010=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDialnet_ElDanoTemporalYSuReparabilidad.pdf&Expires=1694634111&Signature=FI69IWePrhdryuuoBVGy54c5PVvs-Bk~li3euJ6ZeaHL161-G43Wprv~ovUgnubVnMChq9Xx8Y7DxZRZCZlPCtt74hSCzR7N6xsZvxu8GyyWUuntXj5URhwJdkS9Mz9tIHkDhNpTS9h2a-JkAkoaxRoHlaiZ4Iq7yU11SLJYfa91beyrGJGKZXJX7DCC0flu6q2T4Zg0dvFN4Tr2JII0jvthzM5M6dWrnY9dSwcWS9zhSFKx7yChJFpPGdPnT6GslJfXTbLxMXR5V51B61b5QWZY0qoNsuINXJaQ2qTGWlm5zQj5BjgSAeb2vmEPOc5ol5eFDmk7PpnXRjY-NHEmQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Acesso em: 23 mar. 2024.

LINERO, C.; ROCHA, L. M. OS DESAFIOS NA MANUTENÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NO BRASIL APÓS A PANDEMIA DA COVID-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 125–148, 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/93>. Acesso em: 24 mar. 2024.

MELO, S. N. TELETRABALHO, CONTROLE DE JORNADA E DIREITO À DESCONEXÃO.

Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123429>. Acesso em: 26 mar. 2024.

PIRES, M. S.; DA SILVA, L. M. M. AS PRINCIPAIS QUESTÕES DA REFORMA TRABALHISTA E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO. **Meritum, Revista de Direito da Universidade FUMEC**, v.16, n.3, p. 284-301, Set. - Dez. 2021. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/meritum/article/view/8124>. Acesso em: 23 mar 2024.

SCRAMIM, U. C. G. DA RESPONSABILIDADE CIVIL PELA FRUSTRAÇÃO DO TEMPO

DISPONÍVEL. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 105, n. 968, jun. 2016. Disponível em:

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RTrib_n.968.04.PDF. Acesso em: 23 mar. 2024.

SOARES, M. N.; MANZATO, W. J. J.; CUGULA, J. R. G.; BUGUISKI, P. E. D.; MENEZES, G. R. DESLOCAMENTO AO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA EXCLUSÃO DAS HORAS IN ITINERE SOB A ÓTICA DO DANO TEMPORAL PARA A DEFESA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. **Revista Contemporânea, [S. l.]**, v. 3, n. 12, p. 27287-27308, 2023.

DOI: 10.56083/RCV3N12-130. Disponível em:

<https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/2602>. Acesso em: 23 mar. 2024.

TACQUES, A. P. P. **DANO TEMPORAL: O VALOR JURÍDICO SOCIAL DO TEMPO**.

Monografia (Programa de Pós-Graduação em Direito - especialização em direito do consumidor e direitos fundamentais) - Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS, 2016. Disponível em:

<http://hdl.handle.net/10183/163486>. DOI: <https://doi.org/10.22456/0104-6594.70577>. Acesso em 23 mar 2024.

TEIXEIRA, W. de A. **A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL:**

ANTINOMIAS E INTERPRETAÇÕES CORRETIVAS À LUZ DO DIREITO ARGENTINO.

Tese de Doutorado (Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas - Doutorado em Direitos Humanos e Desenvolvimento) - Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa/PB, 2023. Disponível em:

<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/29517>. Acesso em: 24 mar. 2024.

VIDALETTI, L. P.; BONOTTO, A. C. G. DIREITOS DA PERSONALIDADE SOB A

PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, ISSN: 2525 – 9903, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 93 - 109, Jul/Dez. 2016. Disponível em:

<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1421>. Acesso em: 24 mar. 2024.