Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

doi.org/10.51891/rease.v12i11.33591

O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: DESAFIOS DA JORNADA DE TRABALHO NA ERA DIGITAL

REMOTE WORK AND THE RIGHT TO DISCONNECT: CHALLENGES REGARDING WORKING HOURS IN THE DIGITAL AGE

Anna Thereza Magnavita de Castro[1]
Ícaro de S. Duarte[2]

RESUMO: O avanço das tecnologias digitais e a expansão do teletrabalho modificaram significativamente as relações trabalhistas, proporcionando novas formas de organização das atividades profissionais e maior flexibilidade quanto ao local e à execução do trabalho. Entretanto, a permanente disponibilidade proporcionada pelos recursos tecnológicos também trouxe desafios relacionados à delimitação da jornada, à preservação dos períodos de descanso e à separação entre a vida profissional e privada. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar o teletrabalho e o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, considerando os desafios relacionados à delimitação da jornada de trabalho na era digital e à necessidade de proteção do descanso, da saúde e da vida privada do trabalhador. Para tanto, foi realizada uma revisão integrativa da literatura, de abordagem qualitativa e caráter descritivo e exploratório, mediante levantamento de produções científicas e documentos jurídicos relacionados ao teletrabalho, à jornada de trabalho, à hiperconectividade e ao direito à desconexão. Os resultados demonstraram que, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha avançado na regulamentação do teletrabalho, persistem dificuldades quanto ao controle da jornada e à efetiva delimitação dos períodos de trabalho e descanso. Verificou-se, ainda, que a hiperconectividade pode ampliar a disponibilidade do trabalhador e favorecer a interferência das demandas profissionais sobre sua vida privada. Concluiu-se que a efetivação do direito à desconexão exige não apenas o aprimoramento da proteção jurídica, mas também medidas organizacionais, políticas internas e instrumentos de negociação capazes de estabelecer limites claros à comunicação profissional e preservar o descanso, a saúde e vida privada do trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito à desconexão. Jornada de trabalho.

ABSTRACT: The advancement of digital technologies and the expansion of telework have significantly transformed labor relations, providing new ways of organizing professional activities and greater flexibility regarding the place and performance of work. However, the constant availability enabled by technological resources has also brought challenges related to the delimitation of working hours, the preservation of rest periods, and the separation between professional and private life. In this context, the present study aimed to analyze telework and the right to disconnect within the Brazilian legal system, considering the challenges related to the delimitation of working hours in the digital age and the need to protect workers' rest, health, and private life. To this end, an integrative literature review was conducted, using a qualitative approach and a descriptive and exploratory design, based on scientific publications and legal documents addressing telework, working hours, hyperconnectivity, and the right to disconnect. The results demonstrated that, although the Brazilian legal system has advanced in regulating telework, difficulties remain regarding working-hour control and the effective delimitation of working and resting periods. It was also found that hyperconnectivity may increase

[1] Graduanda em Direito. Faculdade de Ilhéus.
[2] Mestre. Orientador. Faculdade de Ilhéus.

workers' availability and contribute to the interference of professional demands with their private lives. It was concluded that ensuring the right to disconnect requires not only improved legal protection but also organizational measures, internal policies, and collective bargaining instruments capable of establishing clear limits on professional communication and preserving workers' rest, health, and private life.

Keywords: Telework. Right to disconnect. Working hours.

1 INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas ocorridas nas últimas décadas modificaram significativamente as relações de trabalho, especialmente com a expansão das tecnologias de informação e comunicação. Nesse contexto, o teletrabalho consolidou-se como uma modalidade de prestação laboral que permite a realização das atividades profissionais fora das dependências do empregador, mediante a utilização de recursos tecnológicos.

Embora essa modalidade proporcione maior flexibilidade e autonomia ao trabalhador, também trouxe novos desafios relacionados à delimitação da jornada, ao descanso e à separação entre a vida profissional e pessoal. Segundo Martos, Santos e Barufi (2025), a crescente utilização das tecnologias digitais tornou o direito à desconexão uma questão relevante diante dos riscos associados à hiperconectividade e à disponibilidade permanente do trabalhador.

No Brasil, o teletrabalho passou a receber regulamentação específica com a Lei nº 13.467/2017, que inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispositivos destinados à disciplina dessa modalidade. Posteriormente, a Lei nº 14.442/2022 promoveu alterações importantes, estabelecendo regras para o trabalho remoto e reconhecendo sua realização por jornada ou por produção ou tarefa.

Apesar dos avanços legislativos, permanecem desafios relacionados à efetiva delimitação do tempo de trabalho, principalmente diante da utilização de celulares, computadores, aplicativos de mensagens e demais ferramentas digitais que possibilitam o contato entre empregador e empregado em praticamente qualquer horário (Brasil, 2022; Bonduki; Serau Júnior, 2023). Nesse cenário, destaca-se o direito à desconexão, entendido como a garantia de que o trabalhador possa interromper suas atividades profissionais e deixar de responder às demandas relacionadas ao trabalho durante seus períodos de descanso.

A questão não se limita ao cumprimento formal da jornada, pois envolve também a proteção de direitos fundamentais relacionados ao descanso, ao lazer, à saúde, à privacidade e à convivência familiar e social. Almeida (2024) ressalta que a conectividade permanente pode

favorecer novas formas de controle e subordinação, mantendo o trabalhador vinculado às atividades profissionais mesmo após o encerramento de sua jornada.

Da mesma forma, Carvalho e Oliveira (2024) apontam que a ausência de mecanismos efetivos de desconexão pode contribuir para a intensificação do trabalho e para a precarização das relações laborais. A problemática torna-se ainda mais relevante diante dos possíveis impactos da hiperconectividade sobre a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. A dificuldade de estabelecer limites entre trabalho e vida privada pode favorecer a sobrecarga laboral, o estresse e outros efeitos negativos relacionados ao prolongamento da atividade profissional.

Para Schultz, Streit e Bernardi (2024), a simples existência de limites quantitativos para a jornada não garante, por si só, o efetivo aproveitamento do tempo livre, especialmente em uma realidade marcada pela utilização constante de dispositivos digitais. Assim, a proteção do período de descanso exige não apenas regras sobre duração do trabalho, mas também mecanismos que impeçam a disponibilidade profissional contínua.

A experiência de outros países demonstra que o direito à desconexão vem recebendo atenção jurídica diante das transformações provocadas pela digitalização do trabalho. Na França, a Lei nº 2016-1088, conhecida como Loi El Khomri, introduziu medidas relacionadas ao direito à desconexão, buscando assegurar limites à utilização das ferramentas digitais e preservar os períodos de descanso e a vida pessoal do trabalhador.

Em Portugal, a Lei nº 83/2021, ao disciplinar o regime de teletrabalho, estabeleceu, entre outras medidas, o dever de o empregador respeitar os períodos de descanso e de se abster de contactar o trabalhador durante esses períodos, ressalvadas situações excepcionais. Essas experiências constituem referências importantes para a compreensão das diferentes formas de enfrentamento da hiperconectividade no ambiente laboral.

No ordenamento jurídico brasileiro, embora a Constituição Federal de 1988 assegure direitos relacionados à duração do trabalho, ao repouso, ao lazer e à saúde, e a CLT estabeleça parâmetros para jornada e períodos de descanso, ainda não existe uma regulamentação autônoma e suficientemente detalhada sobre o direito à desconexão.

A Lei nº 14.442/2022 representa importante avanço, mas determinados aspectos permanecem sujeitos à interpretação e à negociação entre as partes, especialmente quanto aos limites do contato profissional fora da jornada. Dessa forma, a efetividade da proteção ao

trabalhador diante da hiperconectividade constitui importante desafio para o Direito do Trabalho contemporâneo (Bonduki; Serau Júnior, 2023; Martos; Santos; Barufi, 2025).

Este estudo é do tipo revisão integrativa da literatura, de abordagem qualitativa e caráter exploratório e descritivo. Serão analisadas produções científicas recentes relacionadas ao teletrabalho, à jornada de trabalho, à hiperconectividade e ao direito à desconexão, além da legislação brasileira e de referências normativas estrangeiras pertinentes ao tema.

Diante desse contexto, a presente pesquisa justifica-se pela necessidade de analisar os limites da jornada de trabalho no teletrabalho e os mecanismos jurídicos destinados à proteção do período de descanso. A relevância acadêmica está relacionada à necessidade de compreender como a transformação digital vem repercutindo sobre institutos tradicionais do Direito do Trabalho. Socialmente, o estudo mostra-se pertinente diante dos possíveis impactos da disponibilidade permanente sobre a saúde, o lazer, a convivência familiar e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Assim, o estudo tem como objetivo principal analisar o teletrabalho e o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, considerando os desafios relacionados à delimitação da jornada de trabalho na era digital e à necessidade de proteção do descanso, da saúde e da vida privada do trabalhador.

Dessa forma, pretende-se contribuir para o debate jurídico sobre a necessidade de conciliar inovação tecnológica e flexibilidade laboral com a efetiva proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente o direito ao descanso e à desconexão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Transformações nas relações de trabalho na era digital

As relações de trabalho passaram por profundas transformações em decorrência do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, que modificaram não apenas os instrumentos utilizados para a execução das atividades profissionais, mas também a forma de organização, controle e distribuição do trabalho. A expansão dos recursos digitais permitiu que determinadas atividades fossem realizadas independentemente da presença física do trabalhador nas instalações do empregador, favorecendo modelos laborais mais flexíveis e descentralizados.

Nesse contexto, a digitalização passou a ocupar posição central na organização contemporânea do trabalho, criando novas possibilidades de produtividade e comunicação, mas

também novos desafios para a proteção jurídica do trabalhador. Segundo Martos, Santos e Barufi (2025), o avanço tecnológico produziu alterações significativas nas relações laborais, especialmente diante da utilização cada vez mais ampla de ferramentas digitais para comunicação, controle e execução das atividades profissionais.

Para os autores, a flexibilização proporcionada pelas tecnologias pode ser acompanhada de riscos relacionados à hiperconectividade, principalmente quando os instrumentos de comunicação profissional ultrapassam os limites temporais da jornada. A transformação digital também modificou a compreensão tradicional do espaço de trabalho.

A atividade profissional deixou de estar necessariamente vinculada a um estabelecimento físico, permitindo que computadores, smartphones, plataformas digitais e sistemas de comunicação fossem utilizados para a realização das tarefas a partir de diferentes locais. Essa característica favoreceu a expansão do teletrabalho, mas simultaneamente tornou mais complexa a separação entre o ambiente profissional e o espaço privado.

Almeida (2024) observa que as novas tecnologias de comunicação modificaram as formas tradicionais de subordinação jurídica, uma vez que aplicativos de mensagens e outros instrumentos digitais podem manter o trabalhador conectado à empresa mesmo quando ele não se encontra fisicamente no ambiente laboral.

Essa compreensão encontra fundamento no art. 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Lei nº 12.551/2011, que estabelece a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de exercício da subordinação jurídica. Desse modo, a legislação trabalhista brasileira reconhece expressamente que o poder diretivo do empregador pode ser exercido por instrumentos tecnológicos, independente da presença física do empregado no estabelecimento empresarial (Brasil, 2011).

A previsão contida no art. 6º, parágrafo único, da CLT representa importante fundamento jurídico para a análise da subordinação telemática, pois demonstra que a utilização de tecnologias digitais não descaracteriza a relação de emprego nem afasta a incidência dos mecanismos de proteção trabalhista. Ao contrário, aplicativos de mensagens, plataformas corporativas, sistemas de monitoramento e ferramentas de comunicação virtual podem constituir instrumentos de comando, fiscalização e supervisão das atividades profissionais.

Assim, a subordinação jurídica deixa de depender exclusivamente da fiscalização presencial, podendo manifestar-se por meio de ordens transmitidas digitalmente,

acompanhamento remoto de tarefas e exigências de disponibilidade profissional. Essa compreensão possui especial relevância para a construção jurídica do direito à desconexão, uma vez que evidencia que o exercício do poder diretivo patronal pode ultrapassar os limites físicos do estabelecimento empresarial e alcançar o trabalhador durante seus períodos de descanso.

Quando o empregador utiliza aplicativos como WhatsApp, Microsoft Teams, e-mail corporativo ou outras plataformas digitais para transmitir ordens, exigir respostas imediatas ou determinar a execução de atividades fora do expediente, a subordinação telemática pode contribuir para a caracterização da efetiva prestação de serviços ou de situações juridicamente relevantes de disponibilidade.

Entretanto, a simples existência de comunicação digital não implica, automaticamente, reconhecimento de jornada extraordinária ou sobreaviso, sendo necessária a análise das circunstâncias concretas da relação laboral. Dessa maneira, a transformação digital não deve ser compreendida exclusivamente como fenômeno tecnológico, pois também produz consequências jurídicas e sociais.

A incorporação de novas tecnologias exige a atualização dos mecanismos de proteção trabalhista, sobretudo no que se refere à jornada, ao descanso, à privacidade e à saúde do trabalhador. Nesse contexto, o art. 6º, parágrafo único, da CLT constitui fundamento normativo essencial para compreender que a subordinação jurídica permanece presente mesmo quando exercida por meios digitais, reforçando a necessidade de estabelecer limites ao poder diretivo do empregador e de assegurar a efetividade do direito à desconexão.

2.2 Teletrabalho: conceito, características e evolução jurídica

O teletrabalho constitui uma das principais manifestações das transformações provocadas pela digitalização das relações laborais. Caracteriza-se, em linhas gerais, pela realização das atividades profissionais fora das dependências do empregador mediante utilização de tecnologias de informação e comunicação. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho define o teletrabalho ou trabalho remoto como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com utilização de tecnologias de informação e comunicação, desde que a atividade não configure trabalho externo (Brasil, 2022).

A expansão dessa modalidade ocorreu de maneira gradual, mas ganhou expressiva relevância com a disseminação das tecnologias digitais e, posteriormente, com as mudanças

provocadas pela pandemia da COVID-19. A necessidade de continuidade das atividades econômicas em condições de distanciamento social contribuiu para acelerar a adoção de formas remotas de trabalho e ampliar o debate sobre seus efeitos jurídicos.

Weirich e Galio (2023) destacam que o teletrabalho passou a exigir novas reflexões jurídicas em razão da utilização intensa dos meios telemáticos e da possibilidade de conexão permanente entre trabalhador e empregador. Para os autores, a ampliação do trabalho realizado por meios digitais tornou necessária a discussão sobre a proteção do trabalhador diante das interferências das demandas profissionais nos períodos destinados ao descanso.

No Brasil, a regulamentação específica ocorreu inicialmente com a Lei nº 13.467/2017, que introduziu o Capítulo II-A na CLT e estabeleceu regras próprias para o teletrabalho. Posteriormente, a Lei nº 14.442/2022 ampliou e modificou essa regulamentação, passando a utilizar também a expressão "trabalho remoto" e estabelecendo novas regras quanto à jornada, produção, tarefas, comunicação e utilização de equipamentos digitais (Brasil, 2022).

Entre as características do teletrabalho destacam-se a utilização de tecnologias digitais, a possibilidade de realização das atividades fora do estabelecimento empresarial, a flexibilização espacial e, em determinadas situações, a flexibilização temporal. Entretanto, a flexibilidade não significa ausência de limites jurídicos. Ao contrário, a utilização de instrumentos digitais exige que sejam preservados os direitos relacionados à jornada, ao descanso, à saúde e à privacidade.

Assim, o desenvolvimento jurídico do teletrabalho demonstra a necessidade de compatibilizar inovação tecnológica e proteção trabalhista. A evolução normativa brasileira representou importante avanço, mas também revelou novos problemas relacionados ao controle da jornada e à disponibilidade do trabalhador, questões relacionadas ao direito à desconexão.

2.3 Regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro

A regulamentação brasileira do teletrabalho encontra fundamento nos princípios constitucionais que orientam a organização das relações de trabalho e na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 1º, incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República.

Esses princípios devem orientar a interpretação das normas trabalhistas, especialmente diante das transformações provocadas pela digitalização das atividades profissionais. Além

disso, o art. 5º, inciso X, assegura a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, enquanto o art. 6º reconhece a saúde e o lazer como direitos sociais.

No âmbito específico das relações de trabalho, o art. 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, garante, respectivamente, a limitação da jornada normal a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas e a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

A primeira regulamentação específica do teletrabalho no âmbito celetista ocorreu com a Lei nº 13.467/2017, que acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) os arts. 75-A a 75-E. Posteriormente, a Lei nº 14.442/2022 promoveu alterações relevantes no regime jurídico do trabalho remoto, ampliando e atualizando sua disciplina normativa.

Atualmente, o art. 75-B da CLT considera teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, mediante utilização de tecnologias de informação e comunicação, desde que, por sua natureza, não configure trabalho externo (Brasil, 2022). Uma das alterações mais relevantes promovidas pela Lei nº 14.442/2022 foi o reconhecimento de diferentes modalidades de organização do teletrabalho.

O art. 75-B, § 2º, da CLT estabelece que o empregado submetido a esse regime poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Essa distinção possui consequências jurídicas importantes, especialmente diante do art. 62, inciso III, da CLT, cuja redação, conferida pela referida lei, exclui do regime de duração do trabalho apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa.

Desse modo, os teletrabalhadores submetidos ao regime de jornada permanecem abrangidos pelas normas gerais de duração do trabalho, inclusive quanto ao controle de horários, quando aplicável, e ao pagamento de horas extraordinárias quando houver efetiva prestação de serviços além dos limites legais ou contratuais. Portanto, não é juridicamente adequado considerar que todos os empregados em teletrabalho estão automaticamente dispensados do controle de jornada (Brasil, 2022).

Essa diferenciação também está relacionada ao art. 75-B, § 3º, da CLT, que estabelece que, na hipótese de prestação de serviços por produção ou tarefa, não se aplicam as disposições do Capítulo II do Título II da Consolidação, responsável pela disciplina da duração do trabalho. Entretanto, essa exclusão não deve ser interpretada como autorização para a imposição de

condições laborais incompatíveis com a dignidade humana, a saúde e os demais direitos fundamentais assegurados constitucionalmente.

A organização do trabalho por produção ou tarefa não legitima, por si só, a exigência de disponibilidade permanente, a supressão dos períodos de descanso ou a imposição de metas manifestamente incompatíveis com uma execução razoável das atividades profissionais. Outro aspecto relevante da regulamentação encontra-se no art. 75-B, § 5º, da CLT, segundo o qual o tempo de utilização de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais e aplicações de internet fora da jornada normal não constitui, por si só, tempo à disposição do empregador, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou instrumento coletivo.

Essa disposição possui especial relevância para a discussão do direito à desconexão, pois estabelece que a simples utilização de recursos tecnológicos fora do expediente não caracteriza automaticamente prolongamento da jornada. Entretanto, a expressão legal "por si só" demonstra que essa circunstância não impede o reconhecimento de situações nas quais a realidade da prestação laboral revele efetiva exigência de trabalho ou disponibilidade obrigatória (Brasil, 2022).

Nesse sentido, a regra prevista no art. 75-B, § 5º, deve ser interpretada de maneira sistemática e em conformidade com os princípios que orientam o Direito do Trabalho. Embora o dispositivo não utilize expressamente a expressão presunção relativa (juris tantum), sua redação permite uma construção interpretativa segundo a qual a ausência de caracterização automática do tempo à disposição não impede a produção de prova em sentido contrário.

Assim, não se trata de uma presunção absoluta capaz de afastar antecipadamente qualquer possibilidade de reconhecimento do trabalho realizado fora da jornada, mas de uma regra cuja aplicação depende da análise das circunstâncias concretas da relação laboral. A legislação também permite que, nos termos do art. 75-B, § 9º, da CLT, acordo individual estabeleça os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que sejam assegurados os repousos legais.

Essa previsão evidencia a importância de disciplinar a comunicação profissional no teletrabalho, especialmente quanto aos horários de contato, à utilização de aplicativos corporativos, às respostas às mensagens e ao atendimento de demandas fora do expediente. Entretanto, a existência de acordo individual não afasta a necessidade de observância dos direitos fundamentais e dos períodos de descanso assegurados pelo ordenamento jurídico (Brasil, 2022).

A interpretação desses dispositivos deve considerar também o princípio da primazia da realidade, segundo o qual as condições efetivamente verificadas na execução do contrato possuem relevância jurídica superior às denominações formais utilizadas pelas partes. O art. 6º, parágrafo único, da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos, reconhecendo que a subordinação jurídica pode ser exercida por instrumentos tecnológicos.

Complementarmente, o art. 4º da CLT considera como serviço efetivo o período em que o empregado permanece à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, ressalvadas as hipóteses legais (Brasil, 1943). Dessa forma, a utilização de aplicativos como WhatsApp, Microsoft Teams, e-mail corporativo e plataformas de gestão não pode ser analisada isoladamente.

É necessário verificar se esses instrumentos são utilizados para transmitir comandos, exigir respostas imediatas, determinar a execução de tarefas ou impor restrições à liberdade do trabalhador durante os períodos de descanso. Quando demonstrado que o empregador exige que o empregado responda mensagens, participe de reuniões virtuais, resolva problemas operacionais ou execute atividades após o encerramento da jornada contratual, o período efetivamente destinado à prestação de serviços poderá ser reconhecido como tempo de trabalho, conforme as circunstâncias comprovadas.

Da mesma forma, quando o empregado permanece submetido a um sistema obrigatório de plantão, aguardando convocação e tendo sua liberdade pessoal significativamente restringida, poderá estar caracterizado o regime de sobreaviso. Essa interpretação encontra respaldo na Súmula nº 428, item II, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo a qual é considerado em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido ao controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanece em regime de plantão ou equivalente, aguardando chamado para o serviço durante o período de descanso.

Portanto, a simples posse de telefone celular ou o recebimento eventual de mensagens não caracteriza automaticamente o sobreaviso, sendo necessária a presença dos requisitos reconhecidos pela jurisprudência trabalhista. A proteção jurídica do descanso também encontra fundamento nos arts. 66 e 67 da CLT. O art. 66 estabelece intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, enquanto o art. 67 assegura o descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas.

Essas disposições concretizam a necessidade de preservação de períodos destinados à recuperação física e mental do trabalhador e devem ser observadas nas relações abrangidas pelo regime legal de duração do trabalho. Embora os empregados enquadrados na exceção do art. 62, inciso III, não estejam submetidos ao Capítulo II do Título II da CLT, a exclusão não elimina a proteção constitucional ao repouso semanal remunerado, prevista no art. 7º, inciso XV, nem afasta os fundamentos constitucionais de proteção à saúde e à dignidade humana (Brasil, 1943; Brasil, 1988).

Outro aspecto relevante diz respeito ao teletrabalho realizado por produção ou tarefa. A exclusão prevista no art. 62, inciso III, da CLT não deve ser interpretada como autorização para a imposição de jornadas exaustivas ou para a supressão dos direitos fundamentais relacionados à saúde e à dignidade humana. A Constituição Federal, ao estabelecer a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, bem como ao reconhecer a saúde e o lazer como direitos sociais, impõe limites à organização da atividade empresarial.

Nessa perspectiva, a imposição de metas manifestamente incompatíveis com uma organização razoável do trabalho pode representar mecanismo indireto de intensificação da atividade laboral, sobretudo quando o cumprimento das tarefas exige conexão contínua, trabalho noturno habitual ou comprometimento dos períodos destinados à vida pessoal.

Caso a realidade demonstre que, apesar da formalização do regime por produção ou tarefa, o empregador exerce controle temporal efetivo e exige disponibilidade permanente, poderá ser questionada a própria adequação do enquadramento contratual adotado. Isso não significa que toda meta elevada configure automaticamente jornada extraordinária, mas que a organização produtiva deve ser examinada à luz das condições concretas de execução do trabalho, da intensidade das exigências e dos direitos fundamentais envolvidos.

Portanto, o art. 75-B, § 5º, da CLT não pode funcionar como salvo-conduto para práticas empresariais destinadas a ocultar o prolongamento da jornada por meio de ferramentas digitais. A interpretação constitucionalmente adequada exige reconhecer que a tecnologia não modifica a natureza jurídica do trabalho efetivamente realizado, tampouco autoriza a transferência integral dos riscos da hiperconectividade ao empregado.

Quando houver prova da prestação efetiva de serviços fora do expediente, poderá ser devido o reconhecimento do respectivo tempo de trabalho, observada a modalidade contratual e o regime jurídico aplicável. Quando houver submissão a plantão ou disponibilidade obrigatória

nos moldes da Súmula nº 428, item II, do TST, poderá ser caracterizado o sobreaviso. Em ambos os casos, a análise deverá considerar a realidade da relação laboral, impedindo que a flexibilidade própria do teletrabalho seja utilizada para afastar indevidamente a proteção jurídica do descanso, da saúde e da vida privada do trabalhador.

2.4 Jornada de trabalho e os desafios do controle no teletrabalho

A jornada de trabalho representa elemento fundamental da proteção jurídica do trabalhador, uma vez que estabelece limites temporais para a prestação dos serviços e contribui para a preservação do descanso, da saúde e da vida pessoal. A Constituição Federal estabeleceu como regra geral a duração do trabalho normal de até oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, conforme dispõe o art. 7º, inciso XIII, sem prejuízo de outros mecanismos de proteção previstos na legislação trabalhista (Brasil, 1988).

No teletrabalho, entretanto, o controle da jornada adquiriu maior complexidade em razão da flexibilidade espacial e da utilização de tecnologias que permitem o desenvolvimento das atividades em diferentes locais e horários. A mesma ferramenta utilizada para executar uma tarefa pode também servir para estabelecer comunicação entre trabalhador e empregador fora do horário habitual, dificultando a identificação dos limites temporais da prestação laboral.

A Lei nº 14.442/2022 procurou enfrentar essa questão ao estabelecer diferentes regimes de organização do trabalho remoto. O art. 75-B, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que o empregado submetido ao teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Essa diferenciação possui consequências jurídicas relevantes, especialmente diante do art. 62, inciso III, da CLT, cuja redação, conferida pela referida lei, exclui do regime de duração do trabalho apenas os empregados em teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa.

Consequentemente, os teletrabalhadores submetidos ao regime de jornada permanecem abrangidos pelas normas de duração do trabalho, inclusive quanto ao controle de horários, quando aplicável, e ao pagamento de horas extraordinárias pela prestação de serviços além dos limites legais ou contratuais (Brasil, 2022).

Outro aspecto relevante está previsto no art. 75-B, § 5º, da CLT, segundo o qual o tempo de utilização de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais e aplicações de internet fora da jornada normal não constitui, por si só, tempo à disposição do empregador, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou instrumento coletivo. Essa

disposição, entretanto, não significa que toda atividade realizada fora do horário contratual esteja automaticamente excluída do cômputo da jornada.

É necessário distinguir a simples utilização de recursos tecnológicos da efetiva prestação de serviços ou da submissão do empregado a exigências de disponibilidade que possam caracterizar trabalho extraordinário ou regime de sobreaviso, conforme as circunstâncias concretas da relação laboral. A legislação também permite que, nos termos do art. 75-B, § 9º, da CLT, acordo individual estabeleça os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que sejam assegurados os repousos legais.

Essa possibilidade demonstra a importância de estabelecer regras claras para a comunicação profissional, especialmente quanto aos horários de contato, à utilização de aplicativos corporativos, às respostas às mensagens e ao atendimento de demandas fora da jornada. A ausência de parâmetros objetivos pode favorecer a ampliação informal do tempo de trabalho e comprometer a efetividade dos períodos destinados ao descanso (Brasil, 2022).

A proteção da jornada também deve ser compreendida em conjunto com os intervalos previstos nos arts. 66 e 67 da CLT. O primeiro assegura ao trabalhador um período mínimo de onze horas consecutivas de descanso entre duas jornadas, enquanto o segundo garante o repouso semanal de vinte e quatro horas consecutivas. Tais disposições são aplicáveis às relações de teletrabalho abrangidas pelo regime de duração do trabalho e evidenciam que a prestação de serviços a distância não afasta a necessidade de preservação dos períodos de recuperação física e mental.

Dessa maneira, a realização habitual de atividades profissionais durante esses intervalos pode comprometer as garantias legais de descanso e a finalidade protetiva do direito à desconexão (Brasil, 1943). Para Ferreira et al. (2023), a hiperconexão pode contribuir para o prolongamento da jornada e para a dificuldade de estabelecer limites entre trabalho e descanso.

A utilização contínua de meios telemáticos pode fazer com que demandas profissionais sejam incorporadas ao cotidiano do trabalhador de maneira praticamente ininterrupta, aproximando-se de uma dinâmica de trabalho excessiva quando ocorre de forma habitual e sem respeito aos períodos legalmente protegidos.

Nesse sentido, o desafio do controle da jornada no teletrabalho não se limita à identificação do momento em que o trabalhador está diante do computador. Também é necessário considerar mensagens, reuniões virtuais, chamadas, respostas a e-mails e outras atividades realizadas por meio de dispositivos digitais, sempre que representem efetiva

prestação de serviços ou disponibilidade juridicamente relevante. A questão central passa a ser, portanto, a efetiva submissão do trabalhador ao poder diretivo do empregador e as condições concretas em que as atividades são desenvolvidas.

Dessa forma, a flexibilidade característica do teletrabalho não deve ser confundida com disponibilidade permanente. O controle da jornada deve ser analisado em conjunto com os períodos de descanso e com o direito à desconexão, de modo a impedir que a utilização das tecnologias digitais provoque a ampliação informal da jornada e comprometa a saúde, a vida privada e a dignidade do trabalhador.

2.5 Direito à desconexão: fundamentos, conceito e proteção jurídica

A construção doutrinária do direito à desconexão no Direito do Trabalho brasileiro tem como marco pioneiro os estudos do jurista Jorge Luiz Souto Maior, especialmente por meio do artigo clássico Do direito à desconexão do trabalho, publicado em 2003. Na referida produção, o autor desenvolveu a compreensão da desconexão como o direito ao "não-trabalho", entendido como a possibilidade de o trabalhador se afastar das atividades profissionais e das exigências laborais durante os períodos destinados ao descanso, ao lazer e à vida privada.

Essa concepção ultrapassa a mera interrupção da jornada, pois reconhece que a preservação do tempo livre é indispensável à saúde física e mental do obreiro, à convivência familiar e social e à realização pessoal. Além disso, Souto Maior relaciona a efetividade desse direito ao enfrentamento do desemprego e da exploração ilimitada da força de trabalho, ao questionar a naturalização da disponibilidade permanente do empregado perante os interesses empresariais.

Assim, sua contribuição representa um dos fundamentos doutrinários para a consolidação do direito à desconexão no Brasil, cuja relevância foi ampliada diante das novas tecnologias de comunicação e da expansão do teletrabalho. O direito à desconexão está relacionado à possibilidade de o trabalhador interromper sua vinculação às atividades profissionais após o encerramento da jornada, sem sofrer cobranças ou exigências relacionadas ao trabalho durante seus períodos de descanso.

Trata-se de uma discussão que ganhou importância com a expansão das tecnologias digitais, especialmente diante da possibilidade de comunicação instantânea entre empregadores e trabalhadores. Almeida (2024) compreende o direito à desconexão digital como uma dimensão

emergente dos direitos sociais decorrente das transformações provocadas pelas novas tecnologias de comunicação.

O autor destaca que aplicativos de mensagens e outros recursos digitais podem permitir formas de controle virtual capazes de manter o trabalhador conectado à empresa mesmo fora do ambiente e do horário de trabalho. Essa compreensão encontra fundamento jurídico no art. 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluído pela Lei nº 12.551/2011, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de exercício da subordinação jurídica.

O dispositivo reconhece, portanto, que o poder diretivo do empregador pode ser exercido por instrumentos tecnológicos, independentemente da presença física do trabalhador no estabelecimento empresarial (Brasil, 2011). A previsão legal da subordinação telemática possui especial relevância para a fundamentação do direito à desconexão, pois demonstra que a distância física não impede a continuidade do exercício do poder diretivo patronal. Aplicativos como WhatsApp, Microsoft Teams, e-mails corporativos e plataformas de gestão podem funcionar como instrumentos de transmissão de ordens, fiscalização e acompanhamento das atividades profissionais.

Quando utilizados para exigir respostas imediatas, determinar tarefas ou impor disponibilidade fora do expediente, esses recursos podem ultrapassar sua finalidade meramente comunicacional e representar formas de prolongamento da subordinação jurídica. Entretanto, a simples utilização de ferramentas digitais ou o recebimento eventual de mensagens não caracteriza automaticamente trabalho extraordinário ou sobreaviso, sendo necessária a análise das circunstâncias concretas da relação laboral.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro não tenha estabelecido, até o momento, um capítulo específico e autônomo destinado exclusivamente ao direito à desconexão, sua proteção pode ser relacionada a diferentes direitos fundamentais constitucionalmente assegurados. O art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República.

O art. 5º, inciso X, protege a intimidade e a vida privada, enquanto o art. 6º reconhece a saúde e o lazer como direitos sociais. No âmbito das relações laborais, o art. 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII, assegura, respectivamente, a limitação da jornada normal a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas e a

redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Nesse sentido, o direito à desconexão não deve ser compreendido como um direito isolado, mas como instrumento de concretização de garantias já reconhecidas pelo ordenamento jurídico. Seu objetivo consiste em assegurar que o trabalhador disponha de períodos efetivos nos quais não esteja submetido às exigências profissionais, preservando sua integridade física e mental, sua intimidade, sua convivência familiar e sua liberdade para desenvolver atividades pessoais, sociais e de lazer.

Carvalho e Oliveira (2024) relacionam a inobservância da desconexão à precarização das relações trabalhistas, especialmente quando a flexibilização da organização do trabalho permite a ampliação das demandas profissionais para além dos limites originalmente estabelecidos. Martos, Santos e Barufi (2025), por sua vez, relacionam a ausência de mecanismos efetivos de desconexão aos riscos da hiperconexão e aos impactos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores.

Para os autores, a proteção do período de descanso constitui elemento necessário para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal no contexto do trabalho digital. Portanto, a proteção jurídica da desconexão está diretamente relacionada à efetividade dos limites da jornada e dos períodos de descanso, bem como à contenção do exercício abusivo do poder diretivo do empregador.

Em uma realidade na qual as tecnologias permitem comunicação permanente e formas de subordinação exercidas à distância, garantir o direito ao descanso exige não apenas pôr limites formais, mas também criar condições para que esses limites sejam efetivamente respeitados.

Nessa perspectiva, a conjugação dos fundamentos constitucionais com o art. 6º, parágrafo único, da CLT permite compreender que, se os meios digitais possibilitam o exercício da subordinação jurídica fora do estabelecimento empresarial, também devem estar sujeitos aos limites legais e constitucionais destinados à proteção da vida privada, da saúde e da dignidade do trabalhador.

2.6 O direito à desconexão no Direito Comparado: experiências de Portugal e França

A análise do Direito Comparado permite observar diferentes respostas legislativas aos efeitos da digitalização das relações de trabalho. Portugal e França constituem referências

relevantes para este estudo, uma vez que desenvolveram mecanismos normativos específicos relacionados ao direito à desconexão e à proteção do trabalhador diante do uso permanente das tecnologias digitais.

Na França, a Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conhecida como Loi El Khomri, representou um marco na adaptação do Direito do Trabalho à era digital. Por meio de seu artigo 55, o diploma introduziu a previsão do direito à desconexão no Código do Trabalho francês, atualmente disciplinada pelo art. L. 2242-17, 7º, do Code du Travail.

O dispositivo estabelece a necessidade de negociação sobre as modalidades de exercício desse direito e sobre a implementação de mecanismos empresariais de regulação do uso das ferramentas digitais, com o objetivo de assegurar o respeito aos períodos de descanso, às férias e à vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

Na ausência de acordo, cabe ao empregador elaborar uma carta disciplinando o exercício do direito à desconexão, contemplando também ações de formação e sensibilização destinadas aos empregados e aos integrantes dos níveis de gestão e direção, para promover o uso razoável dos recursos tecnológicos.

Em Portugal, a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, modificou significativamente o regime jurídico do teletrabalho previsto no Código do Trabalho português. Entre as alterações promovidas, destaca-se o acréscimo do art. 199.º-A, denominado "Dever de abstenção de contacto", que estabelece expressamente a obrigação de o empregador se abster de contactar o trabalhador durante o período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

O dispositivo também determina que o tratamento menos favorável dispensado ao trabalhador em razão do exercício desse direito constitui prática discriminatória, nos termos da legislação portuguesa. Além disso, seu terceiro número atribui natureza de contraordenação grave à violação do dever de abstenção de contacto, conferindo à norma uma consequência jurídica sancionatória específica.

Marques e Laupman (2024) destacam a relevância das experiências estrangeiras para a compreensão dos diferentes modelos de proteção do direito à desconexão, ressaltando a importância do Direito Comparado para o debate sobre o trabalho remoto e a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador.

A comparação evidencia que França e Portugal adotaram mecanismos legislativos expressos para enfrentar os efeitos da hiperconectividade nas relações laborais, embora por caminhos distintos. Enquanto o modelo francês privilegia a negociação coletiva e a elaboração

de instrumentos internos de regulação do uso das tecnologias digitais, o ordenamento português estabelece um dever legal direto de abstenção de contacto durante os períodos de descanso, cujo descumprimento configura contraordenação grave.

No Brasil, embora existam normas relacionadas à jornada, ao descanso e ao teletrabalho, a proteção específica do direito à desconexão ainda se apresenta de maneira fragmentada. Dessa forma, as experiências estrangeiras constituem referências importantes para o aperfeiçoamento da legislação brasileira, especialmente quanto à necessidade de estabelecer deveres patronais objetivos e mecanismos efetivos de proteção do tempo de descanso e da vida privada do trabalhador.

2.7 Hiperconectividade e impactos na saúde e na vida privada do trabalhador

A hiperconectividade constitui um dos principais desafios decorrentes da utilização intensiva das tecnologias digitais no ambiente laboral. O termo refere-se à possibilidade de conexão contínua entre trabalhador, empregador e instrumentos de trabalho, permitindo que demandas profissionais sejam transmitidas e respondidas praticamente a qualquer momento.

No teletrabalho, essa situação pode ser intensificada pela ausência de separação física entre o espaço profissional e o espaço privado. O computador utilizado para o trabalho pode estar localizado na residência do empregado, enquanto o telefone celular pode ser simultaneamente instrumento profissional e pessoal. Dessa maneira, os limites espaciais e temporais utilizados para separar trabalho e vida privada tornam-se menos evidentes.

Martos, Santos e Barufi (2025) destacam que a hiperconexão pode produzir consequências negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores, incluindo estresse e síndrome de burnout. Os autores associam esses riscos à necessidade de garantir períodos efetivos de descanso e mecanismos capazes de impedir a disponibilidade profissional.

Ferreira et al. (2023) também apontam que a hiperconexão pode contribuir para o desenvolvimento de jornadas excessivas, especialmente quando as ferramentas tecnológicas possibilitam a continuidade das demandas profissionais fora dos horários previamente estabelecidos. Essa realidade pode afetar a recuperação física e mental do trabalhador e interferir na sua vida familiar e social.

A questão também envolve a proteção da vida privada. O trabalhador submetido à conexão permanente pode encontrar dificuldades para usufruir plenamente do lazer, do convívio familiar e das atividades pessoais. O direito à desconexão, nesse sentido, relaciona-se

diretamente à preservação de uma esfera de vida que não esteja subordinada às demandas profissionais.

Carvalho e Oliveira (2024) destacam que a ausência de limites adequados entre trabalho e descanso pode contribuir para processos de precarização das relações laborais, especialmente quando a flexibilidade tecnológica é utilizada para ampliar as exigências dirigidas ao trabalhador.

Assim, os impactos da hiperconectividade ultrapassam a questão da jornada formal e alcançam a saúde, a privacidade e a qualidade de vida. A proteção do trabalhador exige, portanto, que as organizações estabeleçam mecanismos claros de comunicação e de respeito aos períodos de descanso, evitando que a tecnologia seja utilizada como instrumento de disponibilidade contínua.

A violação reiterada ao direito à desconexão pode produzir consequências jurídicas que ultrapassam a esfera patrimonial, pois a exigência habitual de disponibilidade do trabalhador fora da jornada, quando compromete efetivamente sua vida pessoal, familiar e social, pode configurar dano existencial, modalidade de dano extrapatrimonial. Nessa perspectiva, a hiperconectividade abusiva, ao impedir o exercício regular do lazer, o convívio familiar e a concretização de projetos pessoais, atinge direitos da personalidade e a própria dignidade do trabalhador.

A tutela encontra fundamento no art. 223-B da CLT, que reconhece como lesiva a ação ou omissão que ofenda a esfera existencial da pessoa, bem como no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, que assegura a reparação por danos morais e protege a intimidade e a vida privada. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho admite essa modalidade de reparação, mas estabelece uma ressalva importante: o dano existencial não é presumido apenas pela prestação habitual de horas extras ou pela existência de jornada excessiva.

É necessária a demonstração concreta de que a conduta patronal comprometeu o convívio familiar e social ou prejudicou os projetos de vida do empregado. Nesse sentido, no julgamento do processo TST-Ag-RRAg-16071-12.2017.5.16.0002, publicado em março de 2025, a 5ª Turma reafirmou a necessidade de prova inequívoca do prejuízo existencial.

Desse modo, enquanto não houver legislação específica brasileira que discipline amplamente o direito à desconexão, como ocorre em Portugal, o ordenamento jurídico já oferece instrumentos para enfrentar sua violação: o pagamento de horas extraordinárias, quando caracterizado o efetivo labor além da jornada legal; a remuneração do período de sobreaviso,

quando presentes os requisitos jurídicos dessa modalidade; e a indenização por dano existencial, desde que comprovada a efetiva lesão à esfera pessoal do trabalhador.

A esses mecanismos somam-se a possibilidade de estabelecer políticas empresariais de desconexão e de disciplinar, por negociação coletiva, os períodos de disponibilidade e descanso. Assim, embora ainda não exista uma lei específica sobre o tema, a tutela jurídica pode ser construída a partir da interpretação sistemática da Constituição Federal e da CLT, de modo a impedir que a tecnologia transforme o trabalhador em sujeito permanentemente disponível ao empregador.

2.8 Desafios para a efetividade do direito à desconexão no Brasil

A efetividade do direito à desconexão constitui um dos principais desafios do Direito do Trabalho diante da expansão do teletrabalho e da crescente utilização das tecnologias digitais nas relações laborais. Embora o ordenamento jurídico brasileiro disponha de normas relacionadas à jornada, ao descanso, à saúde e ao trabalho remoto, ainda existem dificuldades para colocar uma proteção específica e suficientemente detalhada contra a hiperconectividade e a exigência de disponibilidade permanente do trabalhador.

Um dos principais aspectos dessa discussão está relacionado à regulamentação introduzida pela Lei nº 14.442/2022, especialmente quanto à distinção entre as modalidades de teletrabalho. O art. 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a redação conferida pela referida lei, exclui do regime de duração do trabalho apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa.

Essa disposição não abrange indistintamente todos os trabalhadores remotos, de modo que aqueles submetidos ao regime de teletrabalho por jornada permanecem protegidos pelas normas relativas à duração do trabalho, inclusive quanto ao controle de horários e ao pagamento de horas extraordinárias, quando efetivamente ultrapassados os limites legais ou contratuais (Brasil, 2022).

Essa diferenciação é fundamental para evitar interpretações equivocadas de que o simples enquadramento do empregado no regime de teletrabalho seria suficiente para afastar o controle da jornada. O art. 75-B, § 2º, da CLT confirma essa distinção ao estabelecer que o empregado submetido ao teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

Por sua vez, o § 3º do mesmo dispositivo determina que, na hipótese de prestação de serviços por produção ou tarefa, não se aplica o disposto no Capítulo II do Título II da CLT, que disciplina a duração do trabalho. Portanto, a modalidade contratual efetivamente praticada deve ser considerada na análise dos direitos relativos à jornada e ao descanso, não sendo juridicamente adequado estender a exceção legal aos teletrabalhadores remunerados por jornada (Brasil, 2022).

Outro ponto relevante encontra-se no art. 75-B, § 5º, da CLT, segundo o qual o tempo de utilização de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais e aplicações de internet fora da jornada normal não constitui, por si só, tempo à disposição do empregador, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou instrumento coletivo.

Embora a disposição estabeleça um critério legal para a utilização dos recursos tecnológicos, sua aplicação deve considerar as circunstâncias concretas da prestação laboral, sobretudo quando o trabalhador recebe ordens, executa tarefas ou permanece submetido a exigências de disponibilidade fora do horário contratual.

Nesse contexto, a simples utilização de aplicativos de comunicação não deve ser confundida automaticamente com trabalho extraordinário, mas também não pode servir de justificativa para afastar o reconhecimento do efetivo labor ou da restrição relevante à liberdade do empregado.

Complementarmente, o art. 75-B, § 9º, da CLT permite que acordo individual estabeleça os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que sejam assegurados os repousos legais. Essa previsão demonstra que a própria legislação reconhece a necessidade de disciplinar a comunicação no teletrabalho, atribuindo especial importância à preservação dos períodos destinados ao descanso.

Entretanto, a efetividade dessa proteção depende da existência de regras claras e de sua observância prática, especialmente quanto aos horários de contato, à utilização de aplicativos corporativos, à exigência de respostas imediatas e ao atendimento de demandas fora da jornada (Brasil, 2022).

A proteção dos períodos de descanso também encontra fundamento nos arts. 66 e 67 da CLT. O art. 66 assegura intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, enquanto o art. 67 estabelece o descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas. Essas garantias devem ser observadas também nas relações de teletrabalho, uma vez que a

prestação de serviços a distância não elimina os limites legais destinados à recuperação física e mental do empregado.

Assim, a realização de atividades profissionais ou a exigência de disponibilidade que comprometa esses períodos pode representar violação às normas de proteção do trabalho e à finalidade do direito à desconexão (Brasil, 1943). Martos, Santos e Barufi (2025) identificam a ausência de regulamentação específica e abrangente como uma das dificuldades do sistema brasileiro e destacam a necessidade de medidas legislativas e empresariais destinadas à proteção efetiva do período de descanso.

Essa dificuldade também está relacionada à cultura organizacional, pois a existência de normas jurídicas não garante, isoladamente, sua efetividade. Empresas e trabalhadores precisam estabelecer práticas que reconheçam os períodos de descanso como parte essencial da proteção à saúde, à dignidade e à vida privada do trabalhador.

Nesse sentido, políticas internas de desconexão, definição de horários para comunicação, utilização adequada das ferramentas digitais e conscientização dos gestores podem contribuir para a concretização desses limites. A negociação coletiva também representa instrumento relevante para estabelecer parâmetros específicos de disponibilidade, disciplinar o uso de aplicativos corporativos e impedir que a flexibilidade do teletrabalho seja convertida em exigência de conexão permanente.

As experiências de Portugal e França demonstram que existem diferentes possibilidades de regulamentação. Portugal estabeleceu expressamente o dever de abstenção de contato durante os períodos de descanso, por meio do art. 199.º-A do Código do Trabalho, enquanto a França estruturou a proteção do direito à desconexão em torno da negociação e da adoção de mecanismos de regulação do uso das ferramentas digitais. Essas experiências evidenciam a possibilidade de estabelecer deveres patronais mais objetivos e mecanismos institucionais de proteção do tempo livre do trabalhador.

No Brasil, a construção da proteção à desconexão permanece relacionada à interpretação conjunta dos direitos fundamentais, das normas sobre jornada e descanso e das regras específicas do teletrabalho. Oliveira, Silva e Andrade (2026) apontam que persistem desafios relacionados à hiperconectividade, à saúde mental e aos limites do modelo regulatório brasileiro, destacando a necessidade de mecanismos mais eficazes de proteção do tempo de descanso e da saúde do trabalhador.

Dessa forma, a efetividade do direito à desconexão depende de uma atuação articulada entre legislação, negociação coletiva, contratos de trabalho, políticas empresariais e interpretação judicial. O desafio consiste em assegurar que a flexibilidade proporcionada pelas tecnologias não resulte na eliminação dos limites temporais da prestação laboral, preservando-se o equilíbrio entre produtividade, inovação tecnológica, descanso e dignidade do trabalhador.

3 METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido por meio de uma revisão integrativa da literatura, de abordagem qualitativa e caráter descritivo e exploratório, com a finalidade de analisar a produção científica e jurídica relacionada ao teletrabalho e ao direito à desconexão, especialmente quanto aos desafios decorrentes da delimitação da jornada de trabalho na era digital. A escolha da revisão integrativa justificou-se pela possibilidade de reunir, sistematizar e analisar diferentes estudos sobre determinada temática, permitindo identificar convergências, divergências e lacunas existentes na produção científica.

A revisão foi conduzida mediante etapas previamente estabelecidas, que compreenderam a definição do problema de pesquisa e da questão norteadora, o estabelecimento dos critérios de inclusão e exclusão, a definição das fontes de informação e dos descritores, a realização das buscas, a seleção e avaliação dos estudos, a extração e organização dos dados, a análise dos resultados e a síntese das evidências encontradas. A adoção dessas etapas proporcionou maior organização, transparência e rigor ao processo de investigação.

As buscas bibliográficas foram realizadas nas bases *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e Google Scholar, além de periódicos jurídicos e fontes oficiais. Também foram consultadas a legislação brasileira e referências normativas estrangeiras pertinentes ao tema, especialmente a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 13.467/2017, a Lei nº 14.442/2022, a Lei Portuguesa nº 83/2021 e a Lei Francesa nº 2016-1088 (Loi El Khomri).

Foram utilizados como descritores os termos “teletrabalho”, “trabalho remoto”, “direito à desconexão”, “desconexão digital”, “jornada de trabalho”, “hiperconectividade” e “direito do trabalho”, além de seus correspondentes em inglês, quando necessário. Os descritores foram combinados por meio dos operadores booleanos AND e OR, conforme as especificidades de cada base de dados. Como recorte temporal, foram considerados estudos publicados entre 2016 e 2026, priorizando-se produções recentes e diretamente relacionadas à temática.

Foram incluídos artigos científicos, trabalhos acadêmicos e estudos jurídicos disponíveis integralmente, publicados em português, que apresentaram relação direta com o teletrabalho, o direito à desconexão, a jornada de trabalho, a hiperconectividade ou a proteção dos direitos fundamentais no contexto laboral digital. Foram excluídos estudos duplicados, publicações sem relação com a questão norteadora, textos indisponíveis integralmente, materiais exclusivamente opinativos e trabalhos que abordaram o trabalho remoto apenas de maneira secundária.

Após as buscas, realizou-se inicialmente a triagem dos títulos e resumos, seguida da leitura integral dos estudos considerados potencialmente relevantes. Nessa etapa, verificou-se a adequação dos trabalhos aos critérios de elegibilidade, sua pertinência em relação aos objetivos e sua contribuição para a compreensão do problema investigado. Os estudos selecionados tiveram seus dados organizados em instrumento contendo autor, ano de publicação, título, objetivo, metodologia e principais resultados, permitindo a comparação entre as diferentes produções analisadas.

A análise foi realizada de forma qualitativa e interpretativa, mediante a identificação e organização dos principais temas encontrados na literatura. Os estudos foram comparados quanto às suas convergências e divergências, considerando aspectos como a regulamentação do teletrabalho, a delimitação da jornada, a hiperconectividade, os períodos de descanso, os impactos sobre a saúde e a vida privada do trabalhador e a efetividade do direito à desconexão. Os resultados também foram relacionados à legislação brasileira e às experiências normativas estrangeiras, possibilitando uma compreensão mais ampla do tema.

Por fim, os achados foram organizados em categorias temáticas relacionadas ao teletrabalho e às transformações das relações laborais, jornada de trabalho, hiperconectividade, direito à desconexão, saúde e vida privada do trabalhador e regulamentação jurídica. Por se tratar de uma revisão da literatura, não foram realizadas entrevistas, questionários ou intervenções com seres humanos. Foram observados os princípios éticos relacionados à pesquisa acadêmica, à correta identificação das fontes e ao respeito às normas de citação e referência da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A revisão integrativa da literatura possibilitou identificar que os principais desafios relacionados ao teletrabalho e ao direito à desconexão não decorrem simplesmente da utilização

das tecnologias digitais, mas da forma como os recursos tecnológicos são incorporados aos mecanismos de organização, fiscalização e exigência da prestação laboral.

A sistematização dos estudos selecionados, apresentada no Quadro 1, permitiu reconhecer diferentes perspectivas sobre o problema, enquanto a categorização temática do Quadro 2 evidenciou a convergência entre três questões centrais: a delimitação da jornada de trabalho, a preservação dos períodos de descanso e a necessidade de adequação da proteção jurídica às novas formas de subordinação.

A análise crítica dos resultados demonstrou que a legislação brasileira apresenta uma tensão interpretativa relevante. De um lado, a Consolidação das Leis do Trabalho reconhece a utilização das tecnologias de informação e comunicação como instrumentos legítimos para a realização do trabalho remoto. De outro, a própria estrutura normativa ainda estabelece distinções que podem dificultar a identificação do tempo efetivamente trabalhado.

Essa questão exige especial atenção à interpretação do art. 62, inciso III, da CLT, cuja redação, após a Lei nº 14.442/2022, restringiu a exclusão do regime de duração do trabalho aos empregados em teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa. Portanto, não é juridicamente adequado considerar que todos os trabalhadores remotos estão automaticamente excluídos do controle de jornada e do direito ao pagamento de horas extraordinárias (Brasil, 2022).

Quadro 1 – Caracterização dos estudos selecionados na revisão integrativa

AUTOR/ANO	TÍTULO	OBJETIVO	MÉTODO	PRINCIPAIS RESULTADOS/ CONTRIBUIÇÕES
Silva e Takeshita (2022)	O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia	Analisar o teletrabalho e o direito à desconexão no contexto do home office durante a pandemia, relacionando a temática aos direitos da personalidade.	Pesquisa teórica, desenvolvida pelo método dedutivo, com análise bibliográfica e jurídica.	Evidenciaram que o excesso de trabalho e as cobranças realizadas fora do expediente podem comprometer o direito à desconexão, a intimidade e a vida privada do trabalhador.

AUTOR/ANO	TÍTULO	OBJETIVO	MÉTODO	PRINCIPAIS RESULTADOS/ CONTRIBUIÇÕES
Bonduki e Serau Júnior (2023)	O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização	Compreender a proteção do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no contexto do teletrabalho, considerando as alterações legislativas promovidas pela Lei nº 14.442/2022.	Pesquisa teórico-jurídica, com análise da legislação e da literatura especializada.	Identificaram que a legislação brasileira apresenta avanços na regulamentação do teletrabalho, mas ainda existem desafios para a efetivação do direito à desconexão, sendo necessárias medidas jurídicas e organizacionais complementares.
Weirich e Galio (2023)	Teletrabalho: o direito à desconexão na atualidade brasileira	Analisar a relação entre teletrabalho e direito à desconexão	Revisão bibliográfica	Evidenciou a necessidade de estabelecer limites entre trabalho e descanso diante da utilização das tecnologias digitais
Ferreira et al. (2023)	Teletrabalho e hiperconexão: uma análise a partir do conceito de jornada exaustiva	Discutir os efeitos da hiperconexão sobre a jornada	Pesquisa bibliográfica	Relacionou a hiperconexão à possibilidade de prolongamento da jornada e à dificuldade de efetivação do descanso
Silva e Nunes (2024)	Os limites do ambiente de trabalho em casa: o adoecimento dos empregados e a escassez de	Examinar os impactos do home office e do teletrabalho na saúde física e mental dos	Pesquisa bibliográfica e jurídico-analítica, com abordagem qualitativa.	Apontaram que a insuficiência de regulamentação e a dificuldade de separar a vida profissional da pessoal podem

AUTOR/ANO	TÍTULO	OBJETIVO	MÉTODO	PRINCIPAIS RESULTADOS/ CONTRIBUIÇÕES
	regulamentação do regime de home office e teletrabalho sob a perspectiva do direito do trabalho brasileiro	trabalhadores, considerando as limitações da regulamentação trabalhista brasileira.		contribuir para sobrecarga, problemas musculoesqueléticos e transtornos psicológicos, como estresse e burnout.
Schultz, Streit e Bernardi (2024)	O direito à desconexão do trabalho na percepção dos bancários	Investigar a percepção de trabalhadores bancários e entidades representativas sobre o direito à desconexão e as formas de sua efetivação.	Pesquisa exploratória, com aplicação de questionários (survey) a 331 bancários e duas entidades representativas.	Identificaram o uso intenso das tecnologias no trabalho a distância e constataram que 61% dos bancários participantes eram acionados fora da jornada contratada. Os resultados apontaram a regulamentação legislativa e a negociação coletiva como instrumentos relevantes para assegurar a desconexão.
Almeida (2024)	O direito do trabalhador à desconexão digital	Analisar a proteção jurídica da desconexão digital	Estudo jurídico	Destacou a relação entre tecnologias digitais, subordinação e necessidade de proteção do período de descanso
Carvalho e Oliveira (2024)	A inobservância do direito à desconexão no teletrabalho como forma de	Examinar a desconexão no contexto do teletrabalho	Pesquisa bibliográfica	Apontou riscos relacionados à intensificação do trabalho e à invasão do tempo de descanso

AUTOR/ANO	TÍTULO	OBJETIVO	MÉTODO	PRINCIPAIS RESULTADOS/ CONTRIBUIÇÕES
	precarização das relações trabalhistas			
Marques e Laupman (2024)	Teletrabalho e direito à desconexão: legislação brasileira e experiências comparadas	Comparar a legislação brasileira com experiências estrangeiras	Pesquisa bibliográfica e comparativa	Evidenciou diferenças entre a regulamentação brasileira e experiências de Portugal e França
Carvalho e Silva (2025)	O teletrabalho e o direito à desconexão: desafios jurídicos e implicações para a saúde do trabalhador no Brasil.	Analisar as implicações do direito à desconexão no teletrabalho, com ênfase na proteção da saúde e do bem-estar do trabalhador.	Estudo teórico-jurídico, com análise da legislação brasileira e de experiências internacionais.	Destacaram os riscos da ampliação da jornada e da hiperconectividade para a saúde mental dos trabalhadores, ressaltando a importância de políticas empresariais, atuação sindical e aprimoramento da regulamentação jurídica.
Martos, Santos e Barufi (2025)	Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão	Analisar os efeitos da hiperconexão no teletrabalho	Revisão/análise jurídica	Identificou desafios relacionados à saúde, descanso e disponibilidade permanente
Oliveira, Silva e Andrade (2026)	Direito à desconexão no teletrabalho brasileiro:	Discutir os limites da regulamentação brasileira	Pesquisa bibliográfica	Apontou desafios regulatórios relacionados à hiperconectividade e à

AUTOR/ANO	TÍTULO	OBJETIVO	MÉTODO	PRINCIPAIS RESULTADOS/ CONTRIBUIÇÕES
	hiperconectividade, saúde mental e os limites do modelo regulatório contemporâneo			proteção da saúde mental

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Essa distinção representa um dos principais resultados jurídicos da pesquisa, pois permite afastar uma interpretação ampliativa da exceção prevista no art. 62 da CLT. Quando o contrato estabelece a prestação de serviços por jornada, devem ser observadas, em regra, as disposições relativas à duração do trabalho, aos intervalos e ao pagamento de horas extraordinárias. A circunstância de o empregado executar suas atividades fora das dependências empresariais não constitui, isoladamente, justificativa para afastar tais garantias.

Nesse sentido, a interpretação do dispositivo deve considerar sua finalidade e os limites expressamente estabelecidos pelo legislador, evitando que a modalidade remota seja utilizada como fundamento para a supressão de direitos trabalhistas. A jurisprudência trabalhista oferece elementos importantes para essa compreensão. O art. 6º da CLT estabelece a equivalência entre os meios pessoais e diretos e os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão para fins de subordinação jurídica.

Essa previsão permite reconhecer que o controle empresarial não depende necessariamente da presença física do empregado ou da utilização de mecanismos tradicionais de registro de ponto. Sistemas corporativos, plataformas digitais, registros de acesso, relatórios eletrônicos e ferramentas de acompanhamento de tarefas podem constituir elementos relevantes para demonstrar a existência de fiscalização e controle da atividade profissional (Brasil, 2011).

A orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho também contribui para delimitar a diferença entre a simples utilização de instrumentos tecnológicos e a efetiva sujeição do trabalhador a um regime de disponibilidade. A Súmula nº 428 do TST estabelece que o uso

de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

Entretanto, seu segundo item reconhece essa condição quando o empregado permanece, à distância, submetido ao controle patronal por tais instrumentos, em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento convocação para o serviço. Dessa forma, a análise jurídica deve considerar não apenas a existência de um aparelho ou aplicativo de comunicação, mas também a intensidade das exigências patronais, a obrigação de resposta e as restrições impostas ao período de descanso (Brasil, 2012).

Quadro 2 – Principais categorias temáticas identificadas

CATEGORIA TEMÁTICA	PRINCIPAIS ASPECTOS IDENTIFICADOS	AUTORES RELACIONADOS
Transformação digital	Digitalização das relações de trabalho e utilização de tecnologias	Almeida (2024); Martos, Santos e Barufi (2025)
Flexibilização do teletrabalho	Flexibilidade espacial e temporal	Weirich e Galio (2023); Marques e Laupman (2024)
Controle da jornada	Dificuldade de delimitação do tempo efetivamente trabalhado	Ferreira et al. (2023); Martos, Santos e Barufi (2025)
Hiperconectividade	Disponibilidade profissional além da jornada	Almeida (2024); Carvalho e Oliveira (2024)
Direito à desconexão	Proteção do descanso e da vida privada	Weirich e Galio (2023); Almeida (2024)
Saúde do trabalhador	Estresse, sobrecarga e riscos psicossociais	Martos, Santos e Barufi (2025); Oliveira, Silva e Andrade (2026)
Direito Comparado	Experiências legislativas de Portugal e França	Marques e Laupman (2024)
Regulamentação brasileira	Limites e lacunas da Lei nº 14.442/2022	Martos, Santos e Barufi (2025); Oliveira, Silva e Andrade (2026)

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Essa orientação permite estabelecer uma distinção necessária para a efetividade do direito à desconexão. O simples recebimento de uma mensagem fora do expediente não deve ser automaticamente equiparado à prestação de horas extraordinárias ou ao sobreaviso. Entretanto, quando o trabalhador precisa interromper seu descanso para executar uma

atividade, participar de reunião, solucionar uma demanda ou cumprir determinação empresarial, a situação deve ser examinada à luz das circunstâncias concretas e das normas relativas ao tempo de trabalho.

Da mesma maneira, a imposição de plantões digitais, com expectativa permanente de atendimento, pode caracterizar situação juridicamente distinta da mera possibilidade de contato. A interpretação deve, portanto, evitar tanto o reconhecimento automático de toda comunicação como tempo de trabalho quanto a desconsideração de atividades efetivamente exigidas e realizadas fora da jornada.

Outro ponto que merece análise crítica corresponde ao art. 75-B, § 5º, da CLT, segundo o qual o uso de equipamentos tecnológicos, ferramentas digitais e aplicações de internet fora da jornada normal não constitui, por si, tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou instrumento coletivo. Embora a disposição procure estabelecer segurança jurídica quanto à utilização dos recursos tecnológicos, sua aplicação exige interpretação sistemática.

Não seria adequado transformar a regra em autorização genérica para exigir atividades profissionais fora do expediente sem o reconhecimento das consequências jurídicas correspondentes. É necessário distinguir o simples acesso eventual a um dispositivo da efetiva execução de tarefas, do atendimento obrigatório de demandas e da submissão a escalas de disponibilidade.

Quadro 3 – Aspectos jurídicos identificados na literatura

ASPECTO ANALISADO	SITUAÇÃO IDENTIFICADA	REPERCUSSÃO PARA O DIREITO À DESCONEXÃO
Regulamentação do teletrabalho	Disciplinada principalmente pela CLT e pela Lei nº 14.442/2022	Estabeleceu parâmetros para o trabalho remoto
Controle da jornada	Apresentou maior complexidade no ambiente remoto	Dificultou a identificação do tempo efetivamente trabalhado
Comunicação fora da jornada	Possibilidade de utilização de ferramentas digitais	Pode ampliar a disponibilidade profissional
Período de descanso	Protegido constitucional e legalmente	Exigiu mecanismos que garantam seu efetivo usufruto
Direito à desconexão	Não possui regulamentação autônoma abrangente no Brasil	Permaneceu dependente da interpretação de diferentes normas

ASPECTO ANALISADO	SITUAÇÃO IDENTIFICADA	REPERCUSSÃO PARA O DIREITO À DESCONEXÃO
Negociação coletiva	Possibilidade de estabelecer condições de trabalho	Pode contribuir para estabelecer limites à conectividade
Políticas empresariais	Podem disciplinar horários e formas de comunicação	Podem auxiliar na prevenção da hiperconectividade

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Nesse contexto, propõe-se que o § 5º seja interpretado em conjunto com os arts. 4º e 6º da CLT, bem como com as garantias constitucionais relacionadas à limitação da jornada e ao descanso. A interpretação deve considerar a realidade da prestação laboral, identificando se houve efetiva exigência de trabalho, comando empresarial ou restrição relevante à liberdade do empregado durante o período destinado ao repouso. Essa construção hermenêutica permite preservar a finalidade do dispositivo sem produzir uma imunidade jurídica para práticas empresariais que, sob a aparência de flexibilidade tecnológica, possam representar prolongamento informal da jornada.

A análise dos arts. 75-C, 75-D e 75-E da CLT também revelou aspectos que merecem aperfeiçoamento interpretativo. O art. 75-C determina que o regime de teletrabalho conste expressamente do contrato individual, o que oferece oportunidade para estabelecer previamente as condições de execução das atividades.

Entretanto, a simples formalização contratual não é suficiente para assegurar a proteção do trabalhador quando não são definidos os horários de disponibilidade, os meios de comunicação, os períodos de descanso e os procedimentos para atendimento de demandas extraordinárias. Por essa razão, entende-se que os contratos de teletrabalho devem apresentar cláusulas claras sobre a jornada, os horários de contato, os canais oficiais de comunicação e as situações excepcionais que justificam a convocação fora do expediente.

Quadro 4 – Comparação entre Brasil, Portugal e França

ASPECTO	BRASIL	PORTUGAL	FRANÇA
Regulamentação do teletrabalho	CLT e Lei nº 14.442/2022	Lei nº 83/2021 e Código do Trabalho	Código do Trabalho e Lei nº 2016-1088

ASPECTO	BRASIL	PORTUGAL	FRANÇA
Direito à desconexão	Proteção indireta por diferentes direitos e normas	Previsão expressa relacionada ao período de descanso	Previsão expressa do direito à desconexão
Contato durante o descanso	Não existe proibição geral específica	Empregador deve abster-se de contactar o trabalhador durante o descanso, salvo exceções	Regulamentação relacionada ao uso das ferramentas digitais
Negociação coletiva	Prevista no sistema trabalhista	Presente na disciplina das relações de trabalho	Possui papel relevante na regulamentação da desconexão
Principal desafio	Ausência de disciplina autônoma e abrangente	Efetividade das regras no contexto do teletrabalho	Implementação prática das medidas de desconexão

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

O art. 75-D, por sua vez, atribui ao contrato escrito a definição das responsabilidades relativas à aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária ao trabalho remoto, incluindo o reembolso das despesas suportadas pelo empregado. Embora a disposição trate principalmente das condições materiais para a prestação dos serviços, sua interpretação deve considerar que a organização tecnológica também envolve mecanismos de controle, segurança e privacidade. Assim, recomenda-se que as políticas empresariais estabeleçam critérios transparentes para o uso de equipamentos e sistemas corporativos, evitando monitoramento desproporcional e interferências desnecessárias na esfera privada do trabalhador.

Quanto ao art. 75-E, que estabelece o dever do empregador de instruir os empregados sobre as precauções destinadas a evitar doenças e acidentes de trabalho, observa-se que a proteção da saúde no teletrabalho não pode ficar limitada à transmissão formal de orientações e à assinatura de termo de responsabilidade. A prevenção dos riscos ocupacionais exige atuação efetiva do empregador, especialmente diante dos riscos ergonômicos e psicossociais associados à sobrecarga, à intensificação do trabalho e à ausência de períodos adequados de recuperação.

A assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado não deve ser interpretada como transferência integral do dever de proteção, devendo a norma ser aplicada em consonância com o dever empresarial de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Os resultados também permitiram identificar que a efetividade do direito à desconexão depende da superação de uma compreensão exclusivamente quantitativa da jornada. No ambiente digital, o controle do tempo de trabalho deve considerar a frequência das solicitações, a exigência de respostas imediatas, a realização de tarefas fragmentadas e a existência de metas incompatíveis com a jornada contratada.

A imposição de resultados que somente podem ser alcançados mediante disponibilidade contínua pode produzir uma ampliação indireta do tempo de trabalho, ainda que não exista determinação formal para que o empregado permaneça conectado. Por isso, a avaliação da jornada deve considerar, além dos registros de entrada e saída, os elementos que demonstrem a efetiva organização e exigência da prestação laboral.

Nesse aspecto, os dados apresentados por Schultz, Streit e Bernardi (2024), especialmente a identificação de acionamentos fora da jornada entre os trabalhadores bancários participantes da pesquisa, reforçam a importância de distinguir a flexibilidade formal do teletrabalho das condições concretas de sua execução.

Embora os resultados desse estudo não possam ser generalizados para todas as categorias profissionais, eles demonstram que a comunicação profissional fora do expediente constitui uma realidade que merece atenção nas políticas de gestão e nas negociações coletivas. A pesquisa, portanto, contribui para sustentar a necessidade de mecanismos institucionais que estabeleçam limites objetivos para a conectividade.

A negociação coletiva apresenta-se como instrumento particularmente relevante para enfrentar essas dificuldades. A partir da autorização legal para que acordos e convenções estabeleçam condições relativas à organização do trabalho remoto, sindicatos e empregadores podem disciplinar horários de comunicação, escalas de atendimento, situações excepcionais, formas de registro das atividades e mecanismos de compensação ou remuneração do trabalho extraordinário.

Além disso, instrumentos coletivos podem prever políticas de desconexão, com regras específicas para impedir cobranças habituais durante os períodos de repouso e estabelecer procedimentos de proteção contra eventuais represálias ao empregado que não responder a comunicações profissionais fora de sua jornada.

A comparação jurídica com Portugal e França, sistematizada no Quadro 4, permite identificar possibilidades de aperfeiçoamento do modelo brasileiro. A experiência portuguesa, ao estabelecer o dever de abstenção de contato durante os períodos de descanso, ressalvadas as situações legalmente previstas, oferece referência para a construção de uma proteção mais objetiva.

A experiência francesa, por sua vez, demonstra a importância da negociação coletiva e da elaboração de políticas internas para disciplinar a utilização das ferramentas digitais. Não se trata de importar automaticamente modelos estrangeiros, mas de reconhecer que a proteção da desconexão pode ser concretizada por diferentes instrumentos normativos e organizacionais, adaptados às características do ordenamento jurídico brasileiro.

A partir dessas experiências, propõe-se que a interpretação do direito brasileiro seja orientada por uma compreensão integrada dos direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana, à saúde, à intimidade, à vida privada, ao lazer e ao repouso. O direito à desconexão, embora não esteja disciplinado em capítulo autônomo da CLT, pode ser reconhecido como instrumento de efetivação dessas garantias, especialmente quando a organização do trabalho impõe conexão habitual e disponibilidade incompatível com os períodos de descanso.

Essa interpretação não exige que toda comunicação empresarial fora do expediente seja considerada ilícita, mas estabelece que o poder diretivo do empregador encontra limites nos direitos fundamentais e na proteção legal da duração do trabalho.

Como solução concreta, entende-se que as empresas devem adotar políticas formais de desconexão, contendo definição de horários de comunicação, orientação para que mensagens não urgentes sejam encaminhadas dentro da jornada, mecanismos de envio programado de mensagens, identificação de situações excepcionais e critérios para registro das atividades realizadas fora do expediente.

Também se mostra necessária a capacitação dos gestores para evitar práticas que estimulem a disponibilidade permanente, bem como a adoção de mecanismos de acompanhamento dos riscos psicossociais relacionados ao teletrabalho. Essas medidas devem ser complementadas por instrumentos de negociação coletiva e por cláusulas contratuais que assegurem transparência quanto à jornada e aos limites de comunicação.

Dessa forma, a discussão dos resultados demonstra que o principal desafio jurídico do teletrabalho não consiste na ausência absoluta de proteção normativa, mas na necessidade de

interpretar e aplicar as normas existentes de maneira compatível com as novas formas de organização da atividade profissional.

A aplicação restritiva das exceções previstas no art. 62, III, da CLT, a interpretação sistemática do art. 75-B, § 5º, e a valorização dos mecanismos de controle telemático constituem caminhos relevantes para impedir que a flexibilidade seja convertida em disponibilidade permanente. A efetividade do direito à desconexão exige, portanto, atuação conjunta do legislador, da Justiça do Trabalho, das entidades sindicais e das organizações empresariais.

Em síntese, os resultados da revisão integrativa confirmaram que a proteção do trabalhador na era digital depende da compatibilização entre inovação tecnológica e respeito aos limites jurídicos da prestação laboral. O teletrabalho não deve representar redução das garantias trabalhistas nem permitir que o ambiente doméstico se transforme em espaço de disponibilidade profissional contínua.

A consolidação do direito à desconexão, por meio de interpretação jurídica adequada, negociação coletiva e políticas empresariais efetivas, constitui medida necessária para preservar o descanso, a saúde e a vida privada do trabalhador, sem impedir o desenvolvimento de formas mais flexíveis e modernas de organização do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou os desafios relacionados ao teletrabalho e à efetivação do direito à desconexão diante das transformações promovidas pela digitalização das relações trabalhistas. A partir da revisão integrativa da literatura, verificou-se que a expansão das tecnologias digitais modificou significativamente a organização do trabalho, proporcionando maior flexibilidade quanto ao local e, em determinadas situações, aos horários de execução das atividades.

Entretanto, essa flexibilização também trouxe novos desafios relacionados aos limites da jornada, à disponibilidade permanente do trabalhador e à dificuldade de separação entre o tempo destinado ao trabalho e os períodos de descanso e vida privada. Os resultados evidenciaram que o teletrabalho, embora possa favorecer maior autonomia e flexibilidade, também pode contribuir para a intensificação da jornada quando não existem mecanismos adequados de controle e delimitação dos períodos de trabalho.

A utilização constante de e-mails, aplicativos de mensagens, plataformas corporativas e outras ferramentas digitais pode favorecer a hiperconectividade, fazendo com que o trabalhador

permaneça vinculado às demandas profissionais mesmo após o término de sua jornada. Nesse contexto, o direito à desconexão apresenta-se como importante instrumento de proteção dos períodos de descanso, da vida privada e dos limites temporais da prestação laboral.

No âmbito brasileiro, observou-se que a legislação passou a incorporar normas específicas sobre o teletrabalho, especialmente a partir das alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho. Apesar dos avanços normativos, a efetividade do direito à desconexão ainda enfrenta desafios, sobretudo diante da ausência de uma disciplina legal sistematizada e expressamente estruturada em torno desse direito.

A proteção jurídica pode, portanto, depender da interpretação conjunta das normas constitucionais, trabalhistas e dos princípios relacionados à dignidade da pessoa humana, à saúde, ao descanso e à limitação da jornada de trabalho. A análise das experiências estrangeiras demonstrou, ainda, que diferentes ordenamentos jurídicos vêm buscando estabelecer mecanismos destinados a enfrentar os efeitos da hiperconectividade.

Portugal, por meio da Lei nº 83/2021, estabeleceu medidas relacionadas ao respeito aos períodos de descanso e à limitação dos contatos profissionais fora do horário de trabalho. A experiência francesa, por sua vez, incorporou o direito à desconexão ao debate sobre a utilização das ferramentas digitais e à negociação coletiva. Essas experiências demonstram diferentes possibilidades de regulamentação e podem contribuir para o aprofundamento das discussões sobre a proteção do trabalhador no contexto brasileiro.

Concluiu-se, portanto, que a efetivação do direito à desconexão no teletrabalho não depende exclusivamente da existência de normas jurídicas, mas também da adoção de práticas organizacionais capazes de estabelecer limites claros para a comunicação profissional, o controle da jornada e o respeito aos períodos de descanso. Políticas internas, instrumentos de negociação coletiva, definição de horários de disponibilidade e conscientização de empregadores e trabalhadores constituem mecanismos que podem contribuir para a concretização desses limites.

Dessa forma, o estudo contribuiu para demonstrar que o principal desafio jurídico do teletrabalho não está apenas na possibilidade de utilização das tecnologias digitais para a realização das atividades profissionais, mas na necessidade de compatibilizar conectividade e produtividade com a preservação dos períodos de descanso e da vida privada do trabalhador. O direito à desconexão, nesse cenário, assume relevância como mecanismo de proteção diante das

novas formas de organização do trabalho, especialmente em um contexto no qual as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho se tornam cada vez mais permeáveis.

Por fim, ressalta-se a necessidade de continuidade das pesquisas sobre o tema, especialmente quanto à efetividade das normas existentes, às formas de controle da jornada no teletrabalho e aos impactos da hiperconectividade sobre os trabalhadores. Estudos futuros também poderão aprofundar a análise de instrumentos jurídicos e negociais capazes de fortalecer a proteção do direito à desconexão no Brasil, contribuindo para o desenvolvimento de relações de trabalho compatíveis com a transformação tecnológica sem afastar a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **O direito do trabalhador à desconexão digital.** Revista do Direito Público, Londrina, v. 19, n. 1, 2024. DOI: 10.5433/1980-511X.2024.v19.n1.41022.

BONDUKI, M.; SERAU JÚNIOR, M. **O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização.** Revista Brasileira de Direito Social, v. 6, n. 2, p. 83-101, 2023. Disponível em: https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/265. Acesso em: 19 set. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 17 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 18 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida

por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 10 out. 2026.

CARVALHO, G.; OLIVEIRA, P. **A inobservância do direito à desconexão no teletrabalho como forma de precarização das relações trabalhistas.** Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania, v. 16, n. 16, 2024. DOI: 10.61541/9xmt1t10.

CARVALHO, J.; SILVA, J. **O teletrabalho e o direito à desconexão: desafios jurídicos e implicações para a saúde do trabalhador no Brasil.** Cognitio Juris, v. 15, n. 58, p. 58-63, 2025. Disponível em: https://cognitiojuris.com.br/o-teletrabalho-e-o-direito-a-desconexao-desafios-juridicos-e-implicacoes-para-a-saude-do-trabalhador-no-brasil/. Acesso em: 23 set. 2026.

FERREIRA, V. et al. **Teletrabalho e hiperconexão: uma análise a partir do conceito de jornada exaustiva.** Revista da Faculdade de Direito da UERJ, v. 2, n. 42, p. 1-20, 2023. DOI: 10.12957/rfd.2023.66977.

FRANÇA. **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.** Paris: Légifrance, 2016.

MARQUES, M.; LAUPMAN, C. **Teletrabalho e direito à desconexão: legislação brasileira e experiências comparadas.** Revista de Direito Internacional e Globalização Econômica, v. 12, n. 12, p. 134-145, 2024. DOI: 10.23925/2526-6284/2023.v12n12.67956.

MARTOS, J.; SANTOS, R.; BARUFI, R. **Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 91, n. 1, p. 154-157, 2025.

OLIVEIRA, J.; SILVA, K.; ANDRADE, C. **Direito à desconexão no teletrabalho brasileiro: hiperconectividade, saúde mental e os limites do modelo regulatório contemporâneo.** Revista Delos, v. 3, n. 32, p. 6-12, 2026.

PORTUGAL. **Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro.** Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Diário da República, Lisboa, 2021.

SCHULTZ, V.; STREIT, R.; BERNARDI, A. **O direito à desconexão do trabalho na percepção dos bancários.** Caderno CRH, Salvador, v. 37, p. 129-135, 2024. DOI: https://doi.org/10.9771/ccrh.v37i0.45864. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/38M6YNYsvPXPKNjvmcYMjxR/. Acesso em: 11 set. 2026.

SILVA, L.; TAKESHITA, L. **O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia.** Revista de Direito Sanitário, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 86-88, 2022. DOI: https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2022.178603. Disponível em: https://revistas.usp.br/rdisan/pt_BR/article/view/178603. Acesso em: 05 set. 2026.

SILVA, R.; NUNES, S. **Os limites do ambiente de trabalho em casa: o adoecimento dos empregados e a escassez de regulamentação do regime de home office e teletrabalho sob a perspectiva do direito do trabalho brasileiro.** Revista Delos, v. 17, n. 61, p. 19-25, 2024. DOI:

https://doi.org/10.55905/rdelosv17.n61-010. Disponível em: https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/2521. Acesso em: 20 set. 2026.

SOUTO MAIOR, J. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

WEIRICH, I.; GALIO, M. **Teletrabalho: o direito à desconexão na atualidade brasileira.** Academia de Direito, v. 5, p. 863-883, 2023. DOI: 10.24302/acaddir.v5.4325.