

TELETRABALHO E A DESCONEXÃO DIGITAL: DESAFIOS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

REMOTE WORK AND THE DIGITAL DISCONNECT: CHALLENGES IN PROTECTING WORKERS' RIGHTS

Raissa Atem de Carvalho Pires¹
Pedro Vagner Anacleto da Silva Sousa²
Paulo Henrique Pereira Lima³
Sara Hellen Freitas de Sá⁴

RESUMO: A expansão do teletrabalho, intensificada pela pandemia da COVID-19, transformou as relações laborais no Brasil ao oferecer flexibilidade e redução de deslocamentos, mas também ao ampliar desafios como hiperconectividade e dificuldade de delimitar o tempo de descanso. A ausência de fronteiras entre vida profissional e pessoal tem afetado a saúde física e mental dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de regulamentação específica sobre o direito à desconexão digital. Essa realidade justifica o presente estudo, voltado à análise crítica das lacunas jurídicas e dos impactos sociais provocados pela intensificação do trabalho mediado por tecnologias. O objetivo geral foi analisar os efeitos do teletrabalho sobre os direitos dos trabalhadores, com foco no direito à desconexão. Especificamente, buscou-se: (i) examinar o tratamento jurídico do teletrabalho e da desconexão digital na legislação brasileira; (ii) avaliar os impactos da hiperconectividade na saúde e no bem-estar dos trabalhadores; e (iii) identificar experiências internacionais que possam orientar propostas de regulamentação no Brasil. A pesquisa adotou abordagem qualitativa, de caráter descritivo e analítico, fundamentada em levantamento bibliográfico e documental. Os resultados mostram que, embora o teletrabalho tenha sido regulamentado em 2017, ainda faltam normas claras sobre limites de comunicação fora da jornada. Propostas legislativas como o PL n.º 4.044/2020 apresentam avanços, mas carecem de mecanismos de fiscalização. Experiências de países como França e Espanha reforçam a necessidade de proteção do tempo de descanso. Conclui-se que a regulamentação do direito à desconexão é urgente para assegurar condições dignas e preservar a dignidade humana no ambiente laboral digital.

3895

Palavras-chave: Teletrabalho. Hiperconectividade. Direito à desconexão digital. Dignidade humana. Legislação trabalhista.

¹ Advogada, Procuradora Fiscal do Município de Floriano, especialista em Direito Público e Privado pela ESMEPI - Escola de Magistratura do Estado do Piauí - em convênio com a UFPI, especialista em Direito Municipal e Eleitoral pela ESA Piauí, Especializando em direito imobiliário e registral pela ESA Piauí.

² Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário de Ensino Superior de Floriano - UNIFAESF.

³ Acadêmico do curso de bacharelado em Direito pelo Centro Universitário de Ensino Superior de Floriano.

⁴ Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário de Ensino Superior de Floriano - UNIFAESF.

I INTRODUÇÃO

A digitalização acelerada e os impactos provocados pela pandemia da COVID-19 transformaram profundamente as dinâmicas laborais em todo o mundo, consolidando o teletrabalho como uma modalidade amplamente adotada. Essa forma de trabalho remoto trouxe benefícios expressivos, como maior flexibilidade, autonomia e redução de custos operacionais; contudo, também impôs novos desafios à proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que se refere à dificuldade de separação entre vida profissional e pessoal.

A expansão do teletrabalho intensificou o fenômeno da hiperconectividade, tornando mais tênue a fronteira entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Essa ausência de limites contribui para jornadas prolongadas, aumento do estresse, sobrecarga mental e maior controle digital por parte dos empregadores, afetando diretamente a saúde física e psicológica dos trabalhadores (De Masi, 2020). Nesse contexto, surge a necessidade de discutir o direito à desconexão digital, conceito que se refere à prerrogativa do trabalhador de desvincular-se das atividades laborais fora do expediente, preservando seu bem-estar e dignidade (Nascimento, 2021).

O problema central que orienta esta pesquisa consiste em compreender como garantir a efetividade do direito à desconexão digital no contexto do teletrabalho, diante das transformações tecnológicas e das lacunas existentes na legislação brasileira. Apesar de avanços normativos, como a introdução do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Reforma Trabalhista de 2017, ainda há ausência de regulamentação específica que assegure o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida (Brasil, 2017).

3896

A relevância do tema reside no fato de que a conectividade permanente, embora amplie a eficiência e a comunicação entre empresas e empregados, pode resultar em violação de direitos fundamentais, como o direito ao lazer, à saúde e à convivência familiar, todos consagrados pela Constituição Federal de 1988. Países como França, Espanha e Argentina já implementaram legislações específicas que delimitam o uso de meios digitais fora da jornada, o que demonstra a viabilidade de políticas públicas voltadas à proteção do tempo de descanso (Ferreira; Costa, 2022).

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de refletir criticamente sobre a adequação do ordenamento jurídico brasileiro às novas formas de trabalho, propondo medidas que conciliem a inovação tecnológica com a preservação da dignidade humana nas relações laborais.

Metodologicamente, o estudo adota uma abordagem qualitativa, de natureza descritiva e analítica, baseada em pesquisa bibliográfica e documental, com foco em obras doutrinárias, legislações nacionais e estrangeiras, além de decisões judiciais que abordem o direito à desconexão digital no contexto do teletrabalho.

O objetivo geral consiste em analisar os impactos do teletrabalho sobre os direitos dos trabalhadores, com ênfase no direito à desconexão digital, identificando seus desafios e perspectivas regulatórias. De forma específica, pretende-se: examinar o tratamento jurídico do teletrabalho e da desconexão digital na legislação brasileira, avaliar os efeitos da ausência de desconexão na saúde e no bem-estar dos trabalhadores e identificar experiências estrangeiras e boas práticas que possam inspirar propostas de regulamentação no Brasil.

Dessa maneira, espera-se contribuir para o debate jurídico e social sobre a proteção dos trabalhadores na era digital, reforçando a importância da valorização da pessoa humana e da efetividade dos direitos fundamentais nas relações de trabalho contemporâneas.

2 TELETRABALHO: EVOLUÇÃO, FUNDAMENTOS JURÍDICOS E MUDANÇAS NO ESPAÇO LABORAL.

A incorporação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) ao ambiente produtivo modificou profundamente as formas de organização do trabalho. A virtualização dos processos, o acesso remoto a sistemas e a expansão da conectividade permitiram o surgimento de modalidades flexíveis, entre as quais o teletrabalho se tornou uma das expressões mais relevantes. Essa transformação não se limita à introdução de ferramentas digitais, mas envolve uma reestruturação do próprio conceito de espaço laboral, que deixa de ser exclusivamente físico para se integrar ao ambiente doméstico e virtual.

O teletrabalho pode ser compreendido como a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, com uso intensivo de meios tecnológicos. Esse conceito foi incorporado formalmente ao ordenamento brasileiro pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio do artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Embora a regulamentação tenha representado um avanço, ela não eliminou as incertezas quanto ao controle de jornada, à fiscalização do trabalho remoto, à proteção ergonômica e, sobretudo, aos limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

Antes de sua expansão recente, o teletrabalho era adotado de maneira pontual e geralmente motivado pela **conveniência organizacional**, funcionando como alternativa estratégica para determinadas atividades. Entretanto, com a pandemia da COVID-19, essa

modalidade deixou de ser opção e passou a ser implementada por **necessidade emergencial**, sem planejamento prévio e sem a infraestrutura adequada por parte de empresas e trabalhadores. Esse deslocamento abrupto evidenciou lacunas regulatórias e expôs fragilidades significativas do modelo.

O fenômeno da hiperconectividade tornou-se um dos principais efeitos dessa adoção emergencial. A ausência de limites claros entre ambiente profissional e doméstico intensificou a disponibilidade permanente do trabalhador, ampliando expectativas de resposta imediata e diluindo fronteiras entre jornada e repouso. Estudos indicam que essa sobreposição de tempos e espaços contribui para sobrecarga laboral, estresse e impactos na saúde física e mental (Barber; Santuzzi, 2015). Assim, o teletrabalho, embora associado a benefícios como flexibilidade e redução de deslocamentos, também aprofunda riscos que demandam atenção jurídica.

A pandemia revelou, ainda, desafios quanto ao exercício dos direitos fundamentais nas relações laborais. A dificuldade de supervisão presencial, a intensificação das demandas virtuais e a imprecisão normativa sobre o controle de jornada demonstraram que a adaptação ao teletrabalho ultrapassa questões tecnológicas, alcançando dimensões sociais, psicológicas e jurídicas. O lar converteu-se em extensão do ambiente laboral, e a conexão constante passou a integrar a rotina de maneira naturalizada, gerando impactos na organização familiar e na 3898 dinâmica do cotidiano.

Nesse contexto, compreender a transformação do espaço laboral pelo teletrabalho é essencial para analisar as novas exigências impostas ao Direito do Trabalho. A modalidade, impulsionada por fatores emergenciais e estruturais, desafia os instrumentos tradicionais de proteção social e evidencia a necessidade de atualizar o marco regulatório para assegurar condições dignas, limites claros e preservação dos direitos fundamentais.

Essa realidade fundamenta a análise a ser desenvolvida nos capítulos seguintes, especialmente no que se refere ao direito à desconexão digital e às propostas legislativas voltadas à sua efetivação.

3 TELETRABALHO E OS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS: A CONSTRUÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL

O avanço das tecnologias digitais no ambiente de trabalho intensificou a presença de dispositivos eletrônicos, aplicativos de comunicação e plataformas colaborativas como instrumentos centrais da atividade laboral. No contexto do teletrabalho, essa integração tecnológica favoreceu a flexibilização da organização produtiva, mas também ampliou o

fenômeno da hiperconectividade, caracterizado pela disponibilidade permanente do trabalhador e pela diluição das fronteiras entre vida profissional e vida privada.

A hiperconectividade, ao permitir contato ininterrupto entre trabalhadores e empregadores, cria um ambiente em que notificações, mensagens e solicitações ultrapassam os limites da jornada, comprometendo o direito ao descanso, ao lazer e à recuperação física e mental. Barber e Santuzzi (2015) referem-se a esse fenômeno como *telepressão*, destacando a expectativa de resposta imediata como elemento central de intensificação do trabalho. Esse cenário se agravou com a implementação emergencial do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19, período em que a fronteira doméstica foi incorporada de forma integral à dinâmica produtiva.

A discussão contemporânea sobre o direito à desconexão, contudo, não se restringe ao contexto pandêmico. No Brasil, o tema já havia sido problematizado por Jorge Luiz Souto Maior desde o início dos anos 2000. Em seu estudo “Do direito à desconexão do trabalho” (2003), o autor argumenta que a tecnologia, embora concebida para facilitar processos, pode aprofundar formas de exploração laboral ao estender a subordinação para além do tempo e do espaço contratual. Para Souto Maior (2003), a disponibilidade contínua viola a lógica constitucional de limitação da jornada, compromete a saúde do trabalhador e afronta a dignidade humana, pilares 3899 do ordenamento jurídico trabalhista.

A contribuição do autor é particularmente relevante porque antecipa questões que se tornariam centrais décadas depois, quando a ampla utilização de aplicativos de comunicação, sistemas corporativos e plataformas digitais passou a naturalizar a comunicação fora do expediente. Segundo Souto Maior (2003), a ausência de mecanismos jurídicos claros para delimitar o tempo de trabalho coloca o empregado em situação de vulnerabilidade, uma vez que a subordinação se estende pela via tecnológica, mesmo quando a presença física não é exigida. Essa reflexão dialoga diretamente com os desafios intensificados pelo teletrabalho contemporâneo.

Além das repercussões sobre saúde e bem-estar, a hiperconectividade altera os parâmetros tradicionais de fiscalização e controle. A nova morfologia do trabalho digital, conforme observa Antunes (2020), institui uma lógica produtiva em que o trabalhador deve estar continuamente acessível, reforçando vínculos de disponibilidade que ultrapassam o espaço físico da empresa. Assim, o teletrabalho não apenas redefine o local da prestação de serviços, mas também transforma a experiência subjetiva do trabalhador, que se vê imerso em um ambiente de vigilância difusa e permanente.

Essas transformações evidenciam a necessidade de reconhecimento jurídico do direito à desconexão digital como instrumento de proteção social. Tal direito consiste na prerrogativa do trabalhador de se desvincular de atividades laborais fora do horário contratual, preservando sua integridade física, mental e familiar. Em diversos países, como França, Espanha e Itália, esse direito já foi incorporado à legislação, partindo do entendimento de que a ausência de limites ameaçaria garantias fundamentais historicamente consolidadas.

No Brasil, embora o direito à desconexão ainda não tenha sido regulamentado de forma expressa, sua construção doutrinária e jurisprudencial apoia-se nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da limitação da jornada e da proteção à saúde. A implementação massiva e emergencial do teletrabalho durante a pandemia acelerou esse debate, ao expor situações de sobrecarga, aumento de adoecimentos e fragilização do repouso. A realidade evidenciou que o modelo de trabalho digitalizado exige marcos legais claros para garantir condições adequadas e prevenir práticas que ampliem a exploração laboral por meio da tecnologia.

Dessa forma, compreender a hiperconectividade e sua relação com a construção do direito à desconexão é fundamental para delinear alternativas regulatórias e fortalecer a tutela jurídica do trabalhador na era digital. As discussões teóricas apresentadas neste capítulo constituem base para o exame das propostas legislativas brasileiras, entre elas o Projeto de Lei nº 4.044/2020, tema do capítulo seguinte.

3900

4 O DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL E OS DESAFIOS DO CONTROLE TECNOLÓGICO NO TELETRABALHO: ANÁLISE DAS PROPOSTAS LEGISLATIVAS BRASILEIRAS

A consolidação do teletrabalho como prática estrutural das relações laborais contemporâneas evidenciou a necessidade de delimitar juridicamente o tempo de trabalho, sobretudo diante da intensificação da hiperconectividade. A ausência de fronteiras entre jornada e descanso, associada ao uso contínuo de tecnologias digitais, levou ao aprofundamento do debate sobre o direito à desconexão. No ordenamento brasileiro, embora o tema ainda não esteja regulamentado de maneira expressa, a discussão legislativa avançou nos últimos anos, especialmente a partir de 2020, quando medidas emergenciais decorrentes da pandemia acentuaram a relevância do tema.

O Projeto de Lei nº 4.044/2020, em tramitação no Senado Federal, constitui a proposta mais robusta de regulamentação do direito à desconexão digital no Brasil. O texto estabelece a

prerrogativa do trabalhador de não atender comunicações laborais fora da jornada, exceto em situações excepcionais devidamente justificadas. O PL busca assegurar a preservação do período de descanso e prevê que eventuais contatos realizados fora do expediente não geram obrigação de resposta. De acordo com sua justificativa:

O uso contínuo de tecnologias ampliou o risco de que o tempo de descanso seja interrompido por demandas laborais, comprometendo a saúde física e mental do trabalhador. Assim, é necessário delimitar o direito de desconectar-se como garantia fundamental nas relações de trabalho contemporâneas. (PL 4.044/2020, Justificativa).

O projeto também prevê a responsabilização do empregador caso haja abuso no envio de mensagens fora da jornada, reforçando que a comunicação deve respeitar os limites contratuais. A proposta dialoga diretamente com experiências internacionais, como a legislação francesa de 2016 (*Lei El Khomri*), que inaugurou o marco normativo sobre o tema.

Além do PL 4.044/2020, outras iniciativas legislativas buscam consolidar o direito à desconexão no país. O Projeto de Lei n.º 4.818/2020 estabelece regras semelhantes, propondo que a desconexão seja reconhecida como direito fundamental e integrando-a às normas de saúde ocupacional. Já o PL n.º 5.581/2020 dispõe sobre a limitação de contatos fora do expediente e condiciona sua ocorrência a situações de urgência comprovada. Essas iniciativas demonstram que o legislador brasileiro reconhece a necessidade de regulamentar a matéria, mas ainda enfrenta desafios quanto à definição de critérios claros para sua aplicação.

3901

A discussão legislativa aproxima-se da crítica apresentada por Jorge Luiz Souto Maior desde 2003, quando o autor apontou que a tecnologia poderia ampliar a subordinação para além do espaço físico da empresa, estendendo a jornada de forma invisível e contínua. Em sua obra, o autor observa:

O trabalhador não deixa de estar à disposição do empregador quando permanece conectado aos instrumentos de comunicação corporativa, ainda que fora do ambiente físico de trabalho. A tecnologia, nesse contexto, pode transformar-se em mecanismo de prolongamento da subordinação, afetando diretamente o direito ao descanso. (Souto Maior, 2003, p. 15).

Essa análise, elaborada antes da popularização massiva do teletrabalho, revela-se extremamente atual diante da realidade pós-pandemia, na qual milhões de trabalhadores passaram a depender integralmente de sistemas digitais. A adoção emergencial do trabalho remoto evidenciou o caráter insuficiente da legislação brasileira, que, embora regule o teletrabalho desde 2017, não apresenta normas claras sobre limites de comunicação e preservação do descanso.

Os desafios do controle tecnológico no teletrabalho incluem não apenas o uso de aplicativos corporativos e plataformas digitais, mas também a tendência de monitoramento

contínuo da produtividade, por meio de softwares de rastreamento, câmeras e métricas automatizadas. Essa dinâmica pode intensificar a subordinação por meios não convencionais, tornando necessário um marco legislativo que garanta níveis adequados de proteção e delimitar a utilização dessas ferramentas. Como destaca Reis Júnior (2023), a tecnologia pode se converter em “instrumento de escrutínio laboral permanente”, criando formas de pressão e vigilância.

Dessa forma, a análise das propostas legislativas evidencia avanços, mas também limitações. Embora os projetos de leis mencionem a necessidade de proteger o tempo de descanso, não detalham mecanismos de fiscalização nem sanções específicas para casos de violação. Além disso, não abordam de maneira aprofundada as situações de trabalho por metas, produção contínua ou sistemas automatizados, que frequentemente demandam disponibilidade ampliada. Tais lacunas demonstram que a regulamentação do direito à desconexão exige abordagem multidisciplinar, capaz de integrar aspectos de saúde, ergonomia, organização do trabalho e limites tecnológicos.

O debate legislativo brasileiro encontra-se em sintonia com discussões internacionais e com orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece a desconexão como elemento essencial para garantir trabalho decente no ambiente digital. A efetivação desse direito depende, portanto, de avanços normativos, de políticas institucionais e de práticas organizacionais que assegurem a separação entre trabalho e vida pessoal. 3902

A análise dos projetos de lei em tramitação demonstra que o Brasil avança, embora de forma incipiente, na construção de mecanismos que assegurem o direito à desconexão digital. A consolidação desse direito é fundamental para enfrentar os desafios do controle tecnológico no teletrabalho e para garantir condições dignas em um cenário marcado pela intensificação das tecnologias digitais.

5 RECONHECIMENTO JUDICIAL, NORMATIVAS INTERNACIONAIS E PERSPECTIVAS HUMANISTAS NO DIREITO À DESCONEXÃO DIGITAL

A consolidação do direito à desconexão digital depende não apenas da evolução legislativa, mas também da interpretação jurisprudencial e do diálogo com experiências estrangeiras e diretrizes internacionais. Diante da intensificação do teletrabalho e do avanço das tecnologias de comunicação, diversos sistemas jurídicos ao redor do mundo passaram a reconhecer a necessidade de limitar o tempo de trabalho e proteger o período de descanso do trabalhador. No Brasil, embora ainda não exista regulamentação específica, a jurisprudência tem desempenhado papel importante na construção gradual desse direito.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido, em diferentes decisões, que a comunicação insistente fora da jornada caracteriza violação aos direitos fundamentais ao repouso, ao lazer e à desconexão. Em caso analisado em 2022, o Tribunal destacou que a exigência de disponibilidade permanente pode configurar abuso do poder diretivo, afirmando:

A manutenção de contato habitual fora do expediente, com cobrança de metas ou solicitações de tarefas, viola a limitação constitucional da jornada e compromete o direito ao descanso, impondo ao empregado a continuidade da prestação laboral por meios tecnológicos. (Tst, Processo n.º 6556-34/2021).

Embora não configure, ainda, o reconhecimento formal do direito à desconexão, decisões como essa demonstram uma tendência interpretativa que valoriza a proteção da saúde física e mental do trabalhador, alinhando-se ao entendimento doutrinário já consolidado no país. A própria Constituição Federal, ao garantir a limitação da jornada (art. 7º, XIII) e o direito às férias, ao lazer e ao repouso, oferece fundamentos para a construção desse direito no âmbito jurisprudencial.

O debate brasileiro aproxima-se de modelos já consolidados internacionalmente. A França foi pioneira ao instituir, em 2016, a Lei *El Khomri*, que reconhece expressamente o direito do trabalhador de não responder a mensagens ou *e-mails* corporativos fora da jornada. A legislação francesa exige que empresas estabeleçam protocolos e acordos internos para gestão do uso de tecnologias de comunicação. A Espanha, por meio da Lei Orgânica n.º 3/2018, seguiu caminho semelhante, incorporando a desconexão como direito vinculado à proteção de dados e à saúde digital. Na Argentina, a Lei n.º 27.555 (2020) definiu regras claras para o teletrabalho, incluindo garantia explícita do direito ao desligamento.

3903

Essas experiências demonstram que a regulamentação da desconexão tem sido orientada por uma perspectiva humanista, enfatizando a centralidade da pessoa nas relações de trabalho e reconhecendo a necessidade de preservar o tempo livre como elemento essencial à dignidade humana. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reforça esse entendimento ao afirmar que o trabalho remoto, embora ofereça vantagens, pode gerar “novas formas de intensificação do trabalho e prolongamento da jornada”, recomendando a adoção de políticas que garantam o descanso efetivo. Segundo relatório da entidade:

A expansão do teletrabalho deve vir acompanhada de mecanismos de proteção que assegurem ao trabalhador o direito de desconectar-se, prevenindo a erosão dos limites entre vida pessoal e profissional e reduzindo riscos de adoecimento. (OIT, 2021, p. 14).

A perspectiva humanista no direito à desconexão também encontra fundamento na doutrina brasileira. A crítica desenvolvida por Jorge Luiz Souto Maior desde 2003 aponta que a tecnologia, quando utilizada para impor disponibilidade permanente, compromete a integridade

física e psíquica do trabalhador, ao ampliar a subordinação por vias digitais. A análise do autor mantém plena atualidade, sobretudo após a pandemia, período em que o uso intensivo de plataformas digitais normalizou a comunicação fora da jornada e intensificou a pressão por produtividade. Nas palavras do jurista:

“A dignidade humana não se compatibiliza com a expectativa constante de resposta, que transforma o trabalhador em prestador ininterrupto de serviços e mina a própria noção de tempo livre.” (Souto Maior, 2003, p. 22).

Assim, ao articular jurisprudência, legislações estrangeiras e diretrizes internacionais, é possível perceber um movimento global que busca equilibrar inovação tecnológica e preservação de direitos fundamentais. A experiência comparada evidencia que o direito à desconexão não constitui obstáculo à produtividade, mas instrumento de racionalização do trabalho, capaz de reduzir riscos à saúde e aumentar a qualidade de vida.

No contexto brasileiro, a consolidação desse direito depende da evolução legislativa, como discutido no capítulo anterior, e da continuidade de interpretações judiciais que reconheçam os limites da subordinação digital e a necessidade de proteção ao descanso. A perspectiva humanista apresenta-se como elemento indispensável para a construção de um modelo de trabalho compatível com os valores constitucionais, exigindo a afirmação de que a tecnologia deve servir ao trabalhador, e não o contrário.

3904

Dessa forma, a análise integrada das experiências internacionais, da jurisprudência e das bases teóricas revela que o direito à desconexão digital é uma tendência irreversível no cenário contemporâneo. Sua efetivação no Brasil constitui passo fundamental para garantir um ambiente laboral saudável, equilibrado e alinhado à dignidade da pessoa humana, que é princípio estruturante do Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho demonstrou que a consolidação do teletrabalho no Brasil, especialmente após a pandemia da COVID-19, representa uma das mudanças mais significativas nas relações laborais contemporâneas. A adoção massiva dessa modalidade, inicialmente motivada por necessidade emergencial e não por conveniência organizacional, evidenciou a insuficiência do marco jurídico brasileiro para lidar com os desafios decorrentes da hiperconectividade e da intensificação do trabalho mediado por tecnologias digitais.

O estudo revelou que, embora o teletrabalho proporcione vantagens como flexibilidade e redução de deslocamentos, também amplia riscos relacionados à saúde física e mental dos

trabalhadores, em razão da constante disponibilidade e da diluição das fronteiras entre vida profissional e vida pessoal. Nesse contexto, a hiperconectividade tornou-se elemento central para compreender os impactos da organização laboral contemporânea e a necessidade de garantir limites entre jornada e repouso.

A doutrina nacional, especialmente a contribuição pioneira de Jorge Luiz Souto Maior desde 2003, mostrou-se fundamental para compreender que o direito à desconexão precede a pandemia e representa instrumento indispensável de proteção da dignidade humana. Suas reflexões anteciparam questões que hoje se tornaram estruturais: a expansão da subordinação por meios tecnológicos, o prolongamento invisível da jornada e o desgaste físico e emocional decorrente da disponibilidade permanente.

A análise das propostas legislativas, em especial do Projeto de Lei n.º 4.044/2020, evidenciou avanços e desafios na tentativa de regulamentar o direito à desconexão digital no Brasil. Embora os projetos reconheçam a necessidade de delimitar o tempo de descanso e proibir comunicações laborais fora do expediente, ainda persistem lacunas quanto à fiscalização, às sanções e à adaptação das normas às diversas formas de organização do trabalho. Essa constatação reforça a importância de políticas públicas que integrem proteção jurídica, educação digital e práticas organizacionais alinhadas à promoção de saúde e bem-estar.

3905

A experiência internacional, com destaque para França, Espanha, Itália e Argentina, demonstrou que a regulamentação da desconexão digital é tendência global e pode orientar o desenvolvimento normativo brasileiro. As diretrizes da Organização Internacional do Trabalho reforçam essa perspectiva ao reconhecer que o trabalho remoto deve ser acompanhado de mecanismos de salvaguarda que assegurem ao trabalhador condições dignas e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Diante dessas constatações, conclui-se que o fortalecimento do direito à desconexão digital é indispensável para garantir a efetividade dos direitos fundamentais no ambiente laboral contemporâneo. A proteção da saúde, da dignidade e do tempo livre do trabalhador não constitui entrave à inovação tecnológica, mas condição necessária para a construção de relações de trabalho equilibradas e compatíveis com os valores constitucionais.

Por fim, destaca-se que o desafio atual do Direito do Trabalho no Brasil consiste em acompanhar as transformações tecnológicas sem se afastar de seu compromisso essencial: a tutela da pessoa que trabalha. A desconexão digital, nesse sentido, deve ser compreendida como um passo imprescindível para assegurar que o avanço tecnológico não seja instrumento de

intensificação da exploração, mas ferramenta de promoção de bem-estar, produtividade sustentável e respeito à dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARBER, Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. Telepressure and the consequences of being constantly connected to work. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 20, n. 2, p. 172–181, 2015.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017.

BRASIL. Decreto nº 10.332, de 28 de abril de 2020. Institui a Estratégia de Governo Digital para o período de 2020 a 2022. Diário Oficial da União, Brasília, 29 abr. 2020.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4.044, de 2020. Institui o direito à desconexão do trabalhador. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143909> Acesso em: 10 nov. 2025.

3906

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 5.581, de 2020. Dispõe sobre limites de comunicação no teletrabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=226527> Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.818, de 2020. Altera a CLT para dispor sobre o direito à desconexão. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=226366>. Acesso em: 15 nov. 2025.

CARVALHO, Fernanda; LOPES, Maria Isabel. *Distúrbios psicológicos associados à hiperconectividade digital*. São Paulo: Edusp, 2023.

FERREIRA, Ana Paula; COSTA, Maria Helena. Direito à desconexão digital: desafios do teletrabalho e a proteção à saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, v. 28, n. 3, p. 45-62, 2022.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas do Teletrabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MINARDI, Fernanda; TEIXEIRA, João. Tecnologia, tempo e dignidade: reflexões sobre o direito à desconexão digital. *Revista de Direito Contemporâneo*, v. 9, n. 1, p. 10–25, 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 15. ed. São Paulo: Hucitec, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

NILLES, Jack M. *Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters*. New York: Van Nostrand Reinhold, 1998.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: ILO, 2021.

REIS JÚNIOR, Paulo. *A escravidão digital: o novo controle tecnológico nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2023.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2019.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2018.

SILVA, Tatiana. Direito à desconexão digital e os limites da jornada no teletrabalho. *Revista Brasileira de Direito Social*, v. 15, n. 1, p. 120–139, 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/>... Acesso em: 10 de novembro de 2025. 3907