

UNIGUAÇU – UNIÃO DE ENSINO SUPERIOR DO IGUAÇU LTDA.

FACULDADE UNIGUAÇU

CURSO DE DIREITO

Seminário de Monografia II

GISELI MAGGI DE CARVALHO

**O DIREITO À DESCONEXÃO SOB A PERSPECTIVA DO
TELETRABALHO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL À LUZ DO TST**

SÃO MIGUEL DO IGUAÇU

2025

GISELI MAGGI DE CARVALHO

O DIREITO À DESCONEXÃO SOB A PERSPECTIVA DO TELETRABALHO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL À LUZ DO TST

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito da Faculdade UNIGUAÇU.
Orientador(a): Prof(a) Ma. Adriana Stormoski Lara.

SÃO MIGUEL DO IGUAÇU

2025



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

TERMO DE APROVAÇÃO

GISELI MAGGI DE CARVALHO

O DIREITO À DESCONEXÃO SOB A PERSPECTIVA DO TELETRABALHO: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL À LUZ DO TST

Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado, sob a orientação do(a) professor(a) Adriana Stormoski Lara, aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Faculdade UNIGUAÇU, pela seguinte banca examinadora:

Professor(a) Orientador(a) Adriana Stormoski Lara
Faculdade UNIGUAÇU

Professor(a) Sheila Alves
Faculdade UNIGUAÇU

Professor(a) Fábio Aristimunho Vargas
Faculdade UNIGUAÇU

SÃO MIGUEL DO IGUAÇU, 13 DE NOVEMBRO DE 2025.

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por iluminar meu caminho, fortalecer minha fé e me conceder coragem para enfrentar cada desafio.

Aos meus pais, que sempre foram meu maior exemplo de amor, honestidade e dedicação.

Ao meu marido, companheiro de todas as horas, por seu amor, paciência e incentivo incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder força, sabedoria e serenidade em cada etapa desta jornada. Sem Sua presença e cuidado, nada disso seria possível.

Agradeço aos meus pais, por todo amor, apoio e incentivo em cada etapa da minha vida. Por acreditarem em mim mesmo quando eu duvidava, e por me ensinarem o valor da dedicação e da persistência.

Ao meu marido, meu companheiro de todas as horas, por estar ao meu lado com paciência, carinho e força. Obrigada por compreender minhas ausências, celebrar cada conquista comigo e me lembrar, nos dias difíceis, do porquê de tudo isso. Sua presença tornou esta jornada mais leve e possível.

À faculdade, pela oportunidade de aprendizado e por todo o suporte oferecido ao longo dessa jornada acadêmica.

A minha orientadora, professora Adriana, por compartilhar comigo seus conhecimentos, pela paciência, por me orientar nessa etapa e por cada conselho.

A professora Jessica, por conduzir cada aula de forma excepcional, compartilhando seu conhecimento e por cada atendimento que me ajudou a chegar até aqui.

Ao coordenador do curso, professor Carlos, pelo apoio durante os anos da graduação, pelos conselhos e por cada experiência proporcionada.

Aos professores, que compartilharam conhecimento, experiência e motivação. Cada aula, orientação e conselho contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Aos colegas e amigos, pela companhia nas horas de estudo, pelas conversas que aliviaram o cansaço e pelas risadas que tornaram o caminho mais leve.

E, por fim, a mim mesma, por não desistir, por acreditar no meu potencial e por chegar até aqui. Este trabalho é também resultado da minha força e determinação.

“Mas é que a minha escolha é só minha
E eu escolho que já é hora do voo
Que hoje o céu já fez silêncio
Eu acho tão bonito quando
A gente segue um sonho
E não quer mais voltar.”

(Atitude 67, 2020c)

RESUMO

O presente trabalho analisa o direito à desconexão sob a perspectiva do teletrabalho, buscando compreender como o Tribunal Superior do Trabalho – TST tem interpretado e aplicado esse direito diante das transformações provocadas pelo avanço tecnológico e pela intensificação da conectividade digital. O problema de pesquisa parte do questionamento sobre como o TST vem reconhecendo o direito à desconexão e de que forma suas decisões têm contribuído para a proteção da saúde mental e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos teletrabalhadores. O estudo tem como objetivo geral analisar a efetividade da aplicação desse direito nas relações de trabalho remoto, e como objetivos específicos: examinar a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro; compreender o conteúdo e a finalidade do direito à desconexão e seus impactos sobre a saúde do trabalhador; e investigar tendências jurisprudenciais e lacunas na proteção conferida aos empregados nessa modalidade. A metodologia utilizada segue abordagem qualitativa, com método indutivo e procedimento monográfico, fundamentando-se em pesquisa bibliográfica e análise documental de legislações, projetos de lei e decisões judiciais. Os resultados apontam que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT contemple dispositivos sobre o teletrabalho, ainda não há previsão expressa do direito à desconexão, gerando interpretações diversas nos tribunais. Conclui-se que o reconhecimento formal desse direito é essencial para garantir a dignidade da pessoa humana, prevenindo o esgotamento profissional e assegurando o respeito ao tempo de descanso. Por fim, destaca-se a relevância da aprovação do Projeto de Lei n. 4.579/2023, de 20 de setembro de 2023, como medida necessária para consolidar a proteção jurídica do trabalhador na era digital.

Palavras-chave: teletrabalho; direito à desconexão; jurisprudência; saúde mental; burnout.

ABSTRACT

This study analyzes the right to disconnect from the perspective of telework, seeking to understand how the Superior Labor Court – TST has interpreted and applied this right in light of the transformations caused by technological advances and the intensification of digital connectivity. The research problem is based on the question of how the TST has recognized the right to disconnect and how its decisions have contributed to protecting the mental health and the balance between professional and personal life of teleworkers. The general objective is to analyze the effectiveness of the application of this right in remote work relations, and the specific objectives are: to examine the regulation of telework in the Brazilian legal system; to understand the content and purpose of the right to disconnect and its impact on workers' health; and to investigate jurisprudential trends and gaps in the protection afforded to employees in this modality. The methodology follows a qualitative approach, with an inductive method and monographic procedure, based on bibliographic research and documentary analysis of legislation, bills, and court decisions. The results indicate that although the Consolidation of Labor Laws – CLT includes provisions regarding telework, it still lacks an express regulation of the right to disconnect, leading to different interpretations among courts. It is concluded that the formal recognition of this right is essential to ensure human dignity, prevent professional exhaustion, and guarantee respect for rest periods. Finally, the study highlights the relevance of approving Bill No. 4.579/2023, of September 20, 2023, as a necessary measure to strengthen the legal protection of workers in the digital era.

Keywords: telework; right to disconnect; jurisprudence; mental health; burnout.

LISTA DE SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19 – Doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FIRJAN – Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MP – Medida Provisória
PL – Projeto de Lei
TCC – Trabalho de Conclusão de Curso
TIC – Tecnologias da Informação e da Comunicação
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UFU – Universidade Federal de Uberlândia
UFC – Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 TELETRABALHO E SUA FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA.....	12
2.1 EVOLUÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO	12
2.2 REGULAMENTAÇÃO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA	15
2.3 DESAFIOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO	18
3 DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	24
3.1 ORIGEM E CONCEITO DO DIREITO À DESCONEXÃO	24
3.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA	26
3.3 JORNADA DE TRABALHO, TECNOLOGIAS E DESCONEXÃO	29
4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E DO PROJETO DE LEI N. 4.579/2023	32
4.1 PESQUISA JURISPRUDENCIAL NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	32
4.2 ANÁLISE DO PROJETO DE LEI N. 4.579/2023	35
4.3 PERSPECTIVAS PARA PROMULGAÇÃO DO PROJETO DE LEI	37
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias da informação e comunicação redefiniu as formas de interação social e profissional no século XXI. A incorporação de recursos digitais às rotinas corporativas promoveu novas possibilidades de execução do trabalho, entre elas o teletrabalho, que ganhou força no Brasil após a pandemia da COVID-19. No contexto pós-pandêmico evidenciou um cenário de hiperconectividade, no qual a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso se tornou cada vez mais tênue.

Mas, apesar de trazer benefícios como flexibilidade e autonomia, também gerou novas tensões quanto à disponibilidade permanente e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Com isso, emergiu a necessidade de reconhecer juridicamente o direito à desconexão, entendido como o direito do trabalhador de se desligar das atividades laborais fora da jornada regular.

Nesse sentido, o tema deste Trabalho de Conclusão de Curso – TCC é o direito à desconexão sob a perspectiva do teletrabalho, analisado à luz do Tribunal Superior do Trabalho – TST. O estudo busca compreender como o TST tem interpretado e aplicado esse direito, diante das novas exigências de disponibilidade impostas pelo avanço tecnológico e pela virtualização do trabalho.

O problema de pesquisa formula-se da seguinte maneira: como o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido e aplicado o direito à desconexão no contexto do teletrabalho? O objetivo geral é analisar a interpretação e aplicação desse direito pelo TST. Como objetivos específicos, pretende-se: examinar a regulamentação do teletrabalho na legislação brasileira; compreender a finalidade e os impactos do direito à desconexão; e identificar tendências e lacunas na jurisprudência trabalhista.

A relevância do estudo reside na necessidade de atualizar a proteção jurídica do trabalho frente às novas tecnologias. A ausência de normas específicas sobre desconexão causa insegurança jurídica e contribui para o aumento de doenças como estresse e burnout. Assim, o trabalho busca contribuir para o debate acadêmico e jurídico sobre a efetividade dos direitos trabalhistas na era digital.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa fundamenta-se nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da saúde do trabalhador. Autores como Moreira (2022), Hissa Filho (2024) e Souto Maior

(2003) analisam a relação entre o teletrabalho e os riscos à saúde mental, defendendo a desconexão como instrumento de equilíbrio e proteção à vida privada.

A abordagem é qualitativa, com método indutivo e procedimento monográfico. Foram utilizados livros, artigos, dissertações e legislações pertinentes, além de coleta de dados direcionada, realizada por meio da análise de decisões do TST e de documentos oficiais disponíveis em portais do Governo Federal e do Congresso Nacional.

Para isso, considera-se o marco normativo da CLT, especialmente após as alterações introduzidas pelas Leis n. 12.551/2011, de 15 de dezembro de 2011 e n. 13.467/2017, 13 de julho de 2017, e os impactos da Medida Provisória n. 1.108/2022, de 25 de março de 2022, posteriormente convertida na Lei n. 14.442/2022, de 2 de setembro de 2022, que consolidou a regulamentação do teletrabalho.

O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro aborda a evolução, regulamentação e desafios jurídicos do teletrabalho. O segundo discute a origem, os fundamentos constitucionais e o conceito do direito à desconexão. O terceiro apresenta a análise jurisprudencial do TST e o exame do Projeto de Lei n. 4.579/2023, de 20 de setembro de 2023, que propõe sua inclusão expressa na CLT.

Dessa forma, o estudo evidencia que o reconhecimento do direito à desconexão é essencial para assegurar a dignidade, a saúde e o equilíbrio psíquico do trabalhador diante das exigências de um mundo cada vez mais conectado.

2 TELETRABALHO E SUA FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

O objetivo deste capítulo é conceituar o teletrabalho, abordando suas ramificações, características e seus impactos, bem como sua fundamentação jurídica nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas — CLT. Para atingir este objetivo, as ideias foram estruturadas da seguinte forma: na primeira seção será abordado o conceito e as características do teletrabalho; o segundo tópico tratará da regulamentação na Consolidação das Leis Trabalhistas — CLT antes e após a reforma trabalhista; e o terceiro tópico terá por objetivo abordar a evolução do teletrabalho nos últimos anos, bem como, seus desafios jurídicos.

2.1 EVOLUÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

O avanço acelerado das tecnologias, especialmente nas últimas décadas e com grande influência da Pandemia do COVID-19, causou profundas transformações da dinâmica das relações de trabalho, tornando a fronteira entre a vida profissional e pessoal cada vez mais tênue.

Nesse sentido, Bruno Durães, Maria Aparecida da Cruz Bridi e Renata Queiroz Dutra explicam:

Os trabalhadores remotos, de acordo com os dados da pesquisa IBGE Pnad Covid-19, oscilaram entre 8,914 milhões na semana de 31 de maio a 6 de junho de 2020, maior patamar de trabalhadores que passaram a trabalhar em casa registrado no Brasil, e o menor, que correspondeu a 7,806 milhões entre 13 de setembro e 19 de setembro de 2020. (Durães; Bridi; Dutra. 2021, p. 947).

Nesse contexto, o teletrabalho surge como uma modalidade que rompe o modelo tradicional da prestação de serviços presenciais, possibilitando que as atividades laborais sejam realizadas à distância, com o uso de recursos tecnológicos de comunicação e informação.

Para Maria Gabriela Silva Moreira (2022h), teletrabalho é realizado fora das dependências da empresa, levando inúmeras pessoas por todo o mundo a aderir, sem se afastar do contrato de trabalho padrão. Com isso, é importante ressaltar que, embora o teletrabalho seja realizado remotamente, não há distinção entre a proteção do trabalhador presencial.

Ainda, Moreira (2022h) esclarece que essa modalidade permite que o empregado desempenhe suas atividades profissionais em sua residência ou centros adaptados, e o trabalho tradicional, com comandos diretos entre empregador e empregado, cede lugar aos comandos à distância.

Mesmo que o trabalho imaterial fica distante fisicamente do trabalho material, a subordinação e o controle são cada vez mais incisivos e eficazes com as tecnologias, mesmo à distância.

A Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou a Consolidação das Leis Trabalhista — CLT, e implementou o teletrabalho no artigo 6º da CLT (Brasil, 2011). Sua regulamentação formal ocorreu com a Reforma Trabalhista, por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (Brasil, 2017).

Mas, diante dessa complementação da regulamentação do teletrabalho, é essencial diferenciar o teletrabalho de outras modalidades de trabalho à distância. O teletrabalho, conforme definido pela Lei n. 13.467/2017, se caracteriza pela prestação de atividades fora das dependências da empresa, com o uso de tecnologias de informação e comunicação.

Embora o *home office* e o teletrabalho sejam semelhantes por ambos ocorrerem fora da empresa, há diferenças significativas. O teletrabalho, regulamentado pela CLT, envolve atividades que podem ser realizadas remotamente, com controle e estrutura definidos pelo empregador. Já o *home office* é uma prática mais informal, geralmente adotada de forma temporária ou eventual, sem necessidade de previsão contratual específica (Firjan, 2022f).

Essa distinção é importante para compreender o contexto das demais formas de trabalho. O trabalho externo, por exemplo, exige deslocamento constante, como vendedores e motoristas, não havendo controle de jornada fixo, mas com registro obrigatório em carteira. Se diferencia do teletrabalho justamente pela natureza móvel e pela ausência de vínculo tecnológico contínuo com a empresa (Firjan, 2022f).

Em relação ao trabalho híbrido, observa-se um modelo intermediário: parte das atividades é desenvolvida presencialmente e outra parte remotamente. Nesse caso, é essencial o acordo entre empregado e empregador sobre os dias e locais de execução das tarefas (Firjan, 2022f).

Por fim, existem situações excepcionais que demandam o afastamento do trabalho presencial, como gestantes ou pessoas com comorbidades, mediante

recomendação médica. Esses casos não configuram propriamente uma modalidade de trabalho, mas sim uma adaptação necessária à condição de saúde do trabalhador (Firjan, 2022f).

Em síntese, o teletrabalho e o *home office* se diferenciam principalmente pela formalidade e pela regulamentação. O primeiro está previsto em lei e integra o contrato de trabalho, com regras específicas de controle e infraestrutura, enquanto o segundo é mais flexível e eventual, sem obrigatoriedade de previsão contratual (Firjan, 2022f).

Além das características que difere o teletrabalho de outras modalidades de trabalho, Manuel Martin Pino Estrada (2014), divide o teletrabalho em dez classificações, sendo elas o teletrabalho histórico, escravo, ilícito, espacial, robótico, ciborgues, indígena, tribal, cibernético e misto.

O teletrabalho histórico é caracterizado pelo uso de antigas formas de telecomunicação, como sinais de fumaça, tambores, assobios, correio postal, telégrafo e telefone. Já o teletrabalho escravo ocorre em ambientes digitais, onde o trabalhador é coagido moral ou psicologicamente, perdendo sua autonomia e liberdade de romper o vínculo empregatício (Estrada, 2014).

O teletrabalho ilícito, por sua vez, se desenvolve na chamada *Dark Web*, espaço utilizado para atividades criminosas, como tráfico de drogas, órgãos ou pessoas. O teletrabalho espacial, por outro lado, é exercido fora do planeta Terra, em estações espaciais, e, conforme Estrada (2014), tende a expandir-se para a colonização de Marte, tornando-se interplanetário.

Outra classificação é o teletrabalho robótico, desempenhado por robôs interconectados que executam tarefas de forma autônoma e hierarquizada. De modo semelhante, o teletrabalho ciborgue envolve pessoas com dispositivos tecnológicos ou estruturas mecânicas implantadas no corpo, possibilitando uma interação direta entre ser humano e máquina (Estrada, 2014).

Estrada (2014) também menciona o teletrabalho indígena, praticado por comunidades que, mesmo afastadas dos grandes centros, utilizam recursos digitais para comunicação e trabalho, e o teletrabalho tribal, que ocorre em tribos isoladas, mantendo-se afastadas do contato externo para preservar sua cultura e segurança (Estrada, 2014).

Por fim, o teletrabalho cibernético ocorre na interação entre humanos e máquinas no ambiente virtual, enquanto o teletrabalho misto combina duas ou mais

das classificações anteriores, como, por exemplo, o realizado simultaneamente entre robôs e ciborgues ou entre uma estação espacial e uma aldeia indígena (Estrada, 2014).

Ainda que tais classificações sejam relevantes para compreender a amplitude conceitual do teletrabalho, esta pesquisa não abordará nenhuma delas de forma aprofundada, limitando-se à análise do teletrabalho sob a ótica legal e organizacional contemporânea.

Observa-se que, o teletrabalho não se trata de uma simples alternativa de trabalho, mas também, de uma modalidade complexa e em constante evolução. Sua consolidação teve impulso graças ao avanço tecnológico e pela necessidade de adaptação durante a pandemia do COVID-19.

As distinções entre o teletrabalho e as demais modalidades são fundamentais para a correta aplicação da legislação e a garantia de direitos ao empregado. Compreender essa evolução é essencial, preparando as partes para lidar com os desafios jurídicos.

2.2 REGULAMENTAÇÃO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A introdução formal do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro é um fenômeno recente no Direito do Trabalho. Na prática, essa modalidade se desenvolvia com base nos princípios gerais do contrato de trabalho, gerando dúvidas jurídicas para empregadores e empregados.

No Brasil, o teletrabalho foi implementado na Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, pela Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterando o artigo 6º da CLT, e sua regulamentação formal ocorreu com a Reforma Trabalhista, por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (Brasil, 2017. Brasil, 2011).

A promulgação da Lei n. 13.467/2017 representou um marco na regulamentação do teletrabalho, suprimindo uma lacuna normativa diante da crescente adoção dessa modalidade de prestação de serviço, uma vez que, embora já praticado, sua aplicação jurídica ocorria de maneira incerta.

Foram inseridos os artigos 75-A a 75-E, estabelecendo suas condições, como a contratação, direitos e deveres dos empregados e empregadores. Posteriormente,

em março de 2022, o governo brasileiro publicou a Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, sendo promulgada como Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022, que complementou as legislações anteriores, como a CLT e a Reforma Trabalhista (Brasil, 2022).

Conforme o artigo 75-B *caput* e parágrafo único, da Lei n. 13.467/2017, o teletrabalho é aquele realizado fora das dependências da empresa, utilizando tecnologias de comunicação e informação, desde que não configure trabalho externo (Brasil, 2017). Ainda, dispõe que o simples comparecimento para realizar atividades específicas não descaracteriza o regime do teletrabalho.

O artigo 75-C, da Lei n. 13.467/2017, estabelece que deverá constar no contrato de trabalho, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, especificando as atividades que serão realizadas. Poderá ocorrer a alteração entre regime presencial e vice e versa, desde que tenha acordo entre as partes, garantindo prazo de transição (Brasil, 2017).

Quanto as garantias de condições de trabalho, o artigo 75-D da Lei n. 13.467/2017, trata sobre os equipamentos indispensáveis para a realização do teletrabalho, devendo ser interpretado juntamente com o artigo 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT (Brasil, 2017).

Neste contexto, de acordo com Moreira (2022h), o empregador é responsável pelos gastos com equipamentos e infraestrutura, não tendo natureza salarial, devendo constar em contrato. Ressalta ainda que, despesas pessoais do empregado não são de responsabilidade do empregador, devendo ser reembolsado somente despesas extraordinárias.

Por fim, o artigo 75-E da Lei n. 13.467/2017, aborda, de forma sutil, sobre a medicina e segurança do trabalho, dispondo com clareza a responsabilidade do empregador, que deve instruir o empregado, com o fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (Brasil, 2017).

Entretanto, o dispositivo não aborda excludente de responsabilidade, uma vez que o empregador, além de instruir, deve garantir a segurança do empregado, mesmo fora das dependências da empresa. Ainda, em conjunto com o dever de fiscalizar o ambiente, impõe ao empregado a assinatura de um termo de responsabilidade, se comprometendo a seguir as orientações do empregador (Moreira, 2022h).

A simples assinatura não exclui a responsabilidade, mas em caso de inexistência do referido termo, verifica-se que o empregador não instruiu de forma correta o empregado sobre as normas de saúde e segurança do trabalho (Moreira, 2022h).

Quanto a jornada de trabalho, esta consiste no tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, sem prejudicar seus intervalos. Com isso, verifica-se que teletrabalho entra na categoria de jornadas não controladas, onde o trabalhador não é submetido ao real controle e fiscalização pelo empregador, não aferindo horas extras (Moreira, 2022h).

Diante disso, inseriu-se o inciso III ao artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, excluindo o teletrabalho do controle de jornada, e, por consequência, o recebimento de horas extras, o que já ocorre com trabalhadores que realizam atividades externas incompatíveis com o controle. (Moreira, 2022h).

Dessa forma, a Reforma Trabalhista regulamentou o teletrabalho, sem o diferenciar do trabalho realizado nas dependências da empresa, permitindo o reconhecimento de vínculo empregatício, mesmo que o empregado realize as atividades laborais à distância (Moreira, 2022h).

Para Moreira (2022h), não há o que se falar de impossibilidade de controle de jornada, tendo em vista que o meio de execução do teletrabalho é por meio de equipamento de comunicação e informação, existindo a possibilidade de controle de jornada.

Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho — TST, quando há possibilidade de controle de jornada, como o teletrabalho, realizado por meio de equipamentos de tecnologia, também há possibilidade de pagamento de horas extras.

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 – Recurso Ordinário: 00101320520165030178/ 0010132-05.2016.5.03.0178 – Minas Gerais – 2ª Turma – Publicação em 13.03.2017)

A regulamentação do teletrabalho por meio da Reforma Trabalhista representou um avanço importante na adaptação da legislação brasileira às novas formas de trabalho mediadas por tecnologias. A inclusão dos artigos 75-A a 75-E trouxe diretrizes sobre a contratação, jornada, fornecimento de equipamentos e segurança do trabalho.

Entretanto, apesar disso, existem lacunas interpretativas, especialmente no que diz respeito controle de jornada, responsabilização em casos de acidentes e a fiscalização das condições de trabalho, o que é necessária interpretação jurisprudencial para garantir os direitos dos trabalhadores em uma realidade cada vez mais digitalizada.

Fica evidente que a legislação ainda carece de aprimoramentos para acompanhar os avanços no mundo do trabalho, exigindo constante atualização normativa. O equilíbrio entre a flexibilidade, proteção e segurança deve ser o objetivo central para que o teletrabalho de consolide como uma modalidade justa.

2.3 DESAFIOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO

Embora o teletrabalho tenha sido inserido formalmente no ordenamento jurídico, essa modalidade ainda revela uma série de desafios jurídicos que a legislação não consegue resolver de forma plena. A inovação não trouxe somente a flexibilidade às relações de trabalho, mas também complexidades.

O teletrabalho permite delinear seus horários, sendo capaz de conciliar o trabalho com a vida pessoal. É importante ressaltar que essa mudança pode resultar em jornadas de trabalho exaustivas, devido a uma dedicação excessiva, chegando a ficar conectado dia e noite à atividade laboral.

Para Moreira (2022h), quando se fala em pontos positivos do teletrabalho, o que mais chama atenção é a flexibilidade de horários. Mas, na bagagem encontram-se os riscos, uma vez que, utilizando recursos tecnológicos e estando sempre conectados, o limite entre a vida profissional e pessoal é rompido.

Em primeiro lugar, é importante notar que o ambiente de trabalho não pode ser separado do ambiente geral, pois é impossível considerar uma boa qualidade de vida sem um local de trabalho adequado, assim como equilíbrio e sustentabilidade estão interligados (Silva; Teodoro; Pedrosa, 2023).

Conforme estabelecido no artigo 225 da Constituição da República de 1988, da seguinte maneira:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (Brasil, 1988).

Em um cenário profissional que visa mudar a dinâmica tradicional, inserindo o ambiente de trabalho no lar, reduzindo a supervisão direta do empregador sob o empregado, torna-se evidente e claro o impacto que ocorre na dignidade do empregado, uma vez que é acompanhado por metas e produtividade.

Esse desafio é interpretado em conjunto com o artigo 75-D, uma vez que, para se ter um ambiente de trabalho adequado e para o trabalhador desempenhar suas atividades precisamente, é necessário a disponibilização de equipamentos para a realização do teletrabalho, sendo de responsabilidade do empregador.

A jornada de trabalho se torna, sem dúvida, um dos principais desafios quando se trata de trabalho remoto, ao oferecer a flexibilidade para os próprios funcionários definirem seus horários e cumpram suas responsabilidades (Silva; Teodoro; Pedrosa, 2023).

Apesar do artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis Trabalhistas — CLT, excluir o teletrabalho do controle de jornada, Moreira (2022h) afirma não haver como falar de impossibilidade de controle, uma vez que o meio de execução do teletrabalho é por meio de equipamentos de tecnologias de comunicação e informação.

Na mesma linha de pensamento, é válido lembrar da importância da comunicação no ambiente de trabalho, tanto com o empregador, quanto com o restante da equipe. A comunicação faz parte do ser humano, sempre existindo essa necessidade de se comunicar, principalmente quando envolve um trabalho que se torna mais complexo.

De acordo com Oliveira (2018), a comunicação interna é a base do trabalho de uma empresa. Como público interno de uma empresa, podemos considerar os funcionários, os fornecedores, os acionistas, a administração, etc.

No teletrabalho não é diferente, sendo importante a comunicação entre o empregado com o empregador e o restante da equipe. A solidão é um dos grandes

problemas relacionados a comunicação no teletrabalho, uma vez que o crescente isolamento e falta de comunicação verbal vem crescendo constantemente.

Nesse sentido, em meados de 2020, a pandemia da Covid-19 provocou profundas transformações na forma como as organizações se estruturam e se comunicam. As empresas precisaram adotar medidas urgentes para garantir a continuidade das suas atividades, recorrendo, em larga escala, ao trabalho remoto (Alves, 2022b).

Esse contexto revelou tanto desafios quanto oportunidades, exigindo o desenvolvimento de novas práticas de gestão e comunicação interna capazes de manter as equipas coesas e produtivas, mesmo à distância, levando o teletrabalho a ganhar relevância como alternativa viável ao modelo tradicional presencial (Alves, 2022b).

Embora já existisse antes da pandemia, foi neste período que a sua adoção se intensificou, tornando-se uma realidade global. Assim, compreender o teletrabalho passou a implicar também compreender as estratégias comunicacionais que sustentam o vínculo entre colaboradores e organização, mesmo em ambientes virtuais (Alves, 2022b).

Ainda, a falta de comunicação regular com os colegas e gestores gera a dificuldade na execução de tarefas, tornando é um desafio, uma vez que a comunicação inadequada pode prejudicar a execução de tarefas, diminuindo a produtividade, privando que o empregado transmita ou receba feedbacks frequentes.

Além disso, a gestão de tempo e de produtividade também são desafios para ambos os lados, uma vez que o teletrabalho permite ser uma modalidade que não é supervisionado diretamente pela empresa, permitindo que o empregado faça sua própria gestão.

Ainda, outro desafio que surge é relacionado ao acidente de trabalho, principalmente quando não existe um sistema formal de controle de jornada de trabalho, permitindo ao empregado a liberdade de decidir quando desempenhar suas atividades.

Diante disso, o artigo 75-E da Lei n. 13.467/2017 dispõe sobre a medicina e segurança do trabalho, abordando com clareza a responsabilidade do empregador, que deve instruir o empregado, com o fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (Brasil, 2017).

De acordo com Moreira (2022h) não há excludente de responsabilidade no dispositivo, devendo garantir a segurança do empregado, mesmo que fora das dependências da empresa, podendo ser responsabilizado, ainda, pela ausência de instrução ao empregado.

Mas ainda assim, essa obrigação, no entanto, enfrenta dificuldades práticas, como a fiscalização do ambiente de trabalho do empregado, sendo realizado fora das dependências da empresa, levantando questões sobre a efetividade da proteção à saúde do empregado.

Ainda sobre desafios do teletrabalho, além de questionar se a estrutura tecnológica supre as necessidades operacionais, o empregador precisa assegurar que todos os dados manejados, nessa modalidade de trabalho, estão seguros, visando assim evitar vazamentos intencionais ou não (IWAYAMA, 2024).

O uso de ferramentas de tecnologia para monitoramento da produtividade e rastreamento de navegação, embora possa ter como objetivo de garantir a eficiência da prestação de serviços, pode abrir brecha para um possível vazamento de dados, ultrapassando os limites da privacidade.

A LGPD, inspirada no Regulamento Europeu de Proteção de Dados (GDPR), surgiu como resposta à crescente valorização das informações pessoais no cenário digital, onde dados passaram a ser tratados como ativos estratégicos (Almeida; Soares, 2022a, p. 27–28).

Ao definir dados pessoais e sensíveis, a legislação brasileira impôs às organizações públicas e privadas a obrigação de garantir confidencialidade, integridade e transparência em todas as etapas do tratamento dessas informações (Almeida; Soares, 2022a, p. 27–28).

A Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018, dispõe em seu artigo 5º, inciso X:

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

[...]

X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração; (Brasil, 2018).

Ainda, artigo 6º da LGPD afirma que a boa-fé e os princípios, a finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas devem ser observados nas atividades de tratamento de dados pessoais (Iwayama, 2024).

Torna-se evidente que o teletrabalho, apesar de regulamentado, ainda possui desafios jurídicos e práticos. A flexibilização e autonomia, não eliminam os riscos inerentes à modalidade, principalmente no que se refere à jornada de trabalho, saúde, segurança e privacidade.

Outro aspecto relevante introduzido pela LGPD é a responsabilização do controlador e do operador de dados. No ambiente remoto, essa responsabilização implica adotar medidas de segurança compatíveis com o risco, como a criptografia e o controle de acesso, além de promover a conscientização e o treinamento dos trabalhadores sobre boas práticas de proteção de dados.

A ausência de mecanismos para controle de jornada, isolamento social e a dificuldade de fiscalização, pode gerar sanções administrativas severas, como advertências, bloqueio ou eliminação de dados, previstas no art. 52 da Lei n. 13.709/18 (Almeida; Soares, 2022a, p. 36–38). Isso demonstra que o teletrabalho exige regulamentação formal e interpretações jurídicas internas por parte das empresas.

Com a criação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) pela Lei n. 13.853/19, reforçou-se o dever das organizações de observar políticas de governança e elaborar relatórios de impacto à proteção de dados. Isso representa um avanço significativo para o ambiente laboral digital, pois impõe a necessidade de transparência, mitigação de riscos e respeito aos direitos dos titulares (Almeida; Soares, 2022a, p. 40–41).

É imprescindível que o desenvolvimento tecnológico e as práticas empresariais avancem em sintonia com as normas jurídicas, assegurando que a modalidade do teletrabalho não seja somente uma alternativa funcional, mas também segura e justa para as partes.

A LGPD, portanto, consolida um novo paradigma de responsabilidade e ética no uso das informações. No contexto do teletrabalho, sua efetiva implementação não se limita ao cumprimento formal da lei, mas à internalização de uma cultura

organizacional orientada à privacidade e à segurança, o que contribui para relações de trabalho mais transparentes e equilibradas (Almeida; Soares, 2022a, p. 42–44).

3 DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O objetivo deste capítulo é conceituar o direito à desconexão, abordando seus fundamentos. Para atingir este objetivo, as ideias foram estruturadas da seguinte forma: na primeira seção será abordada a origem e o conceito do direito à desconexão; o segundo tópico tratará dos fundamentos constitucionais e o princípio da dignidade humana; e o terceiro tópico terá por objetivo abordar a jornada de trabalho, a desconexão e tecnologias.

3.1 ORIGEM E CONCEITO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Durante o período da Revolução Industrial e da consolidação do modelo capitalista, a ausência de limites legais e claros para a jornada de trabalho resultou em exploração, jornadas exaustivas e na completa ausência de um espaço de descanso digno para os trabalhadores (Hissa, 2024g).

O direito à desconexão surge como consequência direta das transformações históricas e tecnológicas que moldaram o mundo do trabalho ao longo dos séculos. Por isso, a compreensão da origem desse direito exige um retorno aos marcos constitucionais brasileiros.

Como observa Hélio Barbosa Hissa Filho 2024, a Constituição Brasileira de 1824, refletia o pensamento liberal predominante, e não reconhecia direitos laborais, assegurando somente direitos civis e políticos, como a propriedade, a liberdade religiosa, a inviolabilidade de domicílio e o direito de petição.

No campo das relações de trabalho, limitou-se a assegurar, em seu artigo 179, inciso XXIV, a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou indústria, desde que não contrariasse os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos (Hissa Filho, 2024g).

Não se tratava de um direito social, mas de uma liberdade econômica alinhada à lógica do *laissez-faire*, na qual as relações entre patrões e empregados eram deixadas à lei de mercado. Assim, a Carta de 1824 não impunha limites de jornada nem garantia condições de descanso, o que consolidou um cenário de jornadas extenuantes, especialmente em um país ainda marcado pela escravidão.

A Constituição de 1891, por sua vez, não representou avanço nessa matéria. Foi somente em 1932, por meio dos Decretos n. 21.186, de 22 de março de 1932 e n. 21.364, de 04 de maio de 1932, que se estabeleceu, respectivamente, para empregados do comércio e da indústria, a limitação da jornada em oito horas diárias e quarenta e oito semanais (Hissa Filho, 2024g).

Esse movimento encontrou consagração em sede constitucional na Constituição de 1934, que estabeleceu, expressamente, que o trabalho diário não poderia exceder oito horas. Esse limite foi reiterado no artigo 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, em 1943, e mantido pelas constituições subsequentes (Hissa Filho, 2024g).

O passo seguinte foi dado pela Constituição Federal de 1988, cujo artigo 7º, incisos XIII e XIV, restringiu a jornada semanal a 44 horas e reduziu para seis horas a jornada em turnos ininterruptos de revezamento, ressalvadas as hipóteses de negociação coletiva (Hissa Filho, 2024g).

Assim, embora os marcos constitucionais tenham assegurado formalmente a redução da jornada, na prática a expansão das tecnologias permite que o trabalho se sobreponha aos momentos de descanso e lazer, tornando insuficiente a proteção tradicional.

Hissa Filho enfatiza:

A despeito da redução formal do horário de trabalho pela norma constitucional ao longo da história, o que se verifica na atualidade é que a sociedade está hiperconectada e os dispositivos da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC) são utilizados massivamente tanto na esfera privada dos indivíduos quanto no âmbito laboral (Hissa Filho, 2024g, p. 13).

É nesse cenário que emerge o direito à desconexão, também chamado de “direito ao desligamento”. Segundo Hissa Filho (2024g, p. 13), esse direito quer dizer “os empregados não serem demandados pelos empregadores, por meio da utilização de dispositivos tecnológicos e informatizados, acerca de questões profissionais, após encerrado o expediente laboral e em todo período não destinado ao trabalho” (Hissa Filho, 2024g).

Para o Maior (2003, p. 2), trata-se do reconhecimento de um bem da vida, o “não-trabalho”, que deve ser juridicamente tutelado. Esse direito, inclusive, não se

restringe a quem trabalha, mas interessa à sociedade toda, já que a sobrecarga de uns impacta o acesso ao trabalho de outros e retira dos indivíduos o convívio familiar e comunitário.

Maria Gabriela Silva Moreira (2022h), ao analisar o teletrabalho, reforça a importância do direito à desconexão como medida protetiva diante dos riscos psicossociais. A autora ressalta que a ausência de limites claros entre tempo de serviço e tempo de descanso intensifica problemas como estresse, isolamento e doenças ocupacionais, entre elas a síndrome de Burnout e a depressão (Moreira, 2022h).

Para a autora, o direito de se desligar após a jornada ajustada é indispensável à saúde física e psíquica, à preservação da vida social e à convivência familiar, constituindo expressão concreta da efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador (Moreira, 2022h).

Portanto, a origem e o conceito do direito à desconexão no Brasil podem ser compreendidos como prolongamento natural dessa trajetória histórica: da ausência de limites de trabalho (1824), ao reconhecimento inicial do descanso (1934), até sua consolidação como direito fundamental vinculado à dignidade da pessoa humana (1988).

Hoje, diante da realidade da hiperconexão, esse direito emerge como necessidade urgente, assegurando que os limites constitucionais tradicionais sejam efetivamente respeitados no contexto digital.

3.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA

O direito à desconexão, embora não esteja previsto expressamente no ordenamento jurídico brasileiro, encontra amparo em um conjunto de normas constitucionais e infraconstitucionais que regulam a jornada de trabalho, asseguram o descanso e promovem a saúde do trabalhador.

Para Hélio Barbosa Hissa Filho (2024g), o direito à desconexão pode ser entendido como um direito fundamental, estando diretamente vinculado à preservação da saúde, do lazer e da convivência familiar e social.

Assim, mesmo sem previsão normativa específica, ela já decorre dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como das normas que limitam a jornada e asseguram períodos de descanso (Hissa Filho, 2024g).

A Constituição Federal de 1988, de 5 de outubro de 1988, representa o eixo central da proteção do trabalhador no Brasil. O artigo 1º, incisos III e IV, estabelece como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, conferindo ao trabalho não somente a função de sustento, mas de realização pessoal e de integração social (Brasil, 1988).

Já o artigo 6º, da Constituição Federal, elenca os direitos sociais, entre os quais se destacam a saúde, o lazer e a proteção social, todos diretamente ameaçados quando o direito ao descanso é violado e a separação entre o tempo de trabalhado e tempo livre é desrespeitado (Brasil, 1988).

O artigo 7º, por sua vez, detalha os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo limites objetivos para a jornada. Destacam-se os incisos XIII e XIV, que fixam a carga máxima de 44 horas semanais, determinam jornada especial de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento e asseguram o repouso semanal remunerado (Brasil, 1988).

A articulação desses dispositivos demonstra que a Constituição de 1988 já oferece uma base sólida para a proteção do tempo livre, entendido como dimensão necessária da vida digna. É justamente sobre esse alicerce constitucional que se estrutura a noção contemporânea do direito à desconexão, voltada a garantir a efetividade das garantias de descanso frente às novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia.

A proteção à desconexão não se restringe ao texto constitucional. A Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, em seu artigo 58, estabelece que a duração normal do trabalho não pode exceder oito horas diárias, salvo negociação coletiva (Brasil, 1943). O artigo 66 prevê ainda que, entre duas jornadas, deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso (Brasil, 1943).

Essas previsões reforçam a ideia de que o ordenamento jurídico busca assegurar ao trabalhador períodos de recuperação física e mental, que ficam comprometidos quando a tecnologia rompe esses intervalos com convocações fora do expediente.

Além da CLT, outras normas setoriais também contribuem para a consolidação dos fundamentos jurídicos da desconexão. A Lei n. 12.551/2011, de 15 de dezembro de 2011, por exemplo, alterou o artigo 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida de forma pessoal e direta (Brasil, 2011).

Com isso, o legislador reconheceu a força das tecnologias de comunicação na configuração das relações de trabalho, abrindo espaço para a compreensão de que a sua utilização fora da jornada pode configurar violação de direitos fundamentais.

Em complemento, a Lei n. 13.467/2017, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), ao regulamentar o teletrabalho, incluiu dispositivos no artigo 75-A ao 75-E da CLT. Embora não tenha positivado diretamente o direito à desconexão, essa legislação revisitou a necessidade de delimitar o uso de tecnologias de informação nas relações laborais, reconhecendo o risco de que a ausência de barreiras claras entre o tempo de serviço e o tempo de descanso provoque sobrecarga e adoecimento (Brasil, 2017).

A doutrina de Jorge Luiz Souto Maior (2003) contribui para fortalecer a leitura constitucional e infraconstitucional da desconexão ao sustentar que a dignidade do trabalhador não se esgota no acesso ao emprego, mas requer limites que impeçam a invasão de sua vida privada.

Para Maior (2003), o trabalho, ao mesmo tempo, em que é tido como fator de dignificação do homem, é o elemento que tem lhe retirado esta dignidade. Nessa perspectiva, o fundamento jurídico da desconexão encontra-se justamente na necessidade de proteger a esfera íntima do indivíduo, de modo que a lei funcione como barreira contra a expansão ilimitada do poder patronal.

A análise de Maria Gabriela Silva Moreira (2022h) reforça o vínculo entre desconexão e dignidade, ao destacar que a ausência de limites entre tempo de serviço e tempo livre intensifica os riscos psicossociais, ocasionando estresse, isolamento e doenças ocupacionais, como depressão e Burnout (Moreira, 2022h).

Assim, a desconexão não é somente um direito derivado de regras trabalhistas, mas um instrumento indispensável de proteção da saúde, que deve ser compreendido como projeção concreta do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Portanto, os fundamentos jurídicos do direito à desconexão podem ser sistematizados em três níveis complementares. O primeiro, constitucional, a partir da

dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do direito ao lazer, à saúde e aos limites de jornada.

O segundo, infraconstitucional, mediante dispositivos da CLT que asseguram a duração da jornada, intervalos e repouso. E o terceiro, setorial, por meio de legislações como a Lei n. 12.551/2011 e a Lei n. 13.467/2017, que reconhecem a relevância das tecnologias no ambiente de trabalho e a necessidade de regulá-las.

Juntos, esses fundamentos delineiam o direito à desconexão como direito fundamental implícito no ordenamento jurídico brasileiro, cuja efetividade depende de regulamentação específica para enfrentar os desafios impostos pela era digital.

3.3 JORNADA DE TRABALHO, TECNOLOGIAS E DESCONEXÃO

A jornada de trabalho sempre foi um dos elementos centrais quando se fala em proteção do trabalhador, ao representar o limite objetivo da disponibilidade de sua força de trabalho em favor do empregador. Os marcos normativos buscam proteger a saúde física e mental do trabalhador, garantindo-lhe tempo para repouso, lazer e convívio social.

A Constituição Federal de 1988, como já apontado, fixou a carga máxima semanal em 44 horas e determinou jornada reduzida para turnos ininterruptos de revezamento, além de assegurar o repouso semanal remunerado (Brasil, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho — CLT também disciplina a matéria, estabelecendo em seu artigo 58 que a jornada normal não pode ultrapassar oito horas diárias, e em seu artigo 66 que deve haver intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas (Brasil, 1973).

Contudo, como observa Hélio Barbosa Hissa Filho (2024g), o avanço das tecnologias da informação e da comunicação — TIC modificou radicalmente como o trabalho é desempenhado, criando um cenário no qual a sociedade se encontra *hiperconectada* e em que os dispositivos digitais são utilizados de maneira massiva tanto no âmbito privado como no laboral (Hissa Filho, 2024g).

Essa realidade rompeu as fronteiras tradicionais da jornada, permitindo que o empregador formule demandas a qualquer momento, inclusive em horários de descanso.

Nas palavras de Hissa Filho (2024g):

A despeito da redução formal do horário de trabalho pela norma constitucional ao longo da história, o que se verifica na atualidade é que a sociedade está *hiperconectada* e os dispositivos da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC) são utilizados massivamente (Hissa Filho, 2024g, p. 13).

A constatação revela que, na prática, os limites constitucionais e legais à jornada de trabalho já não são suficientes para proteger o tempo livre do trabalhador diante da constante mediação tecnológica.

Essa dificuldade se torna ainda mais evidente no contexto do teletrabalho. Maria Gabriela Silva Moreira (2022h) destaca que a ausência de separação física entre o local de trabalho e a residência intensifica a sobreposição entre o tempo de serviço e o tempo de descanso, criando condições propícias para a superexploração (Moreira, 2022).

Segundo Moreira (2022h), o trabalhador submetido a essa forma de organização enfrenta estresse, isolamento social e maior incidência de doenças ocupacionais, como depressão e síndrome de Burnout (Moreira, 2022h).

A desconexão, nesse cenário, aparece como medida de proteção indispensável, garantindo ao empregado o direito de desligar-se dos meios telemáticos após a jornada ajustada e, assim, preservar sua saúde física e psíquica.

Jorge Luiz Souto Maior (2003), por sua vez, analisa, de forma crítica, o papel das tecnologias no processo de intensificação do trabalho. Para ele, ainda que a modernização seja frequentemente associada à redução de empregos, a realidade é que ela “tem escravizado o homem ao trabalho” ao impor-lhe a necessidade de disponibilidade constante, inclusive fora da jornada (Maior, 2003, p. 13).

A desconexão, nessa perspectiva, é uma resposta ao fenômeno da colonização do tempo livre pelo trabalho, garantindo que o descanso deixe de ser mera abstração formal e tenha efetividade real. Maior (2003) ressalta, ainda, que esse direito não interessa somente ao indivíduo, mas à coletividade, uma vez que a sobrecarga de alguns compromete tanto a convivência familiar quanto a redistribuição de postos de trabalho.

Dessa forma, pode-se afirmar que as tecnologias de comunicação trouxeram um paradoxo ao mundo do trabalho. Por um lado, geraram benefícios como rapidez, segurança e maior alcance das relações laborais. Por outro, transformaram-se em

instrumentos de violação dos limites da jornada, expondo os trabalhadores a uma espécie de “jornada invisível” que se estende para além das horas contratadas.

Como destaca Hissa Filho (2024g), essa realidade exige uma atualização da legislação, de modo a assegurar que a hiperconexão não destrua as garantias de descanso e lazer conquistadas ao longo da história constitucional brasileira (Hissa Filho, 2024g).

Portanto, a análise da jornada de trabalho na era digital evidencia que o direito à desconexão não é um acréscimo supérfluo ao ordenamento jurídico, mas uma necessidade concreta para conferir efetividade aos limites já estabelecidos pela Constituição e pela CLT.

Trata-se de um instrumento de proteção contra os riscos psicossociais derivados da superexposição às demandas laborais mediadas pela tecnologia, reafirmando a centralidade do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E DO PROJETO DE LEI N. 4.579/2023

O objetivo deste capítulo é analisar a aplicação do direito à desconexão em regime de teletrabalho em decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho. Para atingir este objetivo, as ideias foram estruturadas da seguinte forma: na primeira seção será feita uma pesquisa jurisprudencial; o segundo tópico analisará o Projeto de Lei n. 4.579/2023; e o terceiro tópico terá por objetivo abordar as perspectivas para promulgação do projeto de lei.

4.1 PESQUISA JURISPRUDENCIAL NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A pesquisa jurisprudencial foi realizada no portal eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho – TST, considerando os resultados entre o período de 2020 e 2025, com as palavras-chave “desconexão” e “teletrabalho”. O objetivo foi identificar de que forma o direito à desconexão tem sido reconhecido ou mencionado nas decisões, diante da expansão do trabalho remoto e das novas dinâmicas laborais digitais.

O levantamento localizou três ementas publicadas nesse período, priorizando aqueles em que as expressões pesquisadas apareciam no corpo da fundamentação. A metodologia adotada envolveu a leitura integral das decisões, com ênfase nas passagens em que os termos “desconexão” e “teletrabalho” eram utilizados como fundamento jurídico ou simples referência contextual.

A análise jurisprudencial realizada no TST revela que o direito à desconexão, embora emergente no debate jurídico contemporâneo, ainda encontra pouca aplicação direta nas decisões que envolvem novas formas de trabalho mediadas por tecnologia.

As ementas examinadas evidenciam que a discussão é absorvida sob o enfoque da subordinação algorítmica e do controle tecnológico, sem uma consideração explícita dos efeitos sobre o descanso e a vida privada do trabalhador. Assim, o direito à desconexão ainda se manifesta apenas como princípio subjacente, e não como garantia expressamente reconhecida na jurisprudência trabalhista recente.

O Recurso de Revista n. 0000435-33.2023.5.17.0013 (Brasil, 2025a) evidencia a posição do TST diante da relação entre trabalhadores de plataformas digitais e

empresas de intermediação tecnológica. O Tribunal reconheceu a transcendência jurídica do tema e reafirmou a competência da Justiça do Trabalho para julgar relações de trabalho não tradicionais.

Mas, o acórdão restringe a análise à existência de vínculo empregatício, sem analisar as implicações da disponibilidade constante e conectividade permanente, típicas do modelo de trabalho digital, que reduzem o espaço de desconexão do trabalhador. Nesse mesmo julgado, o TST destacou que o motorista atua “pela plataforma e não para ela”, afastando a subordinação jurídica.

Essa formulação, ao dissociar a plataforma do poder diretivo, reflete um entendimento ainda centrado na estrutura contratual clássica, que ignora o impacto da intermediação tecnológica sobre o tempo livre e o repouso. A ausência de reflexão sobre o tempo de espera online e a exigência de disponibilidade funcional evidenciam que o direito à desconexão permanece implícito, diluído nas discussões sobre autonomia e subordinação.

A decisão proferida no Recurso de Revista n. 1001767-67.2022.5.02.0434 (Brasil, 2025b) reforça esse viés interpretativo. O acórdão reconheceu a transcendência jurídica e afastou o vínculo empregatício, negando validade à tese da subordinação algorítmica.

O Tribunal entendeu que as regras de conduta impostas pelos aplicativos são inerentes a qualquer contrato e não caracterizam controle hierárquico. No entanto, a decisão desconsidera que o monitoramento constante por sistemas de inteligência artificial implica vigilância permanente, limitando a autodeterminação temporal, consistente na capacidade do trabalhador de organizar e dispor do próprio tempo, e restringindo o direito ao descanso, núcleo do direito à desconexão.

O mesmo acórdão reconhece a necessidade de proteção jurídica aos motoristas, mas transfere essa tutela ao legislador, alegando ausência de previsão normativa, embora o TST identifique a assimetria tecnológica nas relações de plataforma.

O órgão julgador não a traduz em termos de saúde e bem-estar laboral, deixando de integrar o direito à desconexão como instrumento protetivo do tempo livre. Tal omissão reflete uma lacuna interpretativa que se estende também ao teletrabalho, modalidade igualmente dependente de conectividade e suscetível a extrapolações de jornada.

Já no Recurso de Revista n. 799-92.2021.5.08.0120 (Brasil, 2023a), apresenta uma reflexão mais aberta do tema. O Ministro Relator reconhece que a subordinação algorítmica pode se configurar quando o trabalho é “estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico”, sujeitando o trabalhador a sanções premiaias e disciplinares.

Essa formulação aproxima-se do núcleo conceitual do direito à desconexão, pois admite que o controle tecnológico pode se estender para além da jornada, produzindo efeitos de disponibilidade contínua e vigilância difusa. Apesar disso, o Tribunal limita a aplicação prática dessa compreensão, exigindo prova detalhada de subordinação, o que mantém a desconexão como tema secundário.

Ao reconhecer a transcendência jurídica da matéria, o acórdão afirma a relevância social do debate, mas ainda trata o fenômeno sob a ótica do vínculo, e não sob a perspectiva da proteção do tempo livre e dos limites da jornada, pilares do direito à desconexão.

A ausência de menção explícita ao impacto do controle digital sobre o repouso e a saúde indica que o TST ainda não incorporou o conceito em sua hermenêutica trabalhista. A aplicação do direito à desconexão é tangenciada também nos julgados que tratam de sobreaviso e controle telemático.

O conjunto das decisões analisadas revela um descompasso entre a realidade tecnológica do trabalho remoto e a abordagem jurídica tradicional do TST. Embora reconheça a transcendência jurídica das novas formas de subordinação, a Corte ainda não transformou essa percepção em um discurso protetivo do tempo livre e do equilíbrio psicossocial do trabalhador.

Nos casos de plataformas digitais, o controle algorítmico substitui a supervisão humana, instaurando uma lógica de vigilância constante, incompatível com a desconexão. No teletrabalho, fenômeno paralelo, observa-se idêntico risco: o prolongamento invisível da jornada por meio de dispositivos conectados.

Portanto, a pesquisa jurisprudencial demonstra que o direito à desconexão permanece marginal na jurisprudência do TST, ainda subsumido a categorias clássicas como subordinação, jornada e sobreaviso. As ementas examinadas revelam avanços pontuais, especialmente naqueles casos em que o controle tecnológico foi reconhecido como limitação à liberdade de descanso.

Mas a ausência de reconhecimento expresso indica que a consolidação do tema depende de uma releitura principiológica do tempo de trabalho, adequada à era digital. O teletrabalho e as plataformas evidenciam que a desconexão não é apenas um direito individual, mas condição estrutural de saúde e dignidade laboral.

4.2 ANÁLISE DO PROJETO DE LEI N. 4.579/2023

O Projeto de Lei n. 4.579/2023, de 20 de setembro de 2023, apensado ao Projeto de Lei n. 4.931/2020, apresentado em 20 de setembro de 2023, do Deputado Fábio Teruel, propõe a inclusão do artigo 75-G, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de instituir o direito à desconexão dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho (Brasil, 2023, a).

O texto define o direito à desconexão como a prerrogativa do empregado não ser obrigado a responder comunicações profissionais fora da jornada de trabalho, nem durante períodos de descanso ou férias, garantindo ainda a proibição de punições por seu exercício, §1º, e prevendo sanções ao empregador, como multa de até cinco vezes o salário do trabalhador afetado, §2º, incisos I e II (Brasil, 2023, b).

A proposta busca preencher uma lacuna da legislação trabalhista brasileira, que, embora regulamente o teletrabalho desde a Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, artigo 75-A e seguintes da CLT, não dispõe expressamente sobre os limites da disponibilidade digital do trabalhador (Brasil, 2023).

Nesse contexto, o PL n. 4.579/2023 surge como instrumento de proteção à saúde mental e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, conforme ressaltam Moreira (2022h) e Hissa (2024), ao analisarem os efeitos psicossociais da hiperconectividade laboral.

O projeto também reconhece a importância da autonomia coletiva, no parágrafo §3º, ao permitir que empresas com mais de cinquenta empregados firmem acordos coletivos com o sindicato da categoria para disciplinar o exercício da desconexão. Essa previsão reforça o papel da negociação coletiva na adaptação das regras às realidades setoriais e tecnológicas, em consonância com o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal (Brasil, 2023).

Na perspectiva de Hissa (2024, p. 135), a iniciativa reflete uma tendência de “positivação do direito à desconexão”, alinhando o Brasil a experiências estrangeiras,

como a legislação espanhola que regulamenta o direito à desconexão, Lei Orgânica da Espanha n. 3/2018, de 06 de dezembro de 2018.

Em sua justificativa, o projeto destaca que o avanço das tecnologias de comunicação ampliou a conectividade e transformou substancialmente as formas de trabalho, criando, contudo, novas formas de exploração e invasão da vida privada, causando transtornos, estresse e exaustão para o trabalhador (Brasil, 2023).

Tal observação converge com o pensamento de Maior (2003., p. 1-2), que aponta o paradoxo da modernidade laboral: o mesmo aparato tecnológico que potencializa a produtividade, acaba por escravizar o indivíduo ao labor contínuo. Assim, o PL n. 4.579/2023 pretende estabelecer um marco normativo que limite a exigência patronal fora do expediente, restabelecendo a fronteira entre tempo de trabalho e tempo de vida.

A justificação do projeto ressalta que o uso crescente de smartphones, computadores e ferramentas digitais alterou profundamente as formas de trabalho, promovendo mudanças substanciais nas formas de trabalho praticadas na sociedade e gerando a necessidade de assegurar um direito de não trabalhar fora da jornada contratual (Brasil, 2023).

Essa constatação fundamenta a necessidade de inclusão do artigo 75-G na CLT, que assegura ao empregado o direito de não ser obrigado a responder comunicações profissionais fora da jornada e veda punições pelo exercício desse direito (Brasil, 2023).

Por fim, o objetivo central, conforme expresso na justificativa, é somente disciplinar o uso dessas ferramentas, garantindo que sua utilização não comprometa o repouso, o lazer e a vida pessoal do trabalhador. Dessa forma, o projeto busca consolidar um direito à desconexão compatível com as novas dinâmicas laborais e com a necessidade de proteção da saúde e do bem-estar do empregado (Brasil, 2023).

Ao prever sanções econômicas e reconhecer o direito à desconexão como direito trabalhista de ordem pública, o projeto confere efetividade a princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, artigo 1º, III, e a valorização do trabalho, artigo 170, caput, da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988 (Brasil, 1988).

Essa perspectiva é reforçada por Moreira (2022h), para quem a desconexão é instrumento essencial de prevenção de doenças ocupacionais, como o estresse crônico e a síndrome de Burnout, cada vez mais presentes em contextos de teletrabalho.

Em síntese, o Projeto de Lei n. 4.579/2023 representa um avanço no direito do trabalho brasileiro, ao propor a inserção de um dispositivo específico que reconhece o direito à desconexão digital como extensão do direito ao descanso e à saúde do trabalhador (Brasil, 2023).

Ao estabelecer limites claros à disponibilidade do trabalhador fora da jornada, a proposta reafirma valores constitucionais como a dignidade da pessoa humana e o equilíbrio nas relações laborais, pilares que orientam a proteção jurídica do trabalho contemporâneo.

Sua eventual aprovação representaria a consolidação normativa de uma tendência já presente na doutrina e na jurisprudência trabalhista, que reconhecem a necessidade de proteger o tempo livre e a integridade psíquica do trabalhador diante da *hiperconectividade* imposta pelas novas tecnologias.

Assim, o projeto contribui para harmonizar o progresso tecnológico com a tutela integral da pessoa que trabalha, aproximando o ordenamento jurídico brasileiro das experiências internacionais que consagram a desconexão como direito fundamental no mundo do trabalho digital.

4.3 PERSPECTIVAS PARA PROMULGAÇÃO DO PROJETO DE LEI

As perspectivas de promulgação do Projeto de Lei n. 4.579/2023, apresentado em 20 de setembro de 2023, devem ser examinadas à luz das transformações que as tecnologias digitais provocaram nas relações de trabalho. A justificativa do projeto reconhece que o avanço tecnológico “vem transformando substancialmente as formas de trabalho praticadas na sociedade”, tornando necessária a criação de instrumentos legais que preservem a saúde física e mental do trabalhador (Brasil, 2023, p. 2).

A inserção do artigo 75-G na Consolidação de Leis do Trabalho, de 1 de maio de 1943, busca instituir um limite jurídico à disponibilidade contínua exigida pelas novas dinâmicas produtivas. Trata-se de uma tentativa de assegurar a integridade da

pessoa que trabalha diante do fenômeno da hiperconectividade, que tende a diluir as fronteiras entre o tempo de labor e o tempo de vida pessoal.

A análise das condições políticas e jurídicas que envolvem o projeto revela que sua promulgação representaria um avanço normativo de caráter estruturante. Conforme observa Hélio Barbosa Hissa Filho (2024g, p. 135), a ausência de previsão legal sobre a desconexão tem levado a uma resposta fragmentada da jurisprudência.

Assim, a aprovação do PL n. 4.579/2023 permitiria a transição de um reconhecimento jurisprudencial para um reconhecimento legal, conferindo estabilidade e uniformidade à proteção. A consolidação desse direito em texto legal também promoveria uma mudança de paradigma na cultura organizacional.

Maria Gabriel Silva Moreira (2022h, p. 17-18) enfatiza que a falta de limites entre vida pessoal e profissional é um fator de adoecimento, que gera ansiedade e esgotamento físico. A efetividade da norma, portanto, depende não somente de sua aprovação, mas da adoção de políticas empresariais que assegurem o respeito ao tempo de descanso.

O §3º do artigo 75-G proposto reforça essa compreensão ao prever acordos coletivos entre empresas e sindicatos para disciplinar a desconexão. Essa medida valoriza a autonomia coletiva e reconhece a importância da participação sindical na adaptação da norma às especificidades tecnológicas e setoriais de cada atividade (Brasil, 2023, p. 1).

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 1) demonstra que a discussão sobre o direito à desconexão revela um paradoxo central do mundo contemporâneo do trabalho: o mesmo avanço tecnológico que facilita a comunicação e eleva a produtividade é também o responsável por “escravizar o homem ao trabalho”.

Para Maior (2003), a tecnologia, embora proporcione informação e conforto, converte-se em instrumento de dominação quando invade a vida privada e impõe ao trabalhador a necessidade constante de estar disponível, gerando perda de autonomia e desgaste emocional.

Aprofundando a crítica à cultura da disponibilidade total, Maior (2003), indica que, mesmo em cargos de confiança e em formas modernas de prestação de serviço, como o teletrabalho, o trabalhador continua subordinado a jornadas extensas e à conexão permanente.

Essa análise demonstra que a ausência de limites objetivos ao tempo de labor causa não apenas desequilíbrio social, mas adoecimento e desagregação familiar, o que reforça a importância de uma regulação jurídica específica sobre o tema (Maior, 2003).

Ao abordar a temática sob perspectiva ética e social, Maior (2003, p. 19–21) conclui que o direito à desconexão não é apenas um direito individual, mas também um direito da sociedade, e destaca que a proteção ao tempo de não trabalho é essencial para a preservação da vida familiar, da saúde e da própria condição humana.

À luz das reflexões de Maior (2003), o Projeto de Lei n. 4.579/2023 pode ser compreendido como uma resposta normativa às contradições do trabalho contemporâneo, especialmente à dissolução das fronteiras entre tempo de labor e tempo de vida.

A proposta legislativa busca concretizar, em termos jurídicos, a preocupação central do autor: reafirmar o valor humano sobre a lógica produtivista, assegurando ao trabalhador o direito de se desconectar e preservar sua dignidade, autonomia e integridade fora do ambiente laboral.

Nesse sentido, o direito à desconexão assume função de proteção contra a vigilância permanente e o controle contínuo sobre o trabalhador. A sua positivação amplia a tutela da intimidade e da liberdade pessoal, restabelecendo a função social da empresa e o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Esse movimento tende a fortalecer uma cultura de equilíbrio entre desempenho e qualidade de vida, que se alinha aos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa. Dessa forma, o direito à desconexão se consolidaria como instrumento de prevenção de conflitos e de promoção da sustentabilidade das relações de trabalho.

O projeto, portanto, atua também como referência educativa, incentivando novas práticas organizacionais e políticas de saúde ocupacional. A lei não somente sanciona o abuso, mas orienta comportamentos e redefine valores, estimulando o uso ético da tecnologia nas relações de trabalho.

Concluimos que as perspectivas para a aprovação e promulgação do PL n. 4.579/2023 são amplamente favoráveis. O texto harmoniza-se com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, além

de refletir o consenso doutrinário sobre a necessidade de limites à conectividade permanente.

Caso aprovado, o Projeto de Lei n. 4.579/2023 consolidará o direito à desconexão digital como um dos pilares do trabalho contemporâneo, reafirmando o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com a saúde, o bem-estar e a dignidade da pessoa que trabalha.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como propósito analisar o direito à desconexão sob a perspectiva do teletrabalho, observando como o Tribunal Superior do Trabalho – TST tem interpretado e aplicado esse direito no contexto das novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia.

O estudo demonstrou que o avanço das tecnologias da informação e comunicação, especialmente após a pandemia da COVID-19, transformou a dinâmica laboral, diluindo as fronteiras entre tempo de trabalho e descanso. Essa mudança evidenciou a necessidade de repensar a proteção jurídica do trabalhador na era da hiperconectividade.

No Capítulo 1, constatou-se que o teletrabalho, introduzido formalmente no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei n. 12.551/2011, de e regulamentado pela Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, representa uma mudança estrutural na forma de execução do trabalho.

O teletrabalho ainda apresenta lacunas jurídicas relevantes, sobretudo no que diz respeito ao controle de jornada e à responsabilidade patronal. Observou-se que, embora proporcione flexibilidade e autonomia, o teletrabalho também gera desafios quanto à fiscalização, à comunicação interna, à saúde e à privacidade dos trabalhadores.

A análise demonstrou que o teletrabalho rompeu os limites tradicionais do ambiente laboral, tornando o lar uma extensão do espaço de trabalho. Essa realidade evidencia a necessidade de mecanismos normativos que assegurem o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

A legislação existente, embora reconheça a subordinação por meios telemáticos, ainda não contempla expressamente o direito à desconexão, o que reforça a importância da interpretação jurisprudencial e da atuação legislativa para suprir essa lacuna.

No segundo capítulo, verificou-se que o direito à desconexão tem raízes históricas na luta por limites à jornada de trabalho e por condições dignas de descanso. A partir da Constituição Federal de 1988, esse direito passou a encontrar respaldo em princípios como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o direito à saúde e ao lazer.

Embora a ausência de previsão expressa no ordenamento jurídico torne o direito à desconexão uma construção doutrinária e jurisprudencial em desenvolvimento, a análise demonstrou que a expansão do teletrabalho e da hiperconectividade desafia os limites tradicionais da jornada e exige novas formas de tutela jurídica.

Os autores estudados, como Hissa Filho (2024g), Moreira (2022h) e Souto Maior (2003), reforçam que a desconexão constitui instrumento de preservação da saúde física e mental, essencial à manutenção da dignidade humana. A pesquisa revelou que a ausência de limites entre tempo de serviço e tempo de descanso intensifica o risco de adoecimento ocupacional, sobretudo em regimes de trabalho remoto, nos quais o controle digital tende a prolongar a jornada de forma invisível e constante.

O terceiro capítulo apresentou a análise jurisprudencial e legislativa sobre o tema, evidenciando que o Tribunal Superior do Trabalho ainda não consolidou entendimento uniforme acerca do direito à desconexão. As decisões analisadas demonstram que o tema é abordado de forma indireta, especialmente em casos de sobreaviso, controle telemático e subordinação algorítmica.

Embora o TST reconheça a relevância da questão e a transcendência jurídica das novas formas de subordinação tecnológica, as decisões permanecem centradas na caracterização do vínculo empregatício, sem avançar na tutela efetiva do tempo livre do trabalhador.

A análise do Projeto de Lei n. 4.579/2023 mostrou-se, portanto, fundamental, ao propor a inclusão do artigo 75-G na CLT, positivando o direito à desconexão e prevendo sanções ao empregador que exigir disponibilidade digital fora da jornada. Conclui-se que o projeto representa um avanço na busca de equilíbrio entre produtividade, dignidade e saúde mental no contexto laboral contemporâneo.

O objetivo geral da pesquisa foi alcançado, ao demonstrar que, embora o ordenamento jurídico e o TST ainda tratem a desconexão de maneira implícita, há uma clara tendência de fortalecimento desse direito como elemento essencial à dignidade e à saúde do trabalhador. As discussões doutrinárias e legislativas indicam um movimento crescente para sua positivação e aplicação concreta.

Como resposta ao problema de pesquisa, conclui-se que o direito à desconexão ainda carece de reconhecimento explícito na jurisprudência trabalhista

brasileira. A ausência de previsão legal específica limita a atuação do TST, que, apesar de reconhecer os impactos da hiperconectividade, ainda não aplica esse direito de forma autônoma.

Assim, a proteção do tempo de descanso permanece implícita e dependente de interpretações vinculadas ao controle de jornada e à saúde ocupacional. Dessa forma, pode-se afirmar que o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido parcialmente a importância do direito à desconexão, mas sua aplicação ainda se encontra em estágio inicial.

Reconhece-se que o presente estudo possui limitações inerentes ao recorte teórico e documental adotado, restringindo-se à análise de decisões e textos normativos disponíveis até o momento. Pesquisas futuras poderão explorar a aplicação prática do direito à desconexão em diferentes categorias profissionais e avaliar o impacto de sua eventual regulamentação.

Conclui-se, portanto, que o direito à desconexão não é apenas uma necessidade jurídica, mas um imperativo ético e social para garantir equilíbrio, saúde e dignidade na era digital. A efetivação plena desse direito depende tanto da consolidação legislativa quanto da evolução jurisprudencial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini de; SOARES, Rosali Fernandez de. **Os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD no cenário digital**. Perspectivas em Ciência da Informação, Belo Horizonte, v. 27, n. 3, p. 26–45, jul./set. 2022a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/tb9czy3W9RtzgbWWxHTXkCc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2025.

ALVES, Catarina Amarante. **A importância da comunicação interna em teletrabalho: um estudo de percepções em agências de comunicação**. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) – Universidade do Minho, Braga, 2022b. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/84407/1/Catarina%20Amarante%20Alves.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2025.

ATITUDE 67. Sonho [gravação sonora]. São Paulo: Universal Music, 2022c. Disponível em: <https://open.spotify.com/track/2dNUsA7Q4z2QmUu4wC1G3V>. Acesso em: 21 out. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4.579, de 20 de setembro de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=576699>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 out. 2025.

BRASIL. **(Constituição 1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados aos exercidos por meios pessoais e diretos. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário*

Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Conversão da Medida Provisória n. 1.108/2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o teletrabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 set. 2022d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dispõe sobre o teletrabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 mar. 2022e. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0000435-33.2023.5.17.0013**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 12 setembro 2025a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/8c7325a9f1d287b3de5a084a9eeca512>. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1001767-67.2022.5.02.0434**. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. 1ª Turma. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 30 abril 2025b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1506e78b336a28d1df1f4a7423fe4bdf>. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 799-92.2021.5.08.0120**. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. 6ª Turma. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 maio 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f5a269b88b69313e7766d511c945b923>. Acesso em: 17 out. 2025.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da COVID-19: uma nova armadilha do capital? Sociedade e Estado, Brasília**, v. 36, n. 3, p. 867–889, set./dez. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 jun. 2025.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos.** Curitiba: Juruá, 2014. Disponível em: <https://www.juruua.com.br/bv/conteudo.asp?id=23450&pag=18>. Acesso em: 6 jun. 2025.

FIRJAN. **Saiba as diferenças entre teletrabalho, home office, trabalho externo e trabalho híbrido.** Rio de Janeiro: FIRJAN, 2022f. Disponível em: <https://www.firjan.com.br/noticias/saiba-as-diferencas-entre-teletrabalho-home-office-trabalho-externo-e-trabalho-hibrido-1.htm>. Acesso em: 14 out. 2025.

HISSA FILHO, Hélio Barbosa. **Desconexão digital no trabalho: análise a partir do estudo comparado entre Brasil e Espanha.** 2024. 160 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2024g. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/79377/3/2024_dis_hbhfilho.pdf. Acesso em: 6 jul. 2025.

IWAYAMA, Andrea Lury Chan. **LGPD no teletrabalho.** Migalhas, São Paulo, 18 jan. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/400105/lgpd-no-teletrabalho>. Acesso em: 3 out. 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 10, n. 9, 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 jul. 2025.

MOREIRA, Maria Gabriela Silva. **O teletrabalho e as doenças ocupacionais na perspectiva dos direitos fundamentais e do direito à desconexão.** 2022. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022h. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/36157/1/TeletrabalhoDoen%c3%a7asOcupacionais.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2025.

OLIVEIRA, Filipa Neiva Santos de. **Comunicação das organizações: um olhar sobre a importância da comunicação interna.** *Média & Jornalismo*, Coimbra, v. 18, n. 33, p. 5–23, 2018. Disponível em: <https://impactum-journals.uc.pt/mj/article/view/2183-5462>. Acesso em: 5 jun. 2025.

SILVA, Danielle Esmeralda Demeterco da; TEODORO, João Pedro Carvalho; PEDROSA, Jussara Melo. **Teletrabalho: mudanças e desafios.** 2023. Disponível em: <http://dspace.uniube.br:8080/jspui/handle/123456789/2542>. Acesso em: 5 jun. 2025.