

O DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO E OS DESAFIOS IMPOSTOS PELAS INSUFICIÊNCIAS LEGAIS NA ERA DIGITAL

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO DISCONNECT AND THE CHALLENGES IMPOSED BY LEGAL INSUFFICIENCIES IN THE DIGITAL AGE

*Maria Júlia Lopes de Almeida Torelly Ribeiro**
*Helena Kugel Lazzarin***

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo investigar o direito à desconexão enquanto direito fundamental dos trabalhadores no contexto da era digital. Para tanto, far-se-á uma breve conceituação de tal direito, bem como uma análise da sua relevância à consolidação dos demais direitos fundamentais consagrados pela Constituição Federal. A partir disso, analisar-se-á os impactos gerados pela cultura da hiperconectividade à saúde física e mental dos trabalhadores, verificando os reflexos causados pela violação ao direito à desconexão. No mais, a pesquisa examinará as lacunas normativas presentes no ordenamento jurídico brasileiro, com ênfase nas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017, em especial no que tange à dispensa do controle de jornada em determinados regimes laborais. Com abordagem teórico-normativa, o estudo apresenta os desafios trazidos pela flexibilização das normas trabalhistas, bem como pela insuficiência de garantias legais que assegurem, de maneira efetiva, a saúde, a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores. Ao final, propõe-se o reconhecimento e a regulamentação do direito à desconexão como medida essencial à proteção das relações de trabalho frente às novas exigências do mundo contemporâneo.

Palavras-Chave: Direito do trabalho; direito à desconexão; direitos fundamentais; reforma trabalhista.

Abstract: The present study aims to investigate the right to disconnect as a fundamental right of workers in the context of the digital age. To this end, a brief conceptualization of this right will be provided, followed by an analysis of its relevance to the consolidation of other fundamental rights enshrined in the Federal Constitution. Subsequently, the study will examine the impacts of hyperconnectivity culture on workers' physical and mental health, assessing the consequences resulting from the violation of the right to disconnect. Moreover, the research will explore the normative gaps within the Brazilian legal framework, with particular emphasis on the changes introduced by the 2017 Labor Reform, especially concerning the exemption from working time control in certain employment arrangements. Through a theoretical-normative approach, the study highlights the challenges posed by the flexibilization of labor regulations, as well as the insufficiency of legal safeguards that effectively ensure workers' health, dignity, and well-being. Finally, the study advocates for the recognition and regulation of the right to disconnect as an essential measure for protecting labor relations in light of the new demands of the contemporary world.

Keywords: Labor law; right to disconnect; fundamental rights; labor reform.

* Graduanda em Direito (PUCRS). E-mail: <maria.torelly01@edu.pucrs.br>.

** Doutora em Direito (UNISINOS), com Pós-Doutorado em Direito do Trabalho (PUCRS). Professora e Coordenadora do Núcleo de Direito Público e Social da Escola de Direito da PUCRS. Advogada. E-mail: <helena.lazzarin@pucrs.br>.

1 INTRODUÇÃO

As transformações provocadas pelo avanço tecnológico e pela consolidação da era digital têm ressignificado profundamente as relações de trabalho, especialmente no que tange aos limites temporais e espaciais da atividade laboral. A inserção de tecnologias no cotidiano das organizações alterou não apenas os modos de produção, mas também a percepção do tempo de trabalho, promovendo a diluição das fronteiras entre a vida profissional e a esfera pessoal do trabalhador. Frente a este novo cenário, emerge um desafio jurídico relevante: a necessidade de reconhecer e proteger o direito à desconexão enquanto dimensão essencial da dignidade da pessoa humana.

Vive-se, atualmente, uma realidade marcada pela cultura da hiperconectividade, na qual as exigências laborais extrapolam os limites físicos da empresa e os marcos tradicionais da jornada de trabalho. A facilidade de acesso às tecnologias e a instantaneidade das comunicações impõem ao trabalhador uma lógica de disponibilidade permanente, mesmo fora da jornada contratual. Tal dinâmica interfere diretamente em sua saúde física e mental, além de comprometer significativamente suas relações sociais e familiares. O tempo que antes era destinado ao descanso e às atividades pessoais tem sido progressivamente capturado pelas demandas do trabalho, criando um estado de alerta contínuo que contribui para o adoecimento e a exaustão emocional do trabalhador.

O direito à desconexão surge, nesse contexto, como uma resposta normativa imprescindível à salvaguarda de diversos outros direitos fundamentais, tais como o direito ao lazer, à saúde e à limitação de jornada. Consiste em um instrumento jurídico que visa resguardar o trabalhador dos efeitos deletérios decorrentes da conectividade permanente, promovendo o equilíbrio necessário entre a vida pessoal e profissional. No entanto, em que pese sua incontestável relevância à proteção integral dos trabalhadores, tal direito ainda carece de regulamentação expressa no ordenamento jurídico brasileiro, o que torna ainda mais desafiadora a sua efetiva concretização.

Com base nesse panorama, o presente estudo tem por objetivo analisar o direito à desconexão à luz dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988, compreendendo-o como um mecanismo de proteção à integridade física, psíquica e social do trabalhador frente às novas formas de organização do trabalho. A partir disso, pretende-se examinar as particularidades do cenário vivido na era digital, identificando os impactos concretos gerados pela violação ao direito à desconexão.

No mais, a pesquisa buscará investigar os efeitos decorrentes da flexibilização das normas trabalhistas, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, destacando os obstáculos por ela impostos à concretização do direito à desconexão. A partir dessa análise crítica, pretende-se compreender de que maneira a ausência de uma regulamentação normativa sólida contribui para o enfraquecimento dos demais direitos fundamentais e para a precarização das relações de trabalho.

Por fim, ao lançar luz sobre as fragilidades da regulação trabalhista frente às exigências da era digital, o estudo propõe uma reflexão urgente e necessária: reconhecer o direito à desconexão não como privilégio, mas como uma condição indispensável à manutenção da proteção integral do trabalhador. Busca-se, em última instância, demonstrar que o direito à desconexão constitui peça-chave para a construção de relações de trabalho mais humanas, equilibradas e alinhadas aos valores fundamentais consagrados pela Constituição da Federal.

2 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DOS TRABALHADORES

O Direito do Trabalho constitui um dos ramos do Direito que tem por objetivo atenuar o desequilíbrio característico das relações laborais, de modo a garantir aos trabalhadores

condições dignas ao exercício de suas atividades¹. Reconhecido por sua função tutelar, o Direito do Trabalho busca assegurar um conjunto de direitos fundamentais mínimos, indisponíveis ao trabalhador, de modo a reduzir as desigualdades inerentes às relações de trabalho e promover igualdade material entre empregado e empregador². Nesse sentido, Bezerra Leite³ ressalta que:

[...] a gênese do direito do trabalho é realmente estabelecer um arcabouço jurídico, ou seja, um sistema jurídico fundado em princípios, regras e valores destinados a proteger e promover a melhoria das condições sociais, econômicas e ambientais do trabalhador e de sua família [...].

Uma vez responsável por regular as relações laborais, o Direito do Trabalho precisa estar constantemente atento às transformações socioeconômicas, tecnológicas e organizacionais que impactam as relações de trabalho. Trata-se de ramo jurídico em constante evolução e adaptação, afetado diretamente pelas alterações nos modos de produzir e trabalhar, decorrentes das constantes inovações da sociedade contemporânea⁴.

Nesse contexto, o crescimento exponencial das tecnologias da informação e da comunicação tem impactado significativamente as relações laborais, especialmente no que se refere à flexibilização do tempo e do espaço de trabalho⁵. A prestação de serviços, outrora pautada em critérios geográficos e na mensuração do tempo, passou a ser mediada por tecnologias digitais, permitindo uma maior dispersão territorial e temporal das atividades laborais⁶. Na prática, a execução de funções antes diretamente vinculadas ao ambiente físico do contratante, passaram a ser realizadas de forma remota e assíncrona, eliminando os limites impostos pela presencialidade.

Ocorre que, junto à crescente virtualização das relações de trabalho, surgem diversos novos desafios, em especial aqueles relacionados à hiperconexão, à sobrecarga laboral e à dificuldade de desconexão, ocasionando o que se denomina "escravidão digital"⁷. As fronteiras existentes entre momentos de trabalho e descanso foram, pouco a pouco, se diluindo, tornando cada vez mais tênue a separação entre a vida profissional e a esfera

¹ MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 20.

² MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 16.

³ LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 16.

⁴ FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas* (UNIFAFIBE), [S. l.], v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 441.

⁵ BOLSI, Karyn Cristine Bottega; MARANGONI, Keila Fernanda; SANTOS, Paulo Junior Trindade dos. Sociedade da Informação: O Direito à Desconexão no Teletrabalho. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S. l.], v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadmat/article/view/8883/pdf>. Acesso em: 02 ago. 2024. p. 62.

⁶ FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281–300, 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/22123>. Acesso em: 12 out. 2024. p. 283.

⁷ SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%202019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 out. 2024. p. 651.

pessoal dos trabalhadores⁸. Os limites à jornada de trabalho, antes claros e objetivos, tornaram-se difusos, de modo que a disponibilidade contínua do trabalhador passou a ser uma expectativa implícita nas mais diversas relações de trabalho.

O direito à desconexão se apresenta, assim, como uma resposta necessária à hiperconectividade imposta pelo mundo contemporâneo e aos efeitos adversos decorrentes da relativização dos limites entre a vida pessoal e profissional. Caracteriza-se como um direito que busca não somente assegurar a limitação da jornada de trabalho, mas, em especial, garantir o direito ao “não trabalho”⁹, como requisito indispensável à manutenção da saúde física e mental do trabalhador.

Em um mundo marcado pela cultura da produtividade e pela maximização de resultados, o direito à desconexão constitui ferramenta fundamental à limitação da hiperconectividade, garantindo ao trabalhador períodos de descanso e lazer, sem a interferência indevida de demandas laborais que vão além das balizas legalmente estabelecidas¹⁰. Nessa lógica, Molina¹¹ destaca:

O direito à desconexão garante aos trabalhadores a desvinculação plena do trabalho, inclusive da possibilidade potencial de ser convocado a realizar as suas atividades. Em termos práticos, o direito de não ser chamado pelo telefone, pelo e-mail ou aplicativos de comunicadores instantâneos durante os momentos em que estiver fora do horário de trabalho, incluindo-se os períodos de prestação de horas extras, regimes de prontidão ou escalas de sobreaviso.

Em síntese, o direito à desconexão consiste no “limite ao excesso de conectividade ao trabalho”¹², assegurando ao trabalhador o direito de usufruir seu tempo livre para descanso e lazer, sem que seja demandado em horários que ultrapassem sua jornada de trabalho.

⁹ STÜRMER, Gilberto; ASSIS, Bóris Chechi de. Direito fundamental à desconexão e sua possível efetivação por meio da negociação coletiva. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 222, p. 87-106, 2022. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a5780000019639cf1b11a1ad1cdf&docguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&hitguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&spos=1&epos=1&td=156&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 mar. 2025 p. 3

¹⁰ MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 202, p. 201–221, 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a5780000019639d6e23ea1ad1d48&docguid=l26439c6076c911e9bee0010000000000&hitguid=l26439c6076c911e9bee0010000000000&spos=1&epos=1&td=56&context=32&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 7 mar. 2025. p. 5.

¹² MARTINS; AMARAL, *op. cit.*, p. 5.

Apesar de sua relevância, inexiste, até o momento, previsão expressa no Direito brasileiro que assegure o direito à desconexão. Este pode ser compreendido, no entanto, como uma garantia fundamental decorrente da interpretação sistemática do ordenamento jurídico - em especial, da Constituição Federal¹³. Trata-se de verdadeira extensão dos direitos fundamentais já previstos no texto constitucional, proveniente de “processos de transmutação hermenêutica e de criação jurisprudenciais”¹⁴.

No mesmo sentido, Sarlet¹⁵ salienta que o conjunto de direitos fundamentais abarcados pelo ordenamento jurídico brasileiro vai além daqueles previstos expressamente pelo texto constitucional, englobando igualmente os direitos deduzidos da interpretação hermenêutica da Constituição. São os chamados direitos fundamentais implícitos, derivados de princípios e direitos positivados pelo legislador constituinte. Nas palavras do autor, “as possibilidades da abertura do catálogo constitucional de direitos fundamentais são múltiplas e complexas”¹⁶, de modo que não se limitam apenas às garantias expressamente positivadas.

Dentre o rol de direitos implícitos encontra-se, justamente, o direito à desconexão, que surge como um “conseqüário lógico-constitucional de todo o sistema de direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal de 1988”¹⁷. Corresponde a um direito derivado de diversas garantias constitucionais, dentre as quais se destacam o direito ao lazer (artigo 6º), direito à proteção e à promoção da saúde (artigo 196), direito ao repouso (artigo 7º, XV) e direito à limitação da jornada de trabalho (artigo 7º, XIII e XIV)¹⁸. Seu reconhecimento, portanto, objetiva a proteção da dignidade do trabalhador em sentido amplo, assegurando-lhe condições adequadas de trabalho e de vida, com o devido equilíbrio entre sua esfera pessoal e profissional¹⁹.

Stürmer e Assis²⁰ ressaltam que, a partir da inserção das tecnologias nas relações laborais, houve uma profunda alteração no referencial psicológico do trabalhador no que tange à distinção entre momentos de trabalho e descanso. Isto é, a jornada de trabalho, que antes se limitava ao período em que o empregado estivesse no estabelecimento do empregador, expandiu-se para além desse espaço e horário. Como consequência direta de tal ampliação, houve uma precarização significativa das condições de trabalho, marcada

¹³ STÜRMER; ASSIS, *op. cit.*, p. 4.

¹⁴ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. Revista da Faculdade de Direito (UFPR), Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, 2019. Disponível em:

https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/14959/2/A_tematica_como_instrumento_de_labor_tel_trabalho_e_hiperconexao.pdf. Acesso em: 8 out. 2024. p. 126.

¹⁵ SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621163/>. Acesso em: 14 mar. 2025. p. 270.

¹⁶ *Ibid.*, p. 270.

¹⁷ STÜRMER, Gilberto; ASSIS, Bóris Chechi de. Direito fundamental à desconexão e sua possível efetivação por meio da negociação coletiva. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 222, p. 87-106, 2022. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a5780000019639cf1b11a1ad1cdf&docguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&hitguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&spos=1&epos=1&td=156&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 mar. 2025. p. 4.

¹⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

¹⁹ FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE), [S. I.], v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 445.

²⁰ STÜRMER; ASSIS, *op. cit.*, p. 2.

por sobrecargas laborais intensas e pela dificuldade de delimitação clara do tempo de trabalho e tempo de descanso²¹.

Na prática, a facilidade de comunicação proporcionada pelas tecnologias digitais ampliou as expectativas dos empregadores quanto à disponibilidade de seus empregados, exigindo que permaneçam conectados e acessíveis praticamente em tempo integral²² – sem, contudo, assegurar a devida remuneração, como horas de sobreaviso, por exemplo. A possibilidade de contato imediato, com apenas alguns cliques, cria a falsa sensação de que o trabalhador se encontra disponível a qualquer momento, mesmo fora de seu expediente. Observa-se, com isso, um impacto direto sobre a dimensão pessoal e familiar do trabalhador, comprometendo sua capacidade de usufruir plenamente de momentos de lazer, convívio social e outras atividades essenciais ao seu bem-estar²³.

Diante desse cenário, a proteção do direito ao lazer mostra-se fundamental para garantir o equilíbrio necessário entre a vida profissional e pessoal do trabalhador. Positivado no artigo 6º da Constituição Federal²⁴ como um direito social fundamental, o lazer configura-se como elemento indispensável à preservação da saúde física e mental do indivíduo. Nas palavras de Sarlet²⁵, tal direito “assume dimensão essencial para a construção da personalidade humana”, integrando “o conteúdo do mínimo existencial e da própria vida com dignidade”. Isso porque o lazer não se limita ao mero período de descanso, mas representa um elemento fundamental ao desenvolvimento integral do indivíduo, contribuindo para seu crescimento pessoal e para a formação e fortalecimento de vínculos familiares e sociais²⁶.

Dessa forma, garantir o direito ao lazer significa reconhecer a sua imprescindibilidade à preservação da dignidade do trabalhador, isso porque, “antes de ser um empregado, ele é um cidadão, é pai, é filho, é companheiro, é esposo, é amigo, é sujeito de direitos”²⁷. O lazer torna-se, portanto, um espaço necessário para que o trabalhador possa ser visto em

²¹ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. Revista da Faculdade de Direito (UFPR), Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, 2019. Disponível em:

²² BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Porto Alegre, v. 4, p. 18-39, 2018. Disponível em: https://repository.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/14959/2/A_tematica_como_instrumento_de_labor_tel_e_trabalho_e_hiperconexao.pdf. Acesso em: 8 out. 2024. p. 126.

²⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 ago. 2025.

²⁵ SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621163/>. Acesso em: 14 mar. 2025. p. 638.

²⁶ FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE), [S. l.], v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 448.

²⁷ *Ibid*, p. 445.

sua totalidade, não apenas como parte de uma máquina produtiva, mas como um ser com necessidades, sentimentos e relações que vão muito além da dinâmica de trabalho²⁸.

Reconhecendo sua relevância à saúde laboral, a Declaração Universal dos Direitos Humanos²⁹ (Resolução nº 217-A da Organização das Nações Unidas), em seu artigo 24, expressa que “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas”. Infere-se, assim, que o direito ao lazer e o direito à limitação da jornada de trabalho encontram-se intimamente conectados, de forma que a concretização do primeiro é condicionada ao respeito dos limites estabelecidos pelo segundo.

Conforme pontua Martinez, a organização ponderada da jornada do empregado mostra-se fundamental “para atender não somente ao trabalho, mas também ao descanso, ao convívio social e ao lazer”³⁰. Têm-se, assim, dois direitos interdependentes, ambos essenciais ao equilíbrio entre as demandas profissionais e as necessidades pessoais do trabalhador. Nesse sentido, o autor destaca que

A divisão equilibrada da duração do trabalho e dos períodos de descanso possui, portanto, três justificativas básicas: a) a de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) a de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) a de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar.³¹

Dessa forma, fica evidente que a organização equilibrada da jornada de trabalho não atende apenas as necessidades individuais do trabalhador, mas também contribui para o bem-estar social e para a eficiência econômica da sociedade como um todo. Nesta seara, Stürmer e Assis³² ressaltam que os limites estabelecidos pela jornada de trabalho possuem duas razões de ser: por um lado, a restrição temporal do “período ao qual o trabalhador está submetido ao poder diretivo e ao poder disciplinar de seu empregador”, e, por outro lado, “a tutela da saúde do trabalhador por meio de períodos de descanso que lhe possibilitem o proveito de sua vida pessoal, familiar e em sociedade, bem como sua recuperação física e psíquica”. A jornada deve, portanto, ser adequadamente limitada a fim de que o trabalhador tenha a oportunidade de usufruir seu tempo livre de maneira plena, sem interferências indevidas por parte de seu empregador.

A efetivação de tal direito, no entanto, tem enfrentado desafios cada vez maiores diante das novas dinâmicas do mundo do trabalho e do avanço no uso das tecnologias digitais. A cultura da produtividade e a exigência, por parte dos empregadores, de profissionais constantemente disponíveis e dispostos a atender às demandas da empresa, têm intensificado a sobrecarga de trabalho, interferindo diretamente nos limites

²⁸ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 451.

²⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 mar. 2025.

³⁰ MARTINEZ, *op. cit.*, p. 451.

³¹ *Ibid.*, p. 451.

³² STÜRMER, Gilberto; ASSIS, Bóris Chechi de. Direito fundamental à desconexão e sua possível efetivação por meio da negociação coletiva. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 222, p. 87-106, 2022. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?src=rl&srguid=i0a89a5780000019639cf1b11a1ad1cdf&docguid=ld211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&hitguid=ld211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&spos=1&epos=1&td=156&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 mar. 2025. p. 2.

estabelecidos pela jornada de trabalho³³. Nesse contexto, o direito à desconexão se apresenta como uma extensão natural do direito à limitação de jornada, garantindo que o trabalhador possa estar livre das exigências profissionais fora do seu horário de expediente.

Conforme Souto Maior³⁴, o direito à desconexão não corresponde à ausência de trabalho, mas sim à garantia de que o trabalhador possa se desvincular das atividades laborais fora de sua jornada, sem sofrer interferências abusivas por parte do seu empregador. Busca-se assegurar que, após o cumprimento de suas obrigações profissionais, o trabalhador tenha seu tempo livre efetivamente respeitado, permitindo-lhe recuperar suas energias e dedicar-se à sua vida pessoal. Em outras palavras, o direito à desconexão não implica a recusa ao trabalho, mas busca assegurar a preservação dos limites necessários entre a esfera profissional e a vida privada, fundamentais à manutenção da saúde física e mental do trabalhador³⁵.

Nesse sentido, conforme Bezerra Leite³⁶:

As normas referentes à duração do trabalho humano têm por escopo principal proteger a integridade física e psíquica do trabalhador (ordem biológica), evitando-lhe a fadiga e possíveis problemas de saúde decorrentes do intenso esforço físico e/ou mental que o labor diário e o estresse possam originar.

A garantia do direito à desconexão, portanto, vai além de um simples afastamento das obrigações profissionais. Consiste em uma medida preventiva fundamental à preservação da saúde mental e física do trabalhador³⁷, permitindo-lhe recuperar-se dos efeitos do estresse diário e da pressão inerentes ao ambiente de trabalho.

Nos termos da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³⁸, a saúde, “com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”. Ou seja, a proteção à saúde não se limita à simples prevenção de enfermidades ocupacionais, abrangendo igualmente a promoção do bem-estar psicológico do trabalhador.

Quando o empregador invade o espaço pessoal de seus empregados, restringindo seu convívio social e familiar e impondo jornadas excessivas, rompe-se a separação essencial entre tempo de trabalho e descanso, gerando um estado de constante alerta que contribui significativamente para o desenvolvimento de diversas doenças psicológicas³⁹.

³³ FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas* (UNIFAFIBE), [S. I.], v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 449.

³⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 2 mar. 2025. p. 3.

³⁵ FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S. I.], v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadmat/article/view/7564>. Acesso em: 22 mar. 2025. p. 38.

³⁶ LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 432.

³⁷ FERREIRA, ROCHA; FERREIRA, *op. cit.*, p. 441.

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 155: Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300. Acesso em: 16 mar. 2025.

³⁹ FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. *Revista*

Ambrósio e Prado indicam que a “violação do direito à desconexão é considerada um dos principais agentes de desencadeamento da Síndrome de Burnout”⁴⁰, conceituada como um esgotamento profissional decorrente de uma exposição prolongada a condições de trabalho exaustivas⁴¹.

No mesmo sentido, para Silva e Maciel⁴², uma vez que o trabalhador seja submetido a jornadas exaustivas, sem que possa se desconectar de suas atividades laborais, instaura-se sobre ele um “esvaziamento afetivo e um desgaste emocional”, o que, por óbvio, gera impactos diretos à sua saúde física e mental. A falta de tempo para descanso e atividades pessoais compromete a qualidade de vida, reduz a produtividade e aumenta o risco do desenvolvimento de diversos problemas de saúde. Destaca-se, portanto, que

a realização de extensas jornadas de trabalho de forma habitual, além de afetar a saúde física e psíquica do obreiro, ocasiona acidentes de trabalho, deflagra doenças mentais como depressão, ansiedade e outras, também pode influenciar diretamente nos planos existenciais do trabalhador. Os indivíduos quando são submetidos a longos períodos de trabalho rotineiramente, são impedidos de projetar objetivos e realizá-los, afetando diretamente seus planos de vida e a sua existência.⁴³

Diante desse cenário, o direito à desconexão concretiza-se como um instrumento essencial à proteção da saúde e do bem-estar do trabalhador, estando “intrinsecamente relacionado com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho”⁴⁴. Seu reconhecimento e efetivação no ordenamento jurídico são fundamentais para assegurar condições dignas de trabalho e para preservar a integridade física e emocional dos trabalhadores na era digital. Diz-se isso pois é justamente nos

⁴⁰ Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE), [S. I.], v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 450.

⁴¹ AMBROSIO, Felipe Augusto Rodrigues; PRADO, Luane Victoria do. Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 229, p. 291 – 309, 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89ce230000019335954ecc8a2c7401&docguid=l0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&hitguid=l0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&spos=1&epos=1&td=17&context=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 ago. 2024. p. 5.

⁴² FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, [S. I.], v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadmat/article/view/7564>. Acesso em: 22 mar. 2025. p. 32.

⁴³ SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACIEAL, Márlea Nobre Costa. Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho. Revista Brasileira de Estudos Políticos, Belo Horizonte, n. 117, p. 11-53, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbep/article/view/17588/14372>. Acesso em: 31 ago. 2024. p. 39.

⁴⁴ FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE), [S. I.], v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 461.

⁴⁵ AMBROSIO, Felipe Augusto Rodrigues; PRADO, Luane Victoria do. Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 229, p. 291 – 309, 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89ce230000019335954ecc8a2c7401&docguid=l0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&hitguid=l0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&spos=1&epos=1&td=17&context=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 ago. 2024. p. 5.

momentos de descanso que o indivíduo se dedica ao cuidado de sua vida pessoal, fortalecendo seus vínculos familiares e sociais⁴⁵.

Conforme destaca Bezerra Leite⁴⁶, a disponibilização de tempo livre e desconectado das obrigações laborais “contribui para uma maior satisfação pessoal e, consequentemente, reduz a probabilidade de advirem doenças de ordem psicológica, tais como: depressão, isolamento social, síndrome de Burnout, dentre outras”. Observa-se, com isso, benefícios que repercutem tanto na vida pessoal do trabalhador, quanto no seu ambiente de trabalho, afinal, trabalhadores descansados e mentalmente saudáveis tendem a ser mais produtivos, criativos e engajados em suas funções⁴⁷. Preservar tal direito, portanto, ultrapassa a esfera da proteção individual do empregado, contribuindo também para a construção de relações laborais mais saudáveis e equilibradas.

Em síntese, o respeito ao direito à desconexão garante a proteção da saúde mental e física do trabalhador, ao mesmo tempo em que fortalece o conjunto de direitos fundamentais que são indispensáveis para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. Na prática, tem-se uma rede de direitos que se encontram intimamente conectados, constituindo verdadeiros elos de uma grande corrente que busca, em última instância, garantir a efetiva proteção do trabalhador. Caracteriza-se como uma relação de interdependência, na qual cada direito reforça e viabiliza a concretização dos demais. O direito ao lazer, para que seja efetivado, necessita dos limites impostos à jornada de trabalho. Este, por sua vez, está diretamente relacionado ao direito à desconexão, que garante ao trabalhador o direito de se afastar das demandas profissionais fora do expediente, sem a obrigação de permanecer acessível ou disponível para o trabalho. Todos, por fim, constituem requisitos indispensáveis à manutenção da saúde física e mental do trabalhador, promovendo o equilíbrio necessário para que ele desempenhe suas atividades profissionais de forma produtiva, sem comprometer sua qualidade de vida e seu bem-estar.

3 O CONTEXTO FÁTICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E A (DES)PROTEÇÃO LABORAL

Com a crescente evolução da tecnologia e o uso massivo de ferramentas eletrônicas nos mais diversos âmbitos da vida humana, as relações de trabalho têm ganhado novos contornos⁴⁸. O ambiente laboral, outrora limitado fisicamente às dependências da empresa, expandiu-se para espaços virtuais, estabelecendo novas dinâmicas entre empregadores e empregados⁴⁹. Essa mudança estrutural decorre da chamada revolução tecnológica⁵⁰,

⁴⁵ FERREIRA; ROCHA; FERREIRA, *op. cit.*, p. 448.

⁴⁶ LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. p.16. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 432.

⁴⁷ FINCATO, Denise Pires; MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. Síndrome de Burnout, trabalho e tecnologia. *Revista Fórum justiça do trabalho*, Belo Horizonte, n. 396, p. 31-47, 2016. Disponível em: <https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/24>. Acesso em: 23 mar. 2025. p. 7.

⁴⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Maria Caxambu Graminho. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, [S. I.]*, v. 14, n. 43, p. 185-214, 2021. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 29 abr. 2025. p. 186.

⁴⁹ SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%202019%20tomo-2- 643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 out. 2024. p. 647.

⁵⁰ MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 202, p. 201-221, 2019. Disponível em: [https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a5780000019639d6e23ea1ad1d48&docguid=l26439c6076c911e9bee00](https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a5780000019639d6e23ea1ad1d48&docguid=l26439c6076c911e9bee0010000000000&hitguid=l26439c6076c911e9bee00)

fenômeno que tem remodelado de forma profunda e contínua a maneira como o trabalho é concebido, executado e gerido.

Frente a este novo cenário, as tecnologias assumiram um papel central na organização e execução do trabalho. Ferramentas como e-mails corporativos, aplicativos de mensagens instantâneas, plataformas de gestão de tarefas, softwares de monitoramento e sistemas de reuniões virtuais passaram a integrar a rotina dos trabalhadores, interferindo diretamente na jornada previamente estipulada. Nesse contexto, instaurou-se um novo paradigma nas relações laborais, marcado por uma cultura de constante disponibilidade e conectividade que alterou drasticamente os padrões de trabalho⁵¹.

A pandemia da COVID-19 teve papel decisivo nesse processo, uma vez que acelerou, de maneira abrupta e generalizada, a adoção de tecnologias nas relações laborais⁵². Dados da Organização Internacional do Trabalho⁵³ revelam que, durante o período pandêmico, entre 20 e 30% dos assalariados na América Latina e no Caribe passaram a trabalhar em regime de “home office”, um salto exponencial em comparação aos menos de 3% registrados antes da crise sanitária. Esse aumento expressivo, embora inicialmente motivado por razões de saúde pública, acabou por consolidar o uso de recursos tecnológicos como parte indissociável da rotina de trabalho, intensificando, com isso, os desafios relacionados ao controle da jornada, à fiscalização do tempo de serviço e, sobretudo, à garantia do direito à desconexão.

Para Ambrosio e Prado⁵⁴, uma realidade que aparecia transitória, destinada apenas a “acomodar um momento emergencial, coletivo e de saúde pública”, acabou desencadeando uma profunda mudança de paradigma nas relações de trabalho, o que evidencia seu potencial de permanência mesmo no cenário pós-pandêmico. A conjuntura emergencial contribuiu, portanto, para ampliar significativamente a utilização de tecnologias, impulsionando, por exemplo, a adoção do regime de teletrabalho.

Tal modalidade consiste em uma nova espécie do gênero “trabalho à distância”, concebida a partir das exigências trazidas pela sociedade contemporânea e das inovações oriundas do advento das tecnologias da informação e da comunicação⁵⁵. Resedá⁵⁶ conceitua o regime de teletrabalho como sendo aquele realizado fora das dependências do empregador, mediante a utilização de recursos tecnológicos para a execução das

⁵¹ 100000000000&spos=1&epos=1&td=56&context=32&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1. Acesso em: 7 mar. 2025. p. 2.

⁵² BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Porto Alegre, v. 4, p. 18-39, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210565511.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2025. p. 19.

⁵³ AMBROSIO, Felipe Augusto Rodrigues; PRADO, Luane Victoria do. Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 229, p. 291 – 309, 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89ce230000019335954ecc8a2c7401&docguid=l0a0129a0f07d11ed94af9caf97b3bfc&spos=1&epos=1&td=17&context=t=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 ago. 2024. p.3.

⁵⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe. [S. I.], 6 jul. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-cerca-de-23-milhoes-de-pessoas-fizeram-teletrabalho-na-america-latina-e>. Acesso em: 11 abr. 2025.

⁵⁵ AMBROSIO; PRADO, op cit., p. 3.

⁵⁶ Ibid., p. 3.

⁵⁷ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Revista Ltr, São Paulo, v. 7, n. 71, p. 820-829, 2007. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024. p. 6.

atividades laborais. Complementando essa perspectiva, Fincato⁵⁷ identifica que o regime de teletrabalho possui atributos próprios, que podem ser sistematizados em três elementos fundamentais: a) o aspecto geográfico, relacionado à execução do trabalho em local diverso da sede da empresa; b) o aspecto tecnológico, ligado ao uso de tecnologias nas atividades desenvolvidas pelo empregado; e c) o aspecto organizativo, correspondente à necessidade de reestruturação interna por parte da empresa, a fim de incorporar de forma eficaz os trabalhadores remotos em suas operações.

Em síntese, o regime de teletrabalho consiste em uma forma de organização do trabalho que rompe com os padrões tradicionais de presencialidade e permite maior flexibilidade, autonomia e descentralização na execução dos serviços, sendo, por tal razão, cada vez mais utilizada nas relações laborais.

Segundo estimativas do IBGE⁵⁸, somente no ano de 2022, aproximadamente 7,4 milhões de pessoas trabalhavam em regime de teletrabalho no Brasil, o que demonstra a consolidação dessa modalidade no cenário nacional, mesmo após o fim do estado de emergência sanitária. Em termos singelos, uma prática antes pontual, destinada a sanar necessidades momentâneas, tornou-se uma dinâmica laboral amplamente adotada no mundo do trabalho.

Essa realidade empírica vai ao encontro da análise de Resedá⁵⁹, para quem o teletrabalho constitui uma alternativa estratégica utilizada pelas empresas com vistas à redução de custos operacionais através da desconcentração do ambiente laborativo. Ao permitir a descentralização física das atividades produtivas, essa modalidade favorece uma lógica empresarial mais enxuta, com menor necessidade de espaços físicos, infraestrutura e recursos materiais. Além disso, como pontua Fincato⁶⁰, o teletrabalho oferece maior flexibilidade ao empregado, que pode desempenhar suas funções não apenas em seu domicílio, mas em qualquer local de sua preferência, desde que atendidas as exigências da função e garantidas as condições adequadas de conectividade.

Não se pode ignorar, contudo, que essa mesma flexibilidade, que, à primeira vista, aparenta ser unicamente vantajosa, acaba por ocultar os efeitos perversos de tal modalidade. Nesse sentido, Resedá salienta:

O fantástico mundo da tecnologia passa a transformar-se no vilão do próprio homem. A tão perseguida idéia de desenvolver as atividades em seu próprio domicílio pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa. A facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova idéia de escravidão: a tecnológica.⁶¹

Na prática, a ausência de barreiras concretas entre o local de trabalho e o espaço doméstico, associada à facilidade de contato proporcionada pelas tecnologias, favorece a

⁵⁷ FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso-brasileira, [S. I.] 2016. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 11 ago. 2024. p. 375.

⁵⁸ CABRAL, Umberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. [S. I.], 2025. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%207,\(TIC\)%20em%20suas%20atividades](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Em%202022%2C%20cerca%20de%207,(TIC)%20em%20suas%20atividades). Acesso em: 4 abr. 2023.

⁵⁹ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Revista Ltr, São Paulo, v. 7, n. 71, p. 820-829, 2007. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024. p. 9.

⁶⁰ FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso-brasileira, [S. I.] 2016. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 11 ago. 2024. p. 379.

⁶¹ RESEDÁ, op. cit., p. 7.

diluição dos limites entre vida profissional e vida privada. Como bem observam Ambrosio e Prado⁶², a partir da adoção do regime de teletrabalho, a conclusão da jornada laboral deixou de representar a efetiva cessação das obrigações profissionais, resultando em uma continuidade do serviço que se estende, inclusive, para o ambiente doméstico. Com isso, tem-se “uma série de consequências prejudiciais à saúde, à vida pessoal, social e familiar”⁶³ do trabalhador, acarretando impactos negativos em seu bem-estar psicológico, físico e social.

Em síntese, as tecnologias que deveriam promover a otimização do tempo e a redução das jornadas laborais, acabaram, paradoxalmente, contribuindo para a intensificação do trabalho, levando muitos empregados a extrapolar os limites de jornada considerados minimamente saudáveis⁶⁴. Nesta seara, Scalzilli⁶⁵ adverte que, sendo exercido de modo indevido, o regime de teletrabalho é capaz de desencadear grandes prejuízos aos trabalhadores, especialmente em decorrência da inobservância de importantes regras de proteção à saúde. Na prática, a ausência de uma regulamentação eficaz acerca de tal modalidade dificulta significativamente a proteção das garantias mínimas previstas aos trabalhadores⁶⁶.

Fincato e Carpes⁶⁷ salientam que a flexibilização das normas trabalhistas constitui uma tendência observada em grande parte dos ordenamentos jurídicos atuais, sendo geralmente justificada pela necessidade de adaptação tanto a mudanças no cenário econômico, quanto à incorporação de inovações tecnológicas que impactam diretamente as dinâmicas laborais. No Brasil, esse movimento se repete, com alterações legislativas que reduzem a rigidez das normas protetivas e relativizam direitos historicamente assegurados aos trabalhadores.

Conforme pontuam Stürmer e Assis⁶⁸, “a Lei 13.467, cujo objetivo principal era ‘modernizar’ a legislação laboral brasileira, pouco dispôs a respeito do teletrabalho e nada

⁶² AMBROSIO, Felipe Augusto Rodrigues; PRADO, Luane Victoria do. Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 229, p. 291 – 309, 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89ce230000019335954ecc8a2c7401&docguid=l0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&hitguid=l0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&spos=1&epos=1&td=17&contextlabel=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 ago. 2024. p. 2.

⁶³ BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Porto Alegre, v. 4, p. 18-39, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210565511.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2025. p. 19.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 32.

⁶⁵ SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%202019%20tomo-2- 643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 out. 2024. p. 650.

⁶⁶ FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e direitos fundamentais sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, [S. I.], v. 7, n. 24, p. 196–215, 2013. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246>. Acesso em: 20 nov. 2024. p. 208.

⁶⁷ FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disruptão. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 209, p. 105-126, 2020. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89868f00000196a58458e58ca7d4ff&docguid=l1d4a47f006eb11ea9155010000000000&hitguid=l1d4a47f006eb11ea9155010000000000&spos=1&epos=1&td=3&context=15&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 6 maio 2025. p. 2.

⁶⁸ STÜRMER, Gilberto; ASSIS, Bóris Chechi de. Direito fundamental à desconexão e sua possível efetivação por meio da negociação coletiva. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 222, p. 87-106, 2022. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a578000001963>

dispôs a respeito do direito à desconexão". Em sentido oposto ao que se esperava, a Reforma Trabalhista acabou por acentuar a precarização das relações de trabalho, deixando de fornecer mecanismos que assegurem, de forma efetiva, a proteção dos trabalhadores frente aos novos desafios trazidos pela era digital.

Nesse sentido, cumpre destacar o artigo 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho⁶⁹ – inserido pela Lei 13.467 –, que exclui, expressamente, os teletrabalhadores do capítulo referente à duração do trabalho, eliminando, com isso, a obrigatoriedade de controle de jornada por parte do empregador. Fincato e Lemonje⁷⁰ destacam que tal omissão legal contribui para a violação ao direito à desconexão, comprometendo o bem-estar e a saúde física e mental do trabalhador:

No Brasil, a propensão à ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho – e, consequentemente, a lesão ao direito à desconexão do teletrabalhador – intensifica-se com a desobrigação de controle de jornada deste empregado, estabelecida com o acréscimo do inciso III ao artigo 62 da CLT pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), cujo texto determina a não aplicação do capítulo celetista referente à duração da jornada aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Em termos singelos, a legislação que deveria assegurar a proteção do trabalhador e garantir um equilíbrio saudável entre sua vida profissional e pessoal, acabou legitimando o prolongamento das jornadas e a eliminação do direito ao descanso. Bonduki e Junior são certeiros ao afirmar que, "no que tange ao direito de desconexão, a Reforma Trabalhista esteve em descompasso com a preocupação a respeito da hiperconectividade"⁷¹, tendo, na prática, contribuído para sua perpetuação.

Observa-se, com isso, frontal violação não somente ao direito à desconexão, mas também, de maneira reflexa, a diversos outros direitos fundamentais diretamente a ele vinculados, tais como o direito ao lazer, à saúde e ao controle de jornada⁷². Ao inserir o inciso III ao artigo 62, a Reforma Trabalhista favoreceu a violação ao direito à desconexão, impedindo que os empregados sujeitos ao regime de teletrabalho usufruam, por exemplo, do direito a horas extras e intervalos⁷³.

⁶⁹9cf1b11a1ad1cdf&docguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&hitguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&spos=1&epos=1&td=156&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1. Acesso em: 1 maio 2025. p. 3

⁷⁰BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 abr. 2025.

⁷¹FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. Revista da Faculdade de Direito (UFPR), Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, 2019. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/14959/2/A_tematica_como_instrumento_de_labor_tel_trabalho_e_hiperconexao.pdf. Acesso em: 8 out. 2024. p. 128.

⁷²BONDUKI, Maria Fernanda; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização. Revista Brasileira de Direito Social, [S. I.], v. 6, n. 2, p. 83–101, 2023. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/265>. Acesso em: 11 maio 2025. p. 94.

⁷³LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela lei 13. 467/2017. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 4., 2017, Santa Maria. Anais [...]. Santa Maria: UFSM, 2017. p. 1-15. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-14-2.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025. p. 6.

⁷⁴MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 202, p. 201–221, 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a5780000019639d6e23ea1ad1d48&docguid=l26439c6076c911e9bee0010000000000&hitguid=l26439c6076c911e9bee0010000000000&spos=1&epos=1&td=56&context=32&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 7 mar. 2025. p. 7.

A problemática da flexibilização das normas trabalhistas torna-se ainda mais evidente diante do artigo 611-A, VIII da CLT⁷⁴, também introduzido pela Reforma Trabalhista, o qual estabelece que convenção e acordo coletivo terão prevalência sobre lei quando versarem sobre o teletrabalho. Uma vez mais observa-se uma alteração normativa que contribui para o enfraquecimento da proteção legal mínima assegurada aos trabalhadores inseridos nessa modalidade⁷⁵. Ao permitir que aspectos estruturantes da prestação de serviços a distância sejam objeto de convenção ou acordo coletivo, o legislador transfere às partes uma responsabilidade que deveria estar amparada por parâmetros legais inegociáveis, especialmente por envolverem aspectos essenciais à manutenção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

Não bastasse isso, o artigo 611-B da CLT⁷⁶ vem no mesmo sentido, promovendo a relativização das normas protetivas ao dispor que “as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”. A partir da análise de tal dispositivo, verifica-se que sua redação abre espaço para que convenções e acordos coletivos flexibilizem aspectos centrais da duração do trabalho, esvaziando a eficácia de direitos imprescindíveis à preservação da integridade física e mental dos trabalhadores. Em termos singelos, a lógica adotada pela Reforma Trabalhista acaba criando obstáculos ainda maiores ao reconhecimento e efetivação do direito à desconexão como um direito fundamental inegociável.

O impacto de tal flexibilidade, longe de ser benéfico, se traduz em uma sobrecarga que compromete a qualidade de vida e aumenta a probabilidade de doenças graves. De acordo com estimativas fornecidas conjuntamente pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷⁷, cerca de 745 mil pessoas morreram em um único ano em decorrência de doenças associadas à sobrecarga de trabalho, como AVCs e cardiopatias isquêmicas. O estudo, publicado no ano de 2021 na revista científica *Environment International*, destaca que jornadas superiores a 55 horas semanais aumentam significativamente o risco de morte.

Como é possível, portanto, que o legislador considere que normas relacionadas à duração da jornada de trabalho e aos intervalos para repouso não integrem o conjunto de garantias voltadas à saúde, higiene e segurança do trabalho? Ao admitir que tais aspectos sejam flexibilizados por meio de negociações coletivas, a Reforma Trabalhista ignora os dados empíricos que demonstram a correlação direta entre jornadas extenuantes e o agravamento de doenças graves, comprometendo, de forma inequívoca, a saúde dos trabalhadores. No caso do trabalho remoto - diretamente associado à flexibilidade e à autonomia do empregado - os efeitos de tal flexibilização mostram-se ainda mais nocivos, eis que nesta modalidade a ausência de delimitação física do ambiente laboral e a fragilidade dos mecanismos de controle da jornada favorecem a intensificação do tempo de

⁷⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 mar. 2025.

⁷⁵ PIMENTEL, Lenício Lemos. O teletrabalho e o poder empregatício: reflexões à luz da reforma trabalhista e da teoria territorial. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 226, p. 399-428, 2022. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89b4a300000196bfc3b33e31fd2f24&docguid=l380f0fa0618111eda9bcad40ae62d10a&hitguid=l380f0fa0618111eda9bcad40ae62d10a&spos=1&epos=1&td=111&context=150&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 maio 2025. p. 12.

⁷⁶ BRASIL, *op. cit.*

⁷⁷ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO. Genebra: OMS, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-il>. Acesso em: 4 abr. 2025.

trabalho, tornando praticamente inviável a separação entre o período destinado ao labor e o período reservado ao descanso, ao lazer e à vida privada⁷⁸.

Cumpre salientar que, em que pese a gravidade dos dados apresentados, o uso de tecnologias nas relações de trabalho continua a crescer de forma exponencial, ampliando, na mesma medida, os riscos à saúde física e mental dos trabalhadores. Segundo dados do IBGE⁷⁹, mais de 84% das grandes empresas industriais brasileiras utilizam pelo menos uma tecnologia digital sofisticada em seus processos, com destaque para a computação em nuvem (73,6%) e a internet das coisas (48,6%). Evidencia-se, portanto, um cenário de reconfiguração do ambiente de trabalho marcado pela incorporação das tecnologias digitais às relações laborais, o que tem incentivado ainda mais o fenômeno da hiperconectividade.

Em determinadas configurações de trabalho, sobretudo naquelas desempenhadas por profissionais em posições de comando, observa-se um padrão de sobrecarga invisível, notadamente intensificado pelo uso dos recursos digitais. Esses trabalhadores, classificados como “altos empregados”, ocupam cargos estratégicos na estrutura empresarial, tais como diretores, superintendentes e gerentes de alto escalão, possuindo amplos poderes na execução de suas atividades⁸⁰. São, portanto, responsáveis por decisões relevantes para os rumos da organização e exercem suas funções com significativa autonomia funcional e poder de representação, sendo, de certa forma, confundidos com o próprio empregador⁸¹.

Para Martins⁸², “o cargo de confiança hoje tem de ser analisado em razão da utilização das novas tecnologias, do trabalho à distância, principalmente do trabalho pela Internet, das novas técnicas de administração das empresas”. Isto é, no cenário atual, as atribuições desempenhadas por trabalhadores em funções de confiança mostram-se intrinsecamente associadas à utilização de recursos tecnológicos, os quais não apenas viabilizam a gestão remota e a supervisão contínua das atividades do trabalhador, como também intensificam a expectativa de constante disponibilidade - elemento característico dos cargos diretivos.

Nesse contexto, ao ocuparem posições de alta liderança dentro da estrutura organizacional da empresa, esses profissionais afastam-se, ainda que de forma transitória, da concepção clássica de empregados, deixando de estarem submetidos integralmente ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho⁸³. Isso se deve ao fato de que, ao exercerem funções estratégicas e representarem institucionalmente os interesses da empresa, acabam por se aproximar da figura do empregador, distanciando-se das características típicas de subordinação que marcam a relação de emprego tradicional⁸⁴. Como resultado, deixam de usufruir de diversas garantias legais asseguradas aos demais trabalhadores,

⁷⁸ AMBROSIO, Felipe Augusto Rodrigues; PRADO, Luane Victoria do. Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 229, p. 291 – 309, 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89ce230000019335954ecc8a2c7401&docguid=l0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&hitguid=l0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&spos=1&epos=1&td=17&contextlabel=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 ago. 2024. p.3.

⁷⁹ GOMES, Irene; CABRAL, Umberlândia. 84,9% das indústrias de médio e grande porte utilizaram tecnologia digital avançada. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37973-84-9-das-industrias-de-medio-e-grande-porte-utilizaram-tecnologia-digital-avancada>. Acesso em: 10 abr. 2025.

⁸⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 258.

⁸¹ *Ibid.*, p. 258.

⁸² MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 11 abr 2025. p. 225.

⁸³ MARTINEZ, op. cit., p. 258.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 258.

especialmente no que diz respeito à limitação da jornada de trabalho e ao pagamento de horas extraordinárias.

A exclusão dos “altos empregados” de determinadas normas protetivas pode ser visualizada de forma concreta no artigo 62, inciso II, da CLT⁸⁵, que isenta do controle de jornada os empregados que exercem cargos de confiança ou de direção. O dispositivo em questão fundamenta-se na premissa de que esses profissionais, por deterem maior autonomia funcional, não se encontram sujeitos às mesmas condições de subordinação e controle que os demais empregados. Ocorre que, ao contrário do que presume a legislação trabalhista, a posição estratégica desempenhada pelos “altos empregados” não os exime dos efeitos deletérios provocados pela ausência de limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. Pelo contrário. Justamente por assumirem funções de alta responsabilidade, esses trabalhadores tendem a ser ainda mais afetados pela cultura da hiperdisponibilidade, exigindo-se deles uma conexão constante, mesmo fora do expediente⁸⁶.

De maneira geral, percebe-se que a presença das tecnologias no ambiente de trabalho não garante, por si só, melhorias na qualidade de vida do trabalhador. Ao contrário, quando utilizada de maneira indiscriminada e sem regulamentação adequada, pode se tornar uma ferramenta de intensificação do labor. Nesse sentido, Souto Maior⁸⁷ salienta que a mesma tecnologia que oferece ao homem a possibilidade de aprimorar suas capacidades e alcançar maior autonomia, é quem acaba por escravizá-lo, exigindo uma constante disponibilidade e conectividade que vai muito além dos limites impostos pela jornada de trabalho. Nessa linha, o autor adverte:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social.⁸⁸

Cumpre salientar que não se pretende, aqui, demonizar ou condenar o uso das tecnologias no ambiente laboral. Reconhece-se seu potencial de facilitar processos, ampliar a autonomia e a flexibilidade na execução dos serviços e modernizar as relações de trabalho. No entanto, o que se busca evidenciar é que a sua utilização, quando não acompanhada de uma devida regulamentação, pode acarretar sérias consequências aos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à violação ao seu direito fundamental à desconexão.

Sob essa ótica, é preciso ter em mente que o universo laboral contemporâneo encontra-se inserido em uma nova dinâmica, marcada pela lógica da produtividade extrema e pela valorização da disponibilidade contínua⁸⁹. A cultura organizacional que se estabelece, portanto, é pautada na presença digital permanente, impulsionada por

⁸⁵ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 mar. 2025.

⁸⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 5.

⁸⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 16 mar. 2025. p. 1.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 4.

⁸⁹ BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Porto Alegre, v. 4, p. 18-39, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210565511.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2025. p. 23.

tecnologias que visam à aceleração de processos e ao aumento da eficiência. Tal movimento, no entanto, vem ocorrendo sem que haja, por parte do ordenamento jurídico, um acompanhamento proporcional capaz de estabelecer limites claros e mecanismos eficazes de proteção do trabalhador frente aos novos riscos⁹⁰. Na prática, a legislação tem contribuído para a fragilização das garantias dos trabalhadores, ampliando brechas normativas que favorecem a intensificação do trabalho e a relativização do direito à desconexão⁹¹.

Em síntese, apesar dos incontestáveis benefícios trazidos pelas inovações tecnológicas, sua inserção nas relações de trabalho – sem a devida regulamentação – tem facilitado a flexibilização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, tornando difusas as barreiras que separam o trabalho da vida pessoal⁹². O cenário torna-se ainda mais alarmante quando consideramos o aumento na competitividade do mercado de trabalho e a intensa busca por produtividade⁹³, eis que, conjugados à inserção das tecnologias nas relações de trabalho, criam um ambiente propício à relativização dos limites e garantias estabelecidas pelas normas trabalhistas, trazendo impactos diretos à saúde física e mental dos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado ao longo do presente estudo, o avanço exponencial da tecnologia e sua inserção nos mais diversos âmbitos da vida humana tem ressignificado profundamente as formas de interação social, com especial impacto sobre as relações de trabalho. A hiperconectividade – característica inerente à era digital – vem impondo uma nova lógica ao vínculo entre empregado e empregador: espera-se, cada vez mais, que o trabalhador permaneça acessível, produtivo e responsável, mesmo fora dos horários formalmente pactuados. Essa nova realidade, marcada pela expectativa de constante disponibilidade, acaba por romper os limites entre o tempo destinado ao trabalho e o período reservado ao descanso, o que contribui significativamente para o aumento da sobrecarga mental, do estresse e do adoecimento físico e emocional dos trabalhadores.

Nesse sentido, o presente trabalho buscou demonstrar que a violação ao direito à desconexão não se limita à intensificação das exigências laborais, mas representa uma

⁹⁰ STÜRMER, Gilberto; ASSIS, Bóris Chechi de. Direito fundamental à desconexão e sua possível efetivação por meio da negociação coletiva. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 222, p. 87-106, 2022. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?src=rl&srguid=i0a89a5780000019639cf1b11a1ad1cdf&docguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&hitguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&spos=1&epos=1&td=156&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 mar. 2025. p. 3.

⁹¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FERREIRA, Marília Lustosa; BASTOS, Caroline Ramos da Silva. A duração do trabalho na reforma trabalhista e o direito ao descanso e à desconexão. *Revista de Direito do Trabalho*, [S. I.], v. 210, p. 377-397, 2020. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89b1d5000001965e3d7a0f6c0857b8&docguid=le568fa5052d711eaae249550cf4f4a8e&hitguid=le568fa5052d711eaae249550cf4f4a8e&spos=1&epos=1&td=22&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 21 mar. 2025. p. 8.

⁹² FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, [S. I.], v. 7. n. 1, p. 24-43, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadmat/article/view/7564>. Acesso em: 22 mar. 2025. p. 38.

⁹³ SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RIEFFEL, Franciele Bonho. As novas Tecnologias de Informação e de Comunicação (TIC) e o direito à desconexão como direito humano e fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista de Direitos Humanos e Efetividade*, Salvador, v. 4, n. 1, p. 115-134, 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadhe/article/view/4354/pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025. p. 127.

afronta direta a diversos direitos fundamentais, como o lazer, o repouso, a limitação da jornada e, sobretudo, a dignidade da pessoa humana. A análise desenvolvida evidenciou um crescimento expressivo na adoção de regimes de trabalho remoto, os quais, contudo, não têm sido acompanhados por mecanismos normativos eficazes de proteção ao trabalhador. Ao contrário, observa-se um aumento nos prejuízos à sua saúde física e mental, tornando-os mais suscetíveis a quadros de ansiedade, depressão e síndromes associadas à exaustão profissional.

É nesse cenário que o direito à desconexão se impõe como um instrumento jurídico fundamental à proteção integral dos trabalhadores, sendo entendido como a prerrogativa do trabalhador de se desvincular das obrigações laborais fora da sua jornada contratual. Ainda que não haja, até o momento, previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro, a doutrina ressalta que tal direito decorre da interpretação sistemática e principiológica da Constituição Federal de 1988, em especial dos direitos fundamentais voltados à tutela da saúde, do lazer, do repouso e da limitação da jornada. Consiste, portanto, em uma garantia que visa preservar a dignidade da pessoa humana no contexto laboral, assegurando ao trabalhador a possibilidade concreta de desfrutar de sua vida pessoal de forma plena e inviolável.

Não obstante a inegável relevância do direito à desconexão, a presente pesquisa evidencia que o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de uma regulamentação específica capaz de assegurar sua efetiva implementação. A Reforma Trabalhista de 2017, ao ampliar hipóteses de dispensa do controle de jornada e estimular modalidades mais flexíveis de contratação, agravou as dificuldades já existentes, favorecendo práticas que violam a limitação da jornada e comprometem o bem-estar do trabalhador. Essa lacuna legislativa, longe de ser um mero detalhe técnico, representa uma afronta à própria lógica do Direito do Trabalho, cuja função primordial é proteger a parte hipossuficiente da relação laboral. Nesse sentido, infere-se que a insuficiência de instrumentos jurídicos eficazes compromete a tutela dos mais diversos direitos fundamentais dos trabalhadores, impedindo a consolidação de relações de trabalho verdadeiramente dignas e seguras.

Em síntese, o presente estudo demonstra que o reconhecimento formal do direito à desconexão constitui medida urgente e necessária à proteção efetiva do trabalhador. Mostra-se imprescindível que o ordenamento jurídico evolua no sentido de estabelecer regras claras e eficazes que assegurem o respeito ao tempo de descanso, inclusive fora do ambiente físico da empresa. A pesquisa evidencia que garantir o direito à desconexão significa proteger não apenas o tempo do trabalhador, mas sua saúde, sua dignidade e sua condição de sujeito de direitos. Trata-se, portanto, de um desafio jurídico que exige respostas concretas e efetivas, de modo a assegurar relações de trabalho mais humanas, equilibradas e compatíveis com os valores constitucionais.

5 REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FERREIRA, Marília Lustosa; BASTOS, Caroline Ramos da Silva. A duração do trabalho na reforma trabalhista e o direito ao descanso e à desconexão. **Revista de Direito do Trabalho**, [S. I.], v. 210, p. 377-397, 2020. Disponível em:

<a href="https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89b1d5000001965e3d7a0f6c0857b8&docguid=le568fa5052d711eaae249550cf4f4a8e&hitguid=le568fa5052d711eaae249550cf4f4a8e&spos=1&epos=1&td=22&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1. Acesso em: 21 mar. 2025.

AMBROSIO, Felipe Augusto Rodrigues; PRADO, Luane Victoria do. Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 229, p. 291 – 309, 2023. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89ce230000019335954ecc8a2c7401&docguid=I0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&hitguid=I0a0129a0f07d11ed94af9cafa97b3bfc&spos=1&epos=1&td=17&context=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 ago. 2024.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, p. 18-39, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210565511.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2025.

BOLSI, Karyn Cristine Bottega; MARANGONI, Keila Fernanda; SANTOS, Paulo Junior Trindade dos. Sociedade da Informação: O Direito à Desconexão no Teletrabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [S. I.], v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/8883/pdf>. Acesso em: 02 ago. 2024.

BONDUKI, Maria Fernanda; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização. **Revista Brasileira de Direito Social**, [S. I.], v. 6, n. 2, p. 83–101, 2023. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/265>. Acesso em: 11 maio 2025. p. 94.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucacao/constitucacao.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

CABRAL, Umberlândia. Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. [S. I.], 2025. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Em%202022%20cerca%20de%207,\(TIC\)%20em%20suas%20atividades](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Em%202022%20cerca%20de%207,(TIC)%20em%20suas%20atividades). Acesso em: 4 abr. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [S. I.], v. 7. n. 1, p. 24-43, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564>. Acesso em: 22 mar. 2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, [S. I.], v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Disponível em:

<https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738>. Acesso em: 16 mar. 2025.

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281–300, 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/22123>. Acesso em: 12 out. 2024.

FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disruptão. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 209, p. 105-126, 2020. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89868f00000196a58458e58ca7d4ff&docguid=l1d4a47f006eb11ea9155010000000000&hitguid=l1d4a47f006eb11ea9155010000000000&spos=1&epos=1&td=3&context=15&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 6 maio 2025.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito** (UFPR), Curitiba, v. 64, n. 1, p. 119-136, 2019. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/14959/2/A_tematica_como_instrumento_de_labor_teletrabalho_e_hiperconexao.pdf. Acesso em: 8 out. 2024.

FINCATO, Denise Pires; MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. Síndrome de Burnout, trabalho e tecnologia. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, n. 396, p. 31-47, 2016. Disponível em: <https://www.hseitora.com.br/acervo/doutrina/view/24>. Acesso em: 23 mar. 2025.

FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e direitos fundamentais sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. I.], v. 7, n. 24, p. 196–215, 2013. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246>. Acesso em: 20 nov. 2024.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, [S. I.] 2016. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf. Acesso em: 11 ago. 2024.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Maria Caxambu Graminho. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. I.], v. 14, n. 43, p. 185–214, 2021. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 29 abr. 2025.

GOMES, Irene; CABRAL, Umberlândia. 84,9% das indústrias de médio e grande porte utilizaram tecnologia digital avançada. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. [S. I.], 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37973-84-9-das-industrias-de-medio-e-grande-porte-utilizaram-tecnologia-digital-avancada>. Acesso em: 10 abr. 2025.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela lei 13. 467/2017. In:

CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 4., 2017, Santa Maria. **Anais** [...]. Santa Maria: UFSM, 2017. p. 1-15. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-14-2.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 2 mar. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621125/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 202, p. 201–221, 2019. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a5780000019639d6e23ea1ad1d48&docguid=l26439c6076c911e9bee001000000000&hitguid=l26439c6076c911e9bee001000000000&spos=1&epos=1&td=56&context=32&crumb-b-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 7 mar. 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 175, p. 63 – 91, 2017. Disponível em: <a href="https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89ce2300000193359e92a9b9ecc525&docguid=l8d477190edb211e6a127010000000000&hitguid=l8d477190edb211e6a127010000000000&spos=1&epos=1&td=17&context=25&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1. Acesso em: 15 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 155: Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300. Acesso em: 16 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe. [S. I.], 6 jul. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-cerca-de-23-milhoes-de-pessoas-fizeram-teletrabalho-na-america-latina-e>. Acesso em: 11 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO. Genebra: OMS, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-il>. Acesso em: 4 abr. 2025.

PIMENTEL, Lenício Lemos. O teletrabalho e o poder empregatício: reflexões à luz da reforma trabalhista e da teoria territorial. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 226, p. 399-428, 2022. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89b4a300000196bfc3b33e31fd2f24&docguid=l380f0fa0618111eda9bcad40ae62d10a&hitguid=l380f0fa0618111eda9bcad40ae62d10a&spos=1&epos=1&td=111&context=150&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 11 maio 2025.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 7, n. 71, p. 820-829, 2007. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RIEFFEL, Franciele Bonho. As novas Tecnologias de Informação e de Comunicação (TIC) e o direito à desconexão como direito humano e fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direitos Humanos e Efetividade**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 115-134, 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadhe/article/view/4354/pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025.

SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621163/>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%202019%20tomo-2- 643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 out. 2024.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; MACIEAL, Márlea Nobre Costa. Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial: o direito à desconexão do trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte, n. 117, p. 11-53, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbep/article/view/17588/14372>. Acesso em: 31 ago. 2024.

STÜRMER, Gilberto; ASSIS, Bóris Chechi de. Direito fundamental à desconexão e sua possível efetivação por meio da negociação coletiva. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 222, p. 87-106, 2022. Disponível em:

<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a89a5780000019639cf1b11a1ad1cdf&docguid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&hitg>
uid=Id211e2f0748611ecabeca1652b4297e2&spos=1&epos=1&td=156&context=9&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1.

Acesso em: 11 mar. 2025.