

O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

THE RIGHT TO DISCONNECT AS A FUNDAMENTAL RIGHT OF WORKERS

Leticia Maria Adani Sanches¹

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo analisar o direito à desconexão enquanto direito fundamental do trabalhador na sociedade contemporânea, marcada pela intensificação das tecnologias digitais e pela reconfiguração das relações laborais. A pesquisa foi desenvolvida por meio de abordagem qualitativa, com método dedutivo e técnica de revisão bibliográfica, a partir da análise de doutrina, legislação e estudos acadêmicos sobre o tema. Os resultados evidenciam que a consolidação de modelos de trabalho baseados na conectividade permanente tem promovido a relativização dos limites entre jornada laboral e tempo de descanso, com impactos relevantes sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. Identificou-se, ainda, lacuna normativa no ordenamento jurídico brasileiro quanto à regulamentação específica e eficaz do direito à desconexão. Conclui-se que esse direito deve ser compreendido como expressão direta da dignidade da pessoa humana, da proteção à saúde e da limitação constitucional da jornada de trabalho, sendo imprescindível o fortalecimento de mecanismos jurídicos e práticas organizacionais que assegurem a efetiva separação entre vida profissional e vida privada.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Direito à desconexão. Sociedade digital. Direitos Fundamentais. Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT: This article aims to analyze the right to disconnect as a fundamental right of workers in contemporary society, characterized by the intensification of digital technologies and the reconfiguration of labor relations. The research was conducted using a qualitative approach, employing the deductive method and bibliographic review techniques, based on the analysis of legal doctrine, legislation, and academic studies. The results demonstrate that the consolidation of work models based on permanent connectivity has led to the blurring of boundaries between working hours and rest periods, with significant impacts on the physical and mental health of workers. Furthermore, a regulatory gap was identified in the Brazilian legal system regarding the specific and effective regulation of the right to disconnect. The study concludes that this right must be understood as a direct expression of human dignity, health protection, and the constitutional limitation of working hours. Therefore, it is essential to strengthen legal mechanisms and organizational practices that ensure the effective separation between professional and private life.

Keywords: Labor Law. Right to disconnect. Digital society. Fundamental Rights. Human dignity.

¹ Pós-graduanda em Gestão de Risco, Compliance e Auditoria pela Pontifícia Universidade Católica- PUCAMP.

INTRODUÇÃO

A contemporaneidade é marcada pela intensa interconexão proporcionada pelas tecnologias digitais, fenômeno que impulsionou o surgimento da denominada sociedade digital. Nesse cenário, a incorporação dessas tecnologias transformou significativamente as relações de trabalho, ampliando a conectividade e viabilizando novas formas de organização laboral, como o teletrabalho.

Como consequência, observa-se o enfraquecimento das fronteiras entre vida profissional e pessoal, permitindo que os trabalhadores permaneçam constantemente vinculados às demandas laborais por meio de ferramentas digitais. Tal dinâmica contribui para a ampliação da jornada de trabalho e para a redução dos períodos efetivos de descanso, impactando negativamente o convívio social, familiar e o lazer.

Diante desse contexto, evidencia-se a necessidade de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores frente à lógica de conectividade permanente. O direito à desconexão surge, assim, como instrumento voltado a assegurar períodos efetivos de não trabalho, permitindo ao trabalhador se desvincular de suas atividades profissionais e usufruir plenamente de seu tempo livre.

Embora já reconhecido e regulamentado em alguns países, especialmente no contexto europeu, o direito à desconexão ainda carece de disciplina normativa no Brasil, apesar da existência de projetos legislativos sobre o tema.

À luz dessa problemática, o presente estudo tem por objetivo analisar, no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, a existência do direito à desconexão como direito fundamental implícito, bem como sua função na proteção e efetivação dos demais direitos fundamentais dos trabalhadores.

Para tanto, adota-se o método dedutivo, com base em pesquisa documental e bibliográfica, a partir da análise de doutrina, jurisprudência, legislação nacional e estrangeira, além de artigos científicos publicados em periódicos especializados.

A SOCIEDADE DIGITAL E OS EFEITOS DA FALTA DE DESCONEXÃO

De acordo com estudioso José Barros (2022), a sociedade digital é o resultado de uma das grandes revoluções tecnológicas iniciada na última década do século XX e que afetaram nossa civilização. Convém destacar, desde logo, que somente se pode afirmar a consolidação de uma sociedade digital quando os recursos tecnológicos e informacionais decorrentes da revolução

digital passam a se difundir amplamente, alcançando de forma significativa e abrangente a maior parte da população mundial, em diferentes contextos e níveis sociais.

Trata-se, em suma, de uma nova estrutura social, que se caracteriza pelo surgimento de uma nova cultura em que as redes pessoais e profissionais se comunicam por meio da internet e de meios digitais (CASTELLS, 2006).

Ademais, a progressiva miniaturização dos dispositivos tecnológicos — a exemplo de celulares e tablets — ocorreu em paralelo à intensificação dos fluxos de interconectividade entre os indivíduos, contribuindo para a consolidação de uma morfologia social estruturada em redes, conforme delineado por Manuel Castells, bem como para o aprofundamento das dinâmicas próprias da cibercultura (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Nesse contexto, a redução física dos artefatos tecnológicos não apenas ampliou sua portabilidade, mas também favoreceu a difusão desses dispositivos, promovendo sua incorporação cotidiana e ampliando, de forma progressiva, o acesso aos bens digitais de consumo.

Desse modo, a conectividade passa a desempenhar papel relevante na participação em diversos campos da sociedade, como o econômico, relacionado às oportunidades de trabalho; o social, ligado à manutenção de contatos e interações; o político, que envolve o exercício do voto e outras formas de participação cívica; o cultural, associado à inserção na cibercultura; o espacial, referente à possibilidade de mobilidade; e o institucional, relacionado ao exercício de direitos de cidadania (VAN DEURSEN; VAN DIJK, 2014).

Diante deste cenário, o avanço das tecnologias digitais, aliado à permanente conectividade com o trabalho, tem contribuído para o enfraquecimento das fronteiras entre as esferas profissional e pessoal, dificultando a delimitação de tempos efetivos de descanso. Tal cenário favorece a consolidação de um ambiente marcado por estresse contínuo e sobrecarga psíquica dos trabalhadores (CARDOSO, 2015).

Sob essa perspectiva, a crescente exigência de disponibilidade ininterrupta, que é materializada na necessidade de responder comunicações fora da jornada, participar de reuniões virtuais em horários diversos e acompanhar continuamente as demandas profissionais, intensifica o desgaste mental. Essa dinâmica tem sido associada ao surgimento de quadros de ansiedade, exaustão, distúrbios do sono e outros prejuízos à saúde psicológica (CARDOSO, 2015).

Nessa conjuntura, um dos exemplos mais clássicos de prejuízo psicológico relacionado ao trabalho é a Síndrome de Burnout, transtorno que afeta aproximadamente 30% dos trabalhadores, conforme dados da Associação Nacional da Medicina do Trabalho (ANAMT).

Também chamada de síndrome do esgotamento profissional, essa síndrome caracteriza-se por um estado de exaustão intensa, acompanhado de elevado desgaste físico e psíquico dos trabalhadores, decorrente de jornadas prolongadas e excessivas, da insuficiência de períodos de descanso, de elevados níveis de exigência e do acúmulo contínuo de tarefas (POTIGUARA FILHO, 2023).

Nesse sentido, a pesquisadora Cláudia Osório (apud COFEN, 2025) destaca:

O modelo neoliberal contribui diretamente para a elevação dos casos de burnout, depressão e outras condições, como infartos e até suicídios relacionados ao trabalho. Ela aponta que a gestão por metas e a busca incessante por excelência desconsideram as condições reais de vida e de trabalho, desumanizando as relações laborais e comprometendo a saúde dos trabalhadores. A constante cobrança por desempenho coloca as pessoas em um estado permanente de dívida emocional e física, gerando esgotamento e desmotivação (COFEN, 2025).

Diante do panorama apresentado, evidencia-se a relevância do reconhecimento do direito à desconexão como instrumento jurídico voltado à preservação da saúde do trabalhador e à efetivação de direitos fundamentais, tais como o direito ao descanso, ao lazer e à dignidade da pessoa humana, funcionando como limite à lógica de disponibilidade permanente imposta pelas novas formas de organização do trabalho.

DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

4

Inicialmente, faz-se mister a breve diferenciação entre direitos humanos e direitos fundamentais, a fim de facilitar a compreensão do tema. Desse modo, tanto os direitos humanos quanto os direitos fundamentais são compreendidos, na contemporaneidade, como construções históricas, resultantes de processos contínuos de luta e afirmação da dignidade humana. Tais direitos emergem da necessidade de reconhecimento e proteção da pessoa em contextos marcados por opressão, exclusão, medo ou discriminação, abrangendo, em última análise, todas as formas de violação à integridade e ao valor intrínseco do ser humano.

Bolzan de Moraes (2002, p.64) caracteriza os direitos humanos da seguinte forma:

[...] conjunto de valores históricos básicos e fundamentais, que dizem respeito à vida digna jurídico-político-psíquico-econômico-física e afetiva dos seres e de seu habitat, tanto daqueles do presente quanto daqueles do porvir, surgem sempre como condição fundante da vida, impondo aos agentes político-jurídico-sociais a tarefa de agirem no sentido de permitir que a todos seja consignada a possibilidade de usufruí-los em benefício próprio e comum ao mesmo tempo. Assim como os direitos humanos se dirigem a todos, o compromisso com sua concretização caracteriza tarefa de todos, em um comprometimento comum com a dignidade comum.

Isto posto, evidencia-se que, para a corrente que distingue direitos humanos de direitos fundamentais, estes últimos correspondem à positivação daqueles no âmbito do ordenamento jurídico. Trata-se, portanto, de direitos que traduzem exigências e necessidades existenciais

inerentes à condição humana, orientadas pela busca de uma vida pautada na dignidade, na igualdade, na liberdade e na solidariedade.

A partir dessa análise, é possível elencar alguns dos princípios previstos na Constituição Federal de 1988, que trouxe em seu bojo princípios afirmativos do trabalho, como o de sua valorização, o da justiça social e o princípio da dignidade da pessoa humana.

O princípio da valorização do trabalho encontra-se previsto no Preâmbulo, nos fundamentos da República Federativa do Brasil e em diversos dispositivos constitucionais, evidenciando o caráter essencial do trabalho como meio de afirmação do indivíduo perante a sociedade, a família e a si próprio.

Além disso, a Constituição também incluiu, no rol dos direitos fundamentais, os direitos sociais específicos dos trabalhadores, previstos nos arts. 6º, 7º a 11 e 227, § 3º, incisos I e II. Ademais, possibilitou o reconhecimento de outros direitos implícitos como fundamentais, em razão da cláusula de abertura prevista no art. 5º, § 2º, da própria Constituição.

Cumprir destacar, ainda, que, além dos direitos específicos dos trabalhadores, existem também os chamados direitos inespecíficos, o que evidencia a clara opção constitucional por um ordenamento jurídico pautado na dignidade da pessoa humana, uma vez que os direitos fundamentais, em todas as suas dimensões, constituem, direta ou indiretamente, manifestações dessa mesma dignidade, conforme leciona Vecchi (2009):

Os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores (direitos fundamentais sociais) são aqueles direitos expressamente destinados aos trabalhadores e que têm, em regra, como sujeito passivo os empregadores, públicos ou privados. Como exemplo, pode ser citado a quase totalidade dos direitos fundamentais previstos no art. 7º da CF de 1988 (limitação da jornada de trabalho, férias acrescidas de 1/3, proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, décimo terceiro salário), cuja aplicação nas relações privadas sequer é questionada. Por outro lado, os direitos fundamentais inespecíficos são aqueles direitos não destinados de forma especial aos trabalhadores nas relações de trabalho ou de emprego, mas, sim, os direitos fundamentais que são destinados a qualquer pessoa humana, a qualquer cidadão. Como exemplos, podem ser citados os direitos à intimidade e vida privada, direito de expressão, liberdade religiosa, devido processo legal e direito à honra.

Sob essa ótica, é possível perceber que um dos direitos protegidos constitucionalmente é o direito ao descanso. Também previstos na CLT, esses dispositivos estabelecem os limites máximos de duração do trabalho dos indivíduos, bem como as condições, tanto ambientais quanto psicossociais, às quais estarão submetidos durante o exercício de suas atividades laborais.

Nesse sentido, Carla Teresa Martins Romar (2013, p. 277) dispõe que:

A obrigação do empregado de prestar serviços como decorrência do contrato de trabalho **não pode ser indefinida no tempo**, sob pena de serem causados prejuízos inegáveis tanto à saúde física como à saúde mental e, ainda, ser exposto a um considerável risco à sua integridade física decorrente de acidentes de trabalho.

Desse modo, o direito ao descanso ou ao não-trabalho está relacionado à possibilidade de o indivíduo usufruir de um tempo de qualidade conforme suas preferências, afastado, tanto física quanto psicologicamente, das responsabilidades decorrentes da atividade laboral. Além disso, visa impedir a submissão a jornadas excessivas e desumanas, em atenção à saúde, ao bem-estar do trabalhador e à preservação de sua dignidade, em detrimento da lógica de exploração da força de trabalho.

Assim, o direito à desconexão surge como instrumento de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com o objetivo de assegurar o indispensável período de repouso que lhes é devido.

Marinho (2020, p. 45), postula o seguinte entendimento:

"o direito à desconexão é uma conquista social que visa proteger a integridade física e mental dos trabalhadores frente à pressão constante do trabalho conectado. O objetivo é garantir que o trabalhador tenha tempo para descansar e cuidar de sua saúde, além de promover um equilíbrio entre vida profissional e pessoal".

Diante do exposto, é possível observar a importância da positivação do direito à desconexão do trabalhador, como forma de assegurar a efetividade dos direitos fundamentais e a preservação da dignidade da pessoa humana. Em um contexto de crescente avanço tecnológico e de intensificação das relações laborais, a garantia de períodos reais de descanso revela-se essencial para a proteção da saúde física e mental do trabalhador.

Sob essa perspectiva, o reconhecimento do direito à desconexão não apenas limita abusos decorrentes da hiperconectividade, mas também reafirma o valor social do trabalho em equilíbrio com a vida privada, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais justo, saudável e humanizado.

O DIREITO À DESCONEXÃO NO MUNDO

A primeira norma a reconhecer expressamente o direito à desconexão como direito da classe trabalhadora foi a legislação francesa conhecida como Lei El Khomri (GAURIAU, 2020), promulgada em 8 de agosto de 2016. Sua origem remonta tanto a acordos coletivos (les accords d'entreprise) quanto a precedentes da Cour de Cassation, que, em 2001, afastou a obrigação de o empregado trabalhar em domicílio e, em 2004, vedou a aplicação de sanções pela indisponibilidade fora da jornada laboral.

O direito à desconexão foi inserido no artigo L2242-17, §7º, no contexto da adaptação do direito do trabalho à era digital, prevendo sua inclusão nas negociações anuais sobre qualidade de vida no trabalho. A norma estabelece a adoção de medidas empresariais para regular o uso de ferramentas digitais, assegurando o respeito aos períodos de descanso, à vida privada e à

convivência familiar. Ademais, a legislação também incentiva a implementação de ações de conscientização e treinamento voltadas ao uso adequado dessas tecnologias (GAURIAU, 2020).

Na mesma linha, a Espanha, por meio da Lei Orgânica nº 03, de 05 de dezembro de 2018, passou a garantir o direito à desconexão no artigo 88, aplicável a trabalhadores dos setores público e privado, igualmente com o objetivo de resguardar os períodos de descanso e a esfera pessoal do trabalhador, evidenciando uma tendência normativa de limitação da conectividade permanente nas relações laborais.

Em janeiro de 2021, o Parlamento Europeu aprovou resolução acerca do direito à desconexão, acompanhada de proposta de diretiva voltada à fixação de parâmetros mínimos para sua incorporação pelos Estados-membros (PARLAMENTO EUROPEU, 2021; BRIZZI; FELKER; NASCIMENTO, 2022). Nesse instrumento, o direito de “desligar” é concebido como a faculdade de o trabalhador se abster de realizar atividades ou manter comunicações laborais por meio de ferramentas digitais fora do tempo de trabalho, impondo-se aos empregadores o dever de adotar medidas aptas a assegurar seu efetivo exercício, em consonância com a proteção à privacidade e aos limites da jornada.

A iniciativa insere-se em um movimento de sistematização normativa no âmbito europeu, diante da ausência de disciplina uniforme sobre a matéria. Ao mesmo tempo, reflete a preocupação com os efeitos decorrentes da intensificação da conectividade digital, que, embora tenha ampliado a flexibilidade nas relações de trabalho, também contribuiu para o alargamento da jornada e para o esmaecimento das fronteiras entre vida profissional e pessoal, evidenciando a necessidade de reconhecimento do direito à desconexão como instrumento de tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores (PARLAMENTO EUROPEU, 2021).

Fora do continente europeu, o Chile destacou-se como o primeiro país das Américas a reconhecer expressamente o direito à desconexão em seu ordenamento jurídico. Posteriormente, Argentina e Canadá também passaram a disciplinar a matéria, mediante a adoção de normas específicas destinadas a assegurar esse direito no âmbito das relações de trabalho.

O DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL

No contexto normativo brasileiro, o direito à desconexão ainda carece de consolidação como instrumento jurídico efetivo, uma vez que, embora o ordenamento jurídico brasileiro assegure os intervalos intrajornada (art. 71 da CLT) e interjornada (art. 66 da CLT) como

garantias mínimas destinadas ao repouso e à alimentação entre as jornadas de trabalho, tais previsões não se equiparam ao direito à desconexão.

Nesse sentido, no ordenamento jurídico brasileiro, a tutela do direito à desconexão decorre de uma interpretação sistemática dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República, especialmente a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o direito à saúde (art. 6º) e a limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII), bem como dos princípios que estruturam o Direito do Trabalho.

Em complemento, Souto Maior ressalta a centralidade da proteção à saúde e à vida privada dos trabalhadores, compreendendo o direito à desconexão para além de uma dimensão estritamente individual. Nessa perspectiva, o autor o qualifica como um direito de natureza social, indispensável à construção de relações laborais mais equilibradas e à preservação da convivência familiar, ao afirmar que “o direito a se desconectar do trabalho [...] não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família” (SOUTO MAIOR, 2003).

Em razão da sua relevância supra mencionada, o direito à desconexão é objeto de alguns Projetos de Lei: nº. 6.038/2016, nº. 4.044/2020 e nº. 4.567/2021. A análise das referidas propostas permite identificar fragilidades semelhantes àquelas anteriormente verificadas no contexto europeu, especialmente no período que antecedeu a adoção da resolução de janeiro de 2021 pelo Parlamento Europeu.

8

Em síntese, embora compartilhem um objetivo comum, os três projetos analisados apresentam diferenças importantes, além de lacunas e inconsistências que se tornam ainda mais evidentes quando comparados à resolução europeia, cuja disciplina normativa revela maior grau de coerência, sistematização e precisão no tratamento do direito à desconexão, justificando, portanto, a realização desta análise comparativa.

O primeiro projeto a tratar expressamente do reconhecimento do direito à desconexão no Brasil foi o Projeto de Lei nº 6.038/2016, que propunha a inserção do art. 72-A na Consolidação das Leis do Trabalho, com o objetivo de vedar a exigência ou o incentivo à manutenção da conexão do empregado, fora da jornada, por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados, para fins de verificação ou resposta a demandas laborais (BRASIL, 2016).

O PL nº 4.044/2020, por sua vez, traz uma proposta bem mais ampla, diferenciando-se do primeiro, pois visa incluir diversos dispositivos na CLT, com destaque para os seguintes:

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo

manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições deste artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas (BRASIL, 2020).

Enquanto isso, o PL nº. 4.567/2021, amplia o alcance subjetivo da proteção ao estabelecer como destinatários não apenas os empregados regidos pela CLT, mas também os servidores públicos, propondo, para tanto, alterações tanto na legislação trabalhista quanto na Lei nº 8.112/1990, especialmente nos seguintes termos:

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 a violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares (BRASIL, 2021).

As disposições apresentadas evidenciam diferenças relevantes na forma como cada projeto conceitua o direito à desconexão. O Projeto de Lei nº 6.038/2016, por exemplo, estabelece a vedação à exigência ou ao incentivo, por parte do empregador, de que o trabalhador permaneça conectado a instrumentos telemáticos ou informatizados fora da jornada, com o objetivo de atender a demandas laborais (BRASIL, 2016). Em sentido diverso, o Projeto de Lei nº 4.567/2021 adota formulação mais abrangente, ao proibir a utilização de ferramentas tecnológicas para fins profissionais — como o envio e resposta de e-mails, mensagens ou ligações — não apenas após

a jornada regular, mas também durante períodos de descanso, intervalos, férias e licenças (BRASIL, 2021).

A conceituação adotada pelos projetos revela-se insuficiente, na medida em que o direito à desconexão não se restringe à possibilidade de o trabalhador simplesmente deixar de responder às demandas durante os períodos de descanso, mas pressupõe, sobretudo, que tais demandas não sejam sequer dirigidas a ele nesses momentos. Essa imprecisão pode gerar dúvidas quanto à configuração da violação do direito, especialmente nas hipóteses em que há acionamento do trabalhador sem a correspondente resposta. Por esse motivo, mostra-se mais adequada a redação do Projeto de Lei nº 4.044/2020, ao estabelecer, de forma mais clara, que “o empregador não poderá acionar o empregado” (BRIZZI; FELKER; NASCIMENTO, 2022).

Essa previsão segue a mesma lógica adotada pelo Parlamento Europeu, que, ao definir o chamado “direito de desligar”, assegura aos trabalhadores a possibilidade de não realizar atividades ou manter comunicações de natureza laboral por meio de ferramentas digitais, direta ou indiretamente, fora do tempo de trabalho (PARLAMENTO EUROPEU, 2021).

Outro aspecto relevante refere-se à extensão do direito à desconexão. Com exceção do Projeto de Lei nº 4.567/2021, que abrange também os servidores públicos ao propor alterações na CLT e na Lei nº 8.112/1990, os demais projetos limitam-se aos trabalhadores celetistas, o que não se mostra adequado, considerando a natureza transversal dessa garantia.

Outro ponto problemático do Projeto de Lei nº 4.044/2020 diz respeito à menção expressa ao teletrabalho, o que pode gerar dúvidas quanto à sua aplicação aos trabalhadores que atuam de forma presencial. Por outro lado, trata-se do único projeto que incorpora, ainda que de forma pontual, uma preocupação com a efetivação prática do direito à desconexão, ao prever medidas concretas voltadas à sua implementação, como a exclusão do trabalhador de grupos de comunicação institucionais e a retirada de aplicações de uso laboral de seus dispositivos durante os períodos de descanso (BRASIL, 2020).

Por fim, observa-se significativa divergência quanto às consequências jurídicas decorrentes da violação do direito à desconexão, o que revela a ausência de um tratamento uniforme e indica a necessidade de maior maturação legislativa sobre o tema. Nesse ponto, as propostas adotam soluções distintas: o Projeto de Lei nº 6.038/2016 não prevê qualquer medida específica, o Projeto de Lei nº 4.567/2021 estabelece a aplicação de multa equivalente a 50% da remuneração do trabalhador, e o Projeto de Lei nº 4.044/2020 vincula a violação, em determinadas situações, ao regime das horas extraordinárias, ressalvadas hipóteses de urgência, caso fortuito ou força maior (STÜRMER; POMPEO, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador na sociedade contemporânea, marcada pela intensificação das tecnologias digitais e pela reconfiguração das relações laborais.

A partir da análise realizada, verificou-se que a conectividade permanente, embora represente um avanço relevante em termos de produtividade e comunicação, tem contribuído para o enfraquecimento das fronteiras entre vida profissional e pessoal. Como consequência, os trabalhadores passam a permanecer constantemente vinculados às demandas laborais, o que impacta diretamente sua saúde física e mental, bem como o pleno exercício de direitos relacionados ao descanso, ao lazer e à convivência familiar.

Nesse contexto, observa-se que a ausência de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho compromete, na prática, a efetividade de direitos fundamentais assegurados constitucionalmente. A falta de regulamentação específica sobre o direito à desconexão no Brasil não representa apenas uma lacuna legislativa, mas contribui para a manutenção de um cenário em que a disponibilidade permanente do trabalhador se torna naturalizada, ainda que em detrimento de garantias essenciais à sua dignidade.

Em contraste, o cenário internacional, especialmente no contexto europeu, demonstra um movimento de reconhecimento e regulamentação desse direito, evidenciando a necessidade de adaptação do Direito do Trabalho às transformações tecnológicas. No Brasil, apesar da existência de projetos de lei sobre o tema, ainda não há uma disciplina normativa capaz de assegurar, de forma efetiva, a proteção do trabalhador frente às novas dinâmicas laborais.

Diante disso, conclui-se que o direito à desconexão deve ser compreendido como um direito fundamental implícito, decorrente da própria lógica de proteção constitucional ao trabalhador. Assim, mostra-se necessário não apenas o avanço legislativo, mas também a adoção de práticas que respeitem os limites da jornada e garantam a efetiva separação entre vida profissional e pessoal, como forma de assegurar condições de trabalho mais equilibradas e compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, José D'Assunção. **História em Rede: A Historiografia diante dos recursos e demandas de um novo tempo.** Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2022. ISBN 9786557136638.

BOBBIO, NORBERTO, **A era dos direitos**, Tradução de Carlos Nelson Coutinho, 7.^a reimp., Nova ed., Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, É. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo, Martins Fontes, 2009.

BOLZAN DE MORAIS, José Luis. **As crises do estado e da constituição e a transformação espacial dos direitos humanos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4567/2021, de 20 de dezembro de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2313317>. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6038/2016, de 23 de agosto de 2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 abr. 2026.

12

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020, de 3 de agosto de 2020**. Disciplina o teletrabalho quanto às regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias., 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 15 abr. 2026.

BRIZZI, Arthur; FELKER, Maitê Caurio; NASCIMENTO, Valéria Ribas do. **Direito à desconexão na sociedade em rede: análise dos projetos de lei brasileiros à luz da resolução do parlamento europeu**. Anais do 6º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede (2022). Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2022/11/1.2.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2026

CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente de trabalho**. Revista de Informação Legislativa, v. 52, n. 207, 2015.

CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede: do Conhecimento à Política. In: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo. **A Sociedade em Rede: Do Conhecimento à Acção Política**. 2006. ISBN 972-27-1453-8.

COFEN – Conselho Federal de Enfermagem. **Burnout: Síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS**. Brasília: Cofen, 20 jan. 2025. Disponível em: <https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela->

oms/#:~:text=Agora%2C%20com%20o%20reconhecimento%20oficial,Medicina%20do%20Trabalho%20(Anamt). Acesso em: 01 abr 2026

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 152-164, jul./dez. 2020.

Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 2 de outubro de 2001, No. 99-42.727.

Labor Chamber of the Cour de Cassation (Câmara dos Trabalhadores do Supremo Tribunal da França, em tradução livre), de 17 de fevereiro de 2004, No. 01-45.889.

Ley Orgánica 3/2018, “**Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**”, 5.12.2018.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%20AB%20BOE%20%20%20BB%20n%C3%BAm.> Acesso em: 09 abr 2026.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, set. 2003.

MARINHO, A. F. **O direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro.** 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (2019/2181(INL)).** Contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2021. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA9-2021-0021_PT.html. Acesso em: 10 abr. 2026.

13

POTIGUARA FILHO, M., Carreira, Y. C., & Pereira, E. (2023). **O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho.** Revista Jurídica do Cesupa, 78 - 94. Recuperado de <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87>

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho Esquematizado.** São Paulo: Saraiva, 2013.

Stürmer, Gilberto; Pompéo, Wagner Augusto Hundertmarck. Das Legislações Internacionais E Resolução Do Parlamento Europeu Aos Projetos De Lei (Pl) Nº. 6.038/2016, Nº. 4.044/2020 E Nº. 4.567/2021: O Futuro Do Direito À Desconexão Do Trabalho No Brasil. **Revista De Ciências Jurídicas E Sociais Da Unipar**, [S. L.], Ed. V. 26 N. 1 (2023), 30 jun. 2023. *E-Book*.

Van Deursen, A. J., & Van Dijk, J. A. (2014). **Digital skills: Unlocking the information society.** Springer.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de direito do trabalho - um enfoque constitucional.** 3. ed. Passo Fundo: UPF, 2009.