

ASPECTOS ATUAIS DO DIREITO A DESCONEXÃO E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

CURRENT ASPECTS OF THE RIGHT TO DISCONNECT AND WORKERS' MENTAL HEALTH IN BRAZILIAN LEGISLATION

ASPECTOS ACTUALES DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES EN LA LEGISLACIÓN BRASILEÑA

Leidiane Cordeiro Alves¹
Evenise Ribeiro de Almeida²

RESUMO: O presente estudo relaciona-se com o direito a desconexão do ambiente de trabalho, direito este inerente a todo e qualquer empregado e compreendido como possibilidade de desligamento do empregado desse ambiente, tanto físico como mental. Diante deste contexto, se indaga em que consiste esse direito a desconexão? O Direito a desconexão em linhas gerais, pode ser conceituado como o direito de o empregado se desconectar do ambiente de trabalho (material ou imaterialmente), tendo respeitado os estreitos limites de sua jornada e, conseqüentemente, seus momentos de descanso e lazer. O direito a desconexão é, antes de tudo, o fator de resgate da natureza humana que, na era da conexão em tempo integral, encontra-se comprometido pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas. Esse direito não se encontra disciplinado em nossa legislação, de modo que não há nenhuma menção expressa ao direito à desconexão na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Constituição da República Federativa do Brasil, sendo compreendido por alguns estudiosos um direito inespecífico, oriundo da interpretação sistemática de outros direitos fundamentais, o direito ao descanso, à intimidade e ao lazer, todos de alçada constitucional. Estudar o direito a desconexão, fixando-se como objetivos específicos descrever os conceitos relacionados a desconexão, analisar a desconexão no ambiente laboral e examinar como os tribunais têm tratado o direito a desconexão no ambiente de trabalho. O método utilizado será explicativo, pois propõe analisar fatores que atuam na produção do fenômeno jurídico, identificando os elementos que contribuem para a nascimento do direito.

2553

Palavras-chave: Desconexão. Empregado. Direito do Trabalho.

ABSTRACT: This study is related to the right to disconnect from the work environment, a right inherent to each and every employee and understood as the possibility of disconnecting the employee from this environment, both physical and mental. Given this context, one wonders what this right to disconnection consists of? The right to disconnect, in general terms, can be conceptualized as the employee's right to disconnect from the work environment (materially or immaterially), having respected the narrow limits of their journey and, consequently, their moments of rest and leisure. The right to disconnect is, above all, the factor that rescues human nature which, in the era of full-time connection, is compromised by the indiscriminate use of telematic tools in the work environment. This right is not regulated in our legislation, so there is no express mention of the right to disconnection in the Consolidation of Labor Laws or in the Constitution of the Federative Republic of Brazil, with some scholars understanding it as a non-specific right, arising from the systematic interpretation of other fundamental rights, the right to rest, intimacy and leisure, all of which are constitutional. Study the right to disconnection, setting specific objectives to describe the concepts related to disconnection, analyze disconnection in the workplace and examine how courts have treated the right to disconnection in the workplace. The method used will be explanatory, as it proposes to analyze factors that act in the production of the legal phenomenon, identifying the elements that contribute to the birth of law.

Keywords: Disconnection. Employee. Labor Law.

¹ Graduanda do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior de Palmas -CESUP.

² Mestre em Desenvolvimento Regional pela UFT, especialista em Economia e Sindicalismo no Trabalho pela UNICAMP, professora do Curso de Direito Unipot/Cesup, Fapal e Uninassau.

RESUMEN: El presente estudio está relacionado con el derecho a desconectarse del entorno laboral, derecho inherente a todos y cada uno de los empleados y entendido como la posibilidad de desconectar al empleado de ese entorno, tanto física como mentalmente. Ante este contexto, cabe preguntarse ¿en qué consiste este derecho a la desconexión? El derecho a la desconexión, en términos generales, puede conceptualizarse como el derecho del trabajador a desconectarse del entorno laboral (material o inmaterial), habiendo respetado los estrechos límites de su trayectoria y, en consecuencia, de sus momentos de descanso y ocio. El derecho a la desconexión es, sobre todo, el factor que rescata la naturaleza humana que, en la era de la conexión a tiempo completo, se ve comprometida por el uso indiscriminado de herramientas telemáticas en el entorno laboral. Este derecho no está regulado en nuestra legislación, por lo que no existe mención expresa al derecho de desconexión en la Consolidación de las Leyes del Trabajo ni en la Constitución de la República Federativa del Brasil, entendiéndoselo algunos estudiosos como un derecho no específico, que surge de la interpretación sistemática otros derechos fundamentales, el derecho al descanso, a la intimidad y al ocio, todos ellos constitucionales. Estudiar el derecho a la desconexión, fijando objetivos específicos para describir los conceptos relacionados con la desconexión, analizar la desconexión en el ámbito laboral y examinar cómo los tribunales han tratado el derecho a la desconexión en el ámbito laboral. El método utilizado será explicativo, pues propone analizar los factores que actúan en la producción del fenómeno jurídico, identificando los elementos que contribuyen al nacimiento del derecho.

Palabras clave: Desconexión. Empleado. Directo del trabajo.

1 INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, marcado pela crescente interconexão proporcionada pelas tecnologias digitais, a fronteira entre a vida profissional e pessoal tem se tornado cada vez mais tênue. Nesse contexto, emerge um tema de relevância crescente: o direito à desconexão no ambiente de trabalho e sua estreita relação com a saúde mental do trabalhador.

2554

A desconexão, entendida como capacidade do empregado de se desligar, tanto fisicamente quanto mentalmente, do ambiente laboral durante períodos fora da jornada convencional, tornar-se uma questão crucial diante do constante avanço tecnológico e das demandas cada vez mais intensas do mundo profissional.

Em seu dia a dia o uso indiscriminado de dispositivos móveis digitais de comunicação e a possibilidade de estar disponível a qualquer momento colocam a necessidade de estabelecer limites claros para preservar não apenas o direito à desconexão, mas também a saúde mental dos empregados.

A importância da saúde mental no ambiente de trabalho ganha destaque, uma vez que a exposição constante ao exercício laboral, mesmo além do expediente regular, pode levar a efeitos indesejáveis como estresse, ansiedade, e esgotamento, atingindo diretamente a qualidade de vida dos agentes/profissionais expostos a isso.

Nessa visão, o direito à desconexão surge como um mecanismo importante para preservar a integridade psicológica dos trabalhadores, promovendo um ambiente mais saudável e sustentável.

Este estudo propôs a explorar o direito à desconexão e a saúde mental no ambiente de trabalho. Ao desvelar os conceitos fundamentais relacionados à desconexão, analisar suas implicações práticas no contexto laboral e examinar como os tribunais têm tratado essa temática, buscando contribuir para um entendimento abrangente que pudesse embasar futuras discussões e aprimorar as práticas laborais.

Ao delinear os contornos dessa problemática, este pretende -se não apenas fornecer uma visão crítica sobre os desafios enfrentados pelos trabalhadores no cenário contemporâneo, mas também propor reflexões e soluções que visem a conciliar as exigências profissionais com o respeito à saúde mental, fortalecendo, assim, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

O estudo se desenvolveu a partir de pesquisa bibliográfica com a realização de levantamento e análise crítica de literatura especializada, livros, artigos científicos e materiais relacionados ao direito a desconexão, direito do trabalho e direitos fundamentais. Estudo de casos e análise de decisões judiciais pertinentes ao direito a desconexão, a fim de compreender como os tribunais têm tratado essa questão no âmbito do trabalho.

Diante disso, o artigo está dividido em capítulos: fundamentos teóricos do direito à desconexão, incluindo suas definições, origem e evolução; abordagens as implicações da hiperconectividade e a necessidade de se estabelecer limites claros entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores; exemplos de dispositivos de comunicação digital, como smartphones e e-mails, onde foram utilizados para ilustrar como a tecnologia que impacta a desconexão.

2555

Examinou-se a situação atual do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro. Sendo abordado a ausência de uma legislação específica, bem como as iniciativas legislativas em andamento, como o Projeto de Lei nº 4.044/2020. Além disso, foram analisados os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas infraconstitucionais que tangenciam a proteção à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.

Realizou-se uma análise jurisprudencial sobre o direito à desconexão, destacando decisões relevantes dos tribunais brasileiros. O foco será nas interpretações dos juízes sobre a aplicação prática desse direito, com base na Constituição Federal e outras leis trabalhistas. Casos específicos serão examinados para ilustrar como os tribunais têm abordado questões de desconexão no contexto do teletrabalho e da utilização de tecnologias de comunicação.

2 CONCEITOS E ASPECTOS RELEVANTES SOBRE O DIREITO A DESCONEXÃO NO AMBIENTE LABORAL

Conforme Oliveira (2010, p. 18 *apud* Pinto, 2017, p. 29) inicialmente, o direito à desconexão do trabalho,

pode ser definido como aquele que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período destinado ao descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, celular, e ainda computador ou notebook munidos de internet ou de rede).

O texto de Oliveira (2010 *apud* Pinto, 2017), aborda o conceito de “direito à desconexão do trabalho”, este direito pode ser compreendido como a prerrogativa do trabalhador de não ser submetido a interferências, solicitações ou contatos do empregador durante seus períodos de descanso.

Destaca a relevância deste direito especialmente no contexto das novas tecnologias, como smartphones, pagers, fax, celulares e computadores com acesso à internet, que permitem que o empregador entre em contato com o empregado a qualquer momento. A essência do direito à desconexão é garantir que o trabalhador tenha períodos ininterruptos de descanso, protegendo sua saúde física e mental, além de assegurar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O ambiente de trabalho hiper conectado refere-se a um cenário em que os profissionais estão constantemente interligados através de tecnologias de comunicação digital, permitindo acesso instantâneo a informações, colaboração remota e comunicação em tempo real. O trabalho não se limita mais ao tempo passado nas empresas ou escritórios. Limites físicos e horários de trabalho não são mais fronteiras entre vida profissional e pessoal, eles se sobrepõem, atestando a invasão do mundo do trabalho no mundo doméstico. 2556

Uma das principais causas é a facilidade de acesso à internet (especialmente móvel) que resulta em muitas pessoas terem acesso quase constante a serviços relacionados, independentemente de sua localização geográfica.

Esta ampla gama de conectividade tem permitido realizar atividades diárias em ritmo e em uma escala nunca antes vista, formando uma rede cada vez mais expansiva que conecta todos.

A tecnologia tem permitido uma comunicação mais rápida e eficiente, conectando pessoas em diferentes partes do mundo em tempo real. Por outro lado, isso também tem levado a uma crescente dependência da tecnologia e a uma diminuição da interação face a face. Embora a tecnologia tenha trazido muitos benefícios, ela também tem contribuído para a desigualdade social. Pessoas com acesso limitado à tecnologia podem ficar para trás, com menos acesso a empregos e oportunidades educacionais (Freitas, 2020).

Na medida em que as empresas se tornam cada vez mais conectadas, é importante aprender a melhor maneira de lidar com a hiperconectividade, embora esse estado tecnológico seja útil para uma organização manter-se atualizada e se comunicar com colegas e clientes, ela

também pode ser um pouco desafiadora, causando também desatenção. Uma estratégia eficaz para lidar com hiperconectividade é criar limites específicos e claros.

Considerando limitar o número de reuniões que os funcionários participam todos os dias, bem como estabelecer momentos de desintoxicação digital, isso pode ajudar a dar as pessoas o descanso e a clareza mental tão necessárias.

Essa hiperconectividade é impulsionada principalmente pelas inovações tecnológicas, como smartphones, plataformas de colaboração online, e ferramentas de comunicação instantânea, que acaba chamando a atenção para as novidades.

Segundo Schneider (2019), novas tecnologias referem-se às técnicas e processos utilizados para aprimorar e otimizar diversas atividades, exemplificados por dispositivos de comunicação digital, como smartphones, tablets, notebooks, e-mails e aplicativos de mensagens, como o WhatsApp. Com a presença constante dessas tecnologias, é comum que a vida profissional invada a vida pessoal dos trabalhadores, mantendo-os conectados mesmo fora do horário de trabalho.

O direito à desconexão é o direito do empregado de utilizar seu tempo fora do ambiente de trabalho para atividades pessoais, familiares ou de interesse próprio, sem relação com o trabalho. Esse direito garante que o trabalhador não tenha seus horários livres e de férias interrompidos por demandas profissionais.

2557

As respostas mais rápidas possível tornaram-se gradativamente critérios para avaliar o desempenho do trabalhador, sob pena de serem questionadas sua competência e habilidades. A fronteira entre vida pessoal e profissional é tênue, e o tempo de trabalho não é mais contínuo, essa ausência de fronteiras tem impacto diverso, conforme a geração de trabalhadores.

Essa facilidade que mundo está em um click, estão fazendo com que a sociedade da informação trabalhe mais do que os antepassados, e pior, sem a desconexão com o trabalho, gerando prejuízo direto à saúde, além das diversas patologias modernas, do que a depressão, e especialmente a ansiedade representam formas típicas.

“O direito de desconexão surgiu como uma resposta à cultura de “sempre conectado” que tem se tornado cada vez mais comum no mundo do trabalho. Com a popularização da internet e dos smartphones, muitas empresas passaram a exigir que seus funcionários estejam disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana. Isso tem um impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores, que muitas vezes se sentem sobrecarregados e estressados (Alexandre, [2023], [não paginado]).

Deve-se buscar a equalização entre estes novos ambientes e formas de trabalho com redimensionamento e o resgate da condição humana e de todos os seus conseqüências, sob pena de desnecessário e desproporcional enrijecimento das relações humanas e trabalhistas.

As doenças psicológicas são, atualmente, um dos principais fatores de risco nas empresas e a perspectiva é de agravamento da situação.

“Acerca desse assunto é interessante notar que a preocupação com os riscos psicossociais no meio ambiente de trabalho remota os anos 80, mais especificamente 1984, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontou à importância de identificar e combater os fatores de riscos psicossociais, que consistem, por um lado” (Ferreira; Aguilera, 2021, p. 31). Camelo, Angerami (2008, p. [233] *apud* Ferreira; Aguilera, 2021, p. 31), citam que “na interação entre o trabalho, seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização”, Ferreira e Aguilera (2021, p. 31), continuam o pensamento afirmando que “por outro, na capacidade do obreiro, nos seus anseios, nas suas relações particulares, na sua cultura e tudo aquilo que pode influenciar na vida e na saúde do trabalhador”.

É inegável o impacto negativo nas empresas dos problemas relacionados aos distúrbios psicológicos em seus colaboradores, gerando enormes perdas.

E dentre as causas dos transtornos relacionados à saúde mental está o contato constante com o trabalho durante os períodos de descanso, razão pela qual o tema “desconexão” é um desafio que deve ser enfrentado pelos empresários.

2.1 Primeiro país a integrar o direito a desconexão no ordenamento jurídico

Diversos países têm observado e implementado o direito à desconexão em seus ordenamentos jurídicos, cada um adaptando o conceito às suas realidades sociais e trabalhistas.

A adoção do direito à desconexão em diferentes países reflete uma crescente preocupação global com os efeitos da hiperconexão (excesso ou abuso de tecnologias) e a necessidade de proteger a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Embora a abordagem e a implementação variem de país para país, o objetivo comum é garantir que os avanços tecnológicos não comprometam a qualidade de vida dos trabalhadores, promovendo um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal.

A França foi o primeiro país europeu a integrar o direito à desconexão ao ordenamento jurídico. Consagrado inicialmente pela jurisprudência e por acordos coletivos, o direito à desconexão traduz-se como o direito do empregado de não estar conectado às suas ferramentas digitais profissionais (computador, Ipad, smartphone, etc.) fora do horário de trabalho (Quinton, 2017), a fim de que seja respeitada a jornada máxima de trabalho e períodos mínimos de repouso

(Ray, 2016). O estudo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada. A legislação francesa privilegiou o diálogo social para a implementação do direito de desconectar. O objetivo é que os atores sociais definam um direito à desconexão que se adapte à cultura da empresa, proporcione um equilíbrio entre os interessados, preserve a autonomia do trabalhador e os interesses do empregador, em torno de um tema complexo que é o direito ao repouso na era digital. Feitas essas considerações iniciais e a partir de método dedutivo, foi examinado, num primeiro momento, o direito à desconexão na França e no Brasil (I). Num segundo momento, foi analisado a importância do direito à desconexão em regime de teletrabalho.

No Brasil, o direito à desconexão se traduz como o direito do empregado de se desligar, concretamente, do trabalho, em seus momentos de descanso, férias, feriados, não estar à disposição do empregador, de não estar conectado a ferramentas digitais, a fim de poder descansar e se recuperar física e mentalmente. É o direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecido, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família.

Na prática, consiste em que o trabalhador, fora do horário de expediente, não realize nenhuma atividade relacionada ao trabalho, como atender a chamadas telefônicas ou prestar esclarecimentos por aplicativos de mensagens instantâneas e correio eletrônico.

2559

Depreende-se, pois, que, nos dois países, o direito à desconexão visa a garantir ao trabalhador o direito à saúde, repouso, lazer e proteção da vida privada. Construção jurisprudencial no Brasil ressalte-se que, segundo doutrina abalizada, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) também pode ser invocado como fundamento legal do direito à desconexão (Lenza, 2015; Molina, 2017; Souto Maior, 2003). Recentemente, foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, que dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho e revoga o inciso III do art. 62 da CLT. Em seu artigo 1º define o direito à desconexão, o qual consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.

A justificativa do Projeto discorre sobre a importância do tempo de “não-trabalho” como medida de proteção à saúde e à vida privada, bem como de garantia do direito ao repouso e lazer do trabalhador. Afirma, enfim, que nada impede que acordos ou convenções coletivas tratem do assunto, “[...] desde que sejam respeitados os parâmetros mínimos que aqui propomos” (Brasil, 2020, p. 6). Ressalte-se que, em 2016, o legislador pátrio tentou regulamentar a questão do direito à desconexão do trabalho, sem, todavia, alcançar êxito.

O direito à desconexão é essencial para garantir o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, protegendo sua saúde e bem-estar na era digital. A França serve como um modelo para outros países, incluindo o Brasil, que busca implementar formalmente este direito em seu ordenamento jurídico. A regulamentação deste direito é fundamental para assegurar que a tecnologia beneficie a vida dos trabalhadores, sem comprometer sua saúde e qualidade de vida.

3 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O DIREITO A DESCONEXÃO

Atualmente, o Brasil não possui uma legislação específica sobre o direito à desconexão. No entanto, este conceito vem ganhando atenção tanto na esfera jurídica quanto na sociedade em geral, devido aos impactos das novas tecnologias de comunicação na vida dos trabalhadores. A ausência de uma regulamentação específica deixa uma lacuna que pode ser explorada pelas empresas, resultando em trabalhadores que se sentem obrigados a permanecer conectados fora do expediente, prejudicando seu descanso e vida pessoal.

No contexto da Constituição Federal brasileira, o direito à desconexão pode ser fundamentado em diversos dispositivos constitucionais que asseguram direitos fundamentais e garantias aos trabalhadores. O artigo 7º da Constituição Federal trouxe esses direitos ao trabalhador, vejamos:

Artigo 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...] XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...] XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

[...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, [2024a], cap. II, art. 7).

Todavia, o direito à desconexão também encontra amparo constitucional. Conforme preceitua o artigo 6º da CF/88 - “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Brasil, [2024a], cap. II, art. 7) que trata dos direitos sociais, garantindo a todos brasileiros o direito à saúde e lazer.

Como é o caso do teletrabalho que é “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (Brasil, [2020a],

[não paginado]). Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.

De acordo com o texto, embora o trabalho seja realizado remotamente, não há diferenças significativas em relação à proteção ao trabalhador. “Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”, explica o ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (Brasil, [2020a], [não paginado]).

Os benefícios dessa desconexão atingem de forma igual e razoável empregados e empregadores, pois é certo que empregados descansados, física e psicologicamente saudáveis, são mais produtivos, geram menores gastos com afastamentos previdenciários e tem mais sentimento de pertencimento a empresa.

O Projeto de Lei 4.044/2020 é uma proposta legislativa no Brasil que busca regulamentar o direito à desconexão dos trabalhadores. Esse projeto é uma resposta à crescente preocupação com os impactos negativos das tecnologias de comunicação digital na vida pessoal e no bem-estar dos empregados, que muitas vezes se veem obrigados a permanecer conectados ao trabalho mesmo fora do expediente (Brasil, 2020b). O projeto define o direito à desconexão como o direito do empregado de se desvincular das atividades laborais e de não ser contatado pelo empregador fora do horário de trabalho, exceto em situações de emergência. Esse direito visa garantir que os trabalhadores possam utilizar seu tempo livre para atividades pessoais e familiares, sem interrupções relacionadas ao trabalho.

2561

Deste modo reconhecer o direito a desconexão como direito fundamental, ainda que inespecífico, derivados de outros direitos igualmente relevantes, é importante para que o mundo do trabalho atinja patamares importantes de civilidade e respeito a privacidade, intimidade, ao descanso e ao lazer das pessoas.

Oliveira Neto (2017, [não paginado] *apud* Tonin, 2020, [não paginado]), faz lúcidos e importantes comentários sobre esse tema, demonstrando em resumo, que a tecnologia deve servir o ser humano e não o contrário:

O mundo está em um click, os smartphones, e-mails e outras formas contemporâneas de comunicação, estão fazendo com que a sociedade da informação trabalhe mais do que os antepassados, e pior, sem a desconexão com o trabalho, gerando prejuízo direto à saúde, além das diversas patologias modernas, do que a depressão, e especialmente a ansiedade representam formas típicas. Não se pode permitir que a tecnologia piore a vida do homem, deve ocorrer o contrário. Nesse sentido, a Quarta Revolução Industrial deve vir acompanhada da evolução do direito visando a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Dessume-se, pois, que o direito de desconexão não pode ser vilipendiado pelas novas tecnologias comunicacionais que permitem trabalho móvel em qualquer lugar do planeta.

Conforme citado o autor faz uma análise crítica sobre o impacto da tecnologia nas relações de trabalho, destacando que a tecnologia deve servir ao ser humano e não o contrário. Ele observa que, na sociedade da informação, dispositivos como smartphones e e-mails têm aumentado a carga de trabalho dos indivíduos, muitas vezes sem permitir uma verdadeira desconexão do ambiente laboral.

Por outro lado, também existe mais um projeto de lei que trata do direito de desconexão proposto à época da reforma trabalhista em 2016, trata-se do projeto de lei nº 6.038/2016 de autoria da então Deputada Ângela Albino que acrescenta o Art. 72-A na CLT para dispor sobre o direito à desconexão ao trabalho.

Art. 72-A. É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho (Brasil, 2016c, p. 2).

E por fim, está em tramitação também o projeto de lei nº 4.567/2021 de autoria do então Deputado Marcelo Freixo que amplia o direito à desconexão do trabalho e o estende para os servidores públicos de todas as esferas do país, tentando criar alterações tanto no âmbito da CLT, quanto no regime dos servidores públicos, previsto na lei nº 8.112/1990:

Art. 71- A O trabalhador tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou nos seguintes casos:

I – os trabalhadores que têm banco de horas ou jornada de trabalho diferenciada por força de lei ou por força de negociação coletiva, após o período estabelecido em negociação coletiva ou em Lei;

II – no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de interrupção do trabalho previstos em Lei, negociação coletiva e/ou instrumentos normativos.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário.

Art. 19-A O servidor tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente, e no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de licença do trabalho previstos em lei.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o superior hierárquico que permitir ou exigir violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares (Brasil, 2021, p. 2-3).

A Lei nº 8.213/1991, de índole previdenciária, em seu artigo 19, § 1º, ao dispor que: “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”, também demonstra a preocupação do legislador com a segurança do trabalhador para se evitar acidentes do trabalho que, como é cediço, podem prejudicar a sua saúde e a sua capacidade laborativa.

Desta forma, importante observar que a legislação brasileira está tentando se adequar ao direito de desconexão ao trabalho, buscando formalizar essa proteção, destacando a importância do tempo de “não-trabalho” como medida de proteção à saúde e à vida privada, e garantindo o direito ao repouso e lazer do trabalhador.

4 ANÁLISE DOS TRIBUNAIS QUANTO AO DIREITO A DESCONEXÃO NO TRABALHO

O direito à desconexão no trabalho tem ganhado destaque nos tribunais em razão das mudanças nas relações laborais promovidas pela tecnologia e pela digitalização do ambiente de trabalho. Esse direito consiste na prerrogativa do trabalhador de se desvincular completamente das atividades laborais fora do horário de expediente, sem sofrer represálias ou prejuízos. A análise dos tribunais quanto a esse direito revela uma crescente preocupação com a saúde mental e o bem-estar dos empregados, bem como a necessidade de adaptação das leis trabalhistas às novas realidades do trabalho.

Os tribunais têm se debruçado sobre casos que envolvem o direito à desconexão, especialmente em situações em que a linha entre tempo de trabalho e tempo de descanso se torna tênue, podendo promover a fadiga laboral. Decisões recentes têm reconhecido a importância de garantir que os empregados não sejam compelidos a estar permanentemente disponíveis para o empregador, sob pena de caracterização de sobrejornada ou assédio moral.

2563

O trabalhador, ao ser contratado, traz consigo bens jurídicos tais como a vida e saúde que devem ser protegidos pelo empregador, através da adoção das medidas previstas em lei acerca da proteção do trabalhador.

Com a evolução tecnológica há alguns tipos de serviços que podem ser prestados diretamente da residência do trabalhador ou fora do estabelecimento/vigilância do empregador, tendo este total controle sobre as ações de empregado durante a execução dos serviços.

Conforme previsto no Art. 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas - decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que passou a ter a seguinte redação a partir de 16 de dezembro de 2011, data de sua publicação: esse tipo de serviço é chamado de teletrabalho ou trabalho à distância. A (CLT) não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, à distância ou realizado no domicílio do empregado, restando caracterizada a relação de emprego caso os pressupostos para tanto estejam presentes (Brasil, 2011, [não paginado]).

Desta forma, o direito à desconexão é, sobretudo, o direito que a lei conferiu ao trabalhador de usufruir dos descansos sem ter, desta forma, qualquer contato com o trabalho.

Vejamos um julgado nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA.

Na doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho (in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23,/2003). Assim, quando apenas havia períodos de aguardo de chamados, e não pausas regulamentares, ao longo da jornada, devida a paga das horas de intervalo. Recurso provido (Brasil, 2010, [não paginado]).

Assim, entende-se que durante o período de descanso se o trabalhador tiver que responder e-mails, telefonemas, mensagens de texto, devem ser computadas como hora trabalhada, pois o empregado não teve a oportunidade de desvincular-se totalmente do trabalho, conforme preconizado pela legislação trabalhista.

A legislação trabalhista brasileira estabelece períodos de descanso para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. Entre esses períodos, destacam-se os intervalos intrajornada, que ocorrem dentro da jornada de trabalho. Estes são fundamentais para a manutenção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para a prevenção de acidentes e a melhoria das condições de trabalho.

EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. DIREITO À DESCONEXÃO. DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TECNOLÓGICOS (APLICATIVOS). PAGAMENTO DEVIDO.

2564

O emprego de meios tecnológicos que impliquem elasticidade da jornada de trabalho, com comprometimento dos dias de repouso e feriados, atinge direito do trabalhador à desconexão e ao afastamento completo do ambiente laboral, cabendo ao empregador acautelar-se quanto ao seu uso desmedido e que imponha ao trabalhador a obrigação de manter-se incessantemente conectado. Esse direito alcança também os empregados sujeitos à regra do art. 62, II, da CLT, sendo-lhes devido o pagamento por trabalho realizado nesses termos. Recurso Ordinário do reclamado não provido. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. PAGAMENTO EM PADRÃO SUPERIOR AOS TRABALHADORES SUBORDINADOS E CONDIZENTE COM AS RESPONSABILIDADES DISTINGUIDAS. SUFICIÊNCIA. O aspecto remuneratório encerrado na regra do parágrafo único do art. 62 da CLT não abrange obrigatoriedade do pagamento de rubrica específica sob o título de “gratificação de função”, assegurando tão-somente que a assunção de responsabilidades distinguidas e ampliadas implique remuneração significativamente superior aos demais empregados da empresa, que desempenhem funções desprovidas de poderes de mando e gestão. Recurso Ordinário da reclamante provido parcialmente (Brasil, 2022a, [não paginado]).

Minardi e Teixeira (2022, p. 15):

entende-se que o direito ao não-trabalho, de descanso, de desconexão, é compreendido como matéria de saúde e segurança pública, amparado constitucionalmente, já que encontra amparo no dever de proteção do ambiente laboral e no direito fundamental à sadia qualidade de vida, conforme preconiza a CRFB/1988 em seus artigos 200, inciso VIII e 225, caput, respectivamente.

Em destaque a importância da legislação infraconstitucional na proteção dos trabalhadores. As normas e dispositivos têm como objetivo principal assegurar que os ambientes de trabalho sejam seguros e saudáveis, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais. A legislação obriga os empregadores a implementar medidas preventivas e a seguir as Normas Regulamentadoras para promover um ambiente de trabalho seguro e proteger a saúde dos trabalhadores.

Na seara infraconstitucional, vários dispositivos tornaram a proteção à saúde e segurança do trabalhador como obrigação dos empregadores. Podem-se citar os artigos 154 a 201 da CLT e especialmente a Portaria nº 3214/78, que instituiu as conhecidas “Normas Regulamentadoras”, a que se refere o Capítulo V, Título II, da 22ª Lei, p. 269-313. Página 16 Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Pela atualidade, cita-se o Decreto nº 10.85423, de 10 de novembro de 2021, seu artigo 24, inciso I (“redução dos riscos inerentes ao trabalho, prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e promoção da segurança e saúde do trabalhador (Minardi, 2013, p. 178).

A análise dos tribunais quanto ao direito à desconexão no trabalho demonstra uma clara tendência de reconhecimento e proteção desse direito, apesar das limitações da legislação atual. As decisões judiciais têm sido fundamentais para estabelecer precedentes e orientar futuras legislações.

PRINTS DE CONVERSAS DE APLICATIVO DE MENSAGENS. VALIDADE. DIREITO À DESCONEXÃO. DANOS MORAIS. A impugnação formal das conversas de aplicativo de mensagens, sem impugnação específica do seu conteúdo, torna verdadeiro o seu teor, tendo-se por verdadeiros os fatos ali demonstrados, em especial a cobrança desmedida à obreira pelo cumprimento de metas, a qual se agrava por ter sido realizada durante dia de repouso semanal, violando o direito da trabalhadora à desconexão. Sendo impugnados pelo empregador, mas apenas quanto à forma, não há como desprezar o conteúdo das conversas, razão pela qual deve ser reconhecida a validade dos prints de conversas, mantendo-se a sentença de 10. grau (Brasil, 2022b, [não paginado]).

2565

Com o avanço da tecnologia e a crescente integração entre vida pessoal e profissional, a necessidade de garantir o direito à desconexão torna-se cada vez mais imperativa para a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

HORAS DE SOBREVISO. ESCALA DE PLANTÃO. Ainda que o trabalhador escalado para o plantão possa ser contatado por aparelho celular, a possibilidade de acionamento exclui a plena desconexão do trabalho e a oportunidade de livre deslocamento. Não há mais a exigência de que o empregado permaneça aguardando o chamado em sua residência para a caracterização do sobreaviso, bastando a possibilidade de convocação para o labor, no período de descanso, por meio de instrumento telemático ou informatizado. INTEIRO TEOR: com o adicional de 80%, com reflexos em RSR, 13º Salário, Férias + 1/3 e FGTS + 40%. HORAS EXTRAS APÓS 24 HORAS DE SOBREVISO O autor pretende receber ... , com o qual concordamos “IMPROCEDE o pedido de horas extras após 24 horas de sobreaviso, visto que cada escala de 24 horas de sobreaviso é remunerada à base de 1/3 ... % quando deveriam ter sido calculadas com o adicional de 80%, com reflexos em RSR, 13º Salário, férias com 1/3 e FGTS + 40%. As verbas deferidas ... %, com reflexos em RSR, 13º Salário, férias com 1/3 e FGTS + 40%. As verbas deferidas revestem-se de natureza salarial, à exceção dos reflexos em férias (Brasil, 2022c, [não paginado]).

Além disso, há uma crescente demanda para que a legislação seja revisada e atualizada para refletir as mudanças nas relações de trabalho. Os tribunais continuam a desempenhar um papel fundamental nesse processo, interpretando a legislação existente de maneira a proteger os trabalhadores, enquanto novas propostas legislativas são debatidas para incluir explicitamente o direito à desconexão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise revelou que, apesar da ausência de uma legislação específica no Brasil, o direito à desconexão pode ser derivado de outros direitos fundamentais já consagrados na Constituição, como o direito ao descanso, à intimidade e ao lazer. A interpretação sistemática desses direitos oferece uma base sólida para a proteção do trabalhador contra os efeitos adversos da conectividade excessiva.

A revisão da literatura e os estudos de casos demonstraram que o direito à desconexão não apenas favorece os empregados, mas também beneficia os empregadores, uma vez que trabalhadores descansados e saudáveis tendem a ser mais produtivos e engajados. A promoção desse direito pode resultar em uma redução significativa dos índices de estresse e burnout, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável.

2566

Os tribunais brasileiros têm começado a reconhecer a importância de delimitar a jornada de trabalho e garantir momentos de desconexão, conforme evidenciado por decisões judiciais analisadas. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para que esse direito seja amplamente respeitado e efetivado no cotidiano laboral.

O direito à desconexão representa um avanço significativo para a proteção dos trabalhadores na era digital. Ao promover um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, contribui-se para a construção de um ambiente laboral mais justo, humano e sustentável, beneficiando tanto os empregados quanto os empregadores. A efetivação desse direito requer um esforço conjunto de legisladores, empresas e sociedade, na busca por um futuro onde a tecnologia sirva ao ser humano, e não o contrário. Esse direito emergente no cenário jurídico contemporâneo, destaca-se como uma necessidade premente em face da crescente digitalização e da hiperconectividade no ambiente de trabalho. Este estudo evidenciou a importância de reconhecer e regulamentar esse direito, essencial para a promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Matheus. Direito e desconexão. **JusBrasil**, [2023]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-a-desconexao/1765449979>. Acesso em: 02 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024a]. não paginado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 jun. 2024.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2024b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 02 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (13. Região). (1. Turma). **Recurso Ordinário XXXXX20205130006**. Relator: **Relatora: Desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga Bernardo**, 22 de fevereiro de 2022. João Pessoa: Tribunal Regional do Trabalho, 07 mar. 2022a. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1687032016/inteiro-teor-1687032019?origin=serp>. Acesso em: 02 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). (6. Câmara). **Recurso Ordinário XXXXX20215120023**. **Relatora: Desembargadora Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert**, 22 de agosto de 2022. Florianópolis: Tribunal Regional do Trabalho, 22 ago. 2022b. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/BI-set2022-23>. Acesso em: 02 jun. 2024.

2567

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). (6. Câmara). **Recurso Ordinário XXXXX20215120023**. **Relatora: Desembargadora MARIA Beatriz Vieira da Silva Gubert**, 22 de agosto de 2022. Florianópolis: Tribunal Regional do Trabalho, 22 ago. 2022b. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/BI-set2022-23>. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). (6. Câmara). **Recurso Ordinário XXXXX20195030033 MG XXXXX-69.2019.5.03.0033**. **Relatora: Desembargadora Cristiana M. Valadares Fenelon**, 23 de fevereiro de 2022. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho, 23 fev. 2022c. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=parada+para+o+almo%C3%A7o+sem+desconex%C3%A3o+com+o+trabalho>. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. Câmara Deputado. **Projeto de Lei N.º 4.567, de 2021 (do Sr. Marcelo Freixo)**. Brasília, DF: Câmara Deputado, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2132764. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Especial teletrabalho**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2020]. Disponível em: <https://tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Os%20dispositivos%20definem%20o%20teletrabalho,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%20E%2080%29D>. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4044, de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, 2020b. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg>

getter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Nº 6.038, de 2016**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1670341&filename=Tramitacao-PL%206038/2016. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016b. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/14/projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga>. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. Câmara Deputado. **Projeto de Lei Nº , de 2016 (Da Sra. Angela Albino)**. Brasília, DF: Câmara Deputado, 2016c. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1485931. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (6. Região). **Recurso Ordinário 132600652009506 PE 0132600-65.2009.5.06.0005**. Relator: Des. Dinah Figueiredo Bernardo, 5 de outubro de 2010. Recife: Tribunal Regional do Trabalho, 2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1687032016>. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

2568

CHARLOT, Veleida Anahi Capua da Silva; CHARLOT, Bernard. Novo normal do trabalho - O Direito à Desconexão do Trabalho em tempos de pandemia de COVID19. In: COLOQUIO INTERNACIONAL EDUCAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE., 2022. Aracaju. **Anais [...]**. Aracaju: UFS, 2022. Disponível em: <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/16561/2/NovoNormalTrabalhoDireitoDesconexao.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2024

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**, v. 7, n. 1, p. 24-43, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564/pdf>. Acesso em: 7 jun. 2024

FREITAS, Matheus Teixeira. Direito à desconexão e a influência do avanço da tecnologia na vida do trabalhador. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso. 2020. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/02e98c86-a8f3-4e2d-856a-2cd2530d1134/download>Acesso em: 7 jun. 2024

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. estudo comparado franco-brasileiro. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd->

trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=. Acesso em: 7 jun. 2024

KAISER, Natiely Laysa; CARVALHO, Gabriel Julio Alves. Direito a desconexão do trabalho. **Revista Foco**, v. 16, n. 5, e2010, 2023. Disponível em:

<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/2010>. Acesso em: 16 maio 2024.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MINARDI, Fabio Freitas; TEIXEIRA, Camila Juliane Diniz. O direito à desconexão no teletrabalho à luz do princípio constitucional da solidariedade. **Revista de Direito da FAE**, v.6, n. 2, p. 5-30, 2022. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/102/92>. Acesso em: 23 mar. 2024.

MINARDI, Fabio Freitas. Direito ambiental do trabalho: fundamentos e princípios. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 66, n. 102, p. 189-205, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95518>. Acesso em: 23 mar. 2024.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 4, p. 465-477, abr. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105563>. Acesso em: 14 abr. 2024.

PINTO, Paula Gabriele. **Direito à desconexão do trabalho e o seu prejuízo com o regime de teletrabalho**. 2017. 65 f. Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/7522/1/arquivo7826_1.pdf. Acesso em: 30 dez. 2023.

PONTOTEL. **Hipercotectividade**. 27 mar. 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/hiperconectividade/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

QUINTON, Sophie Fanton. Le droit à la déconnexion: un premier pas!!!! The right to disconnect: a first step!!!! **Archives des Maladies Professionnelles et de L'Environnement**, Elsevier Masson, v. 78, n. 6, p. 516-518, 2017. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01721482/document>. Acesso em: 28 abr. 2024.

RAY, Jean-Emmanuel. **Grande accélération et droit à la déconnexion**. Dr. Soc., 2016.

RAY, Jean-Emmanuel. **Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du xxie siècle**. Dr. Soc., 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaiormaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 28 abr. 2024.

SCHNEIDER, Iara. Novas tecnologia e jornada de trabalho. 7 abr. 2019. Disponível em: <https://www.iaraschneider.com.br/noticias/direito-civil/novas-tecnologias-e-jornada-de-trabalho-ndash-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 14 abr. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em: 23 mar. 2024.

SOUZA, Fernando. direito e desconexão. **JusBrasil**, [2003]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-de-desconexao/1768040574>. Acesso em: 23 mar. 2024.

TOTVS. **Hipercotectividade**. [2024]. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/hiperconectividade/>. Acesso em: 23 mar. 2024.

TONIN, Pedro Henrique. O mundo do trabalho e o direito à desconexão. **Migalhas**, 14 set. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/351619/o-mundo-do-trabalho-e-o-direito-a-desconexao>. Acesso em: 14 abr. 2024.