

AVANÇOS TECNOLÓGICOS E LIMITES LEGAIS DA JORNADA DE TRABALHO: necessidade de adaptação da legislação trabalhista para incluir o direito à desconexão

Beatriz Alves Gomes (1)
Marcia Leonora Santos Regis Orlandini (2)

RESUMO

Este artigo tem como objetivo principal analisar os desafios trazidos pelo avanço tecnológico e pela hiperconectividade nas relações de trabalho, destacando a necessidade de uma adaptação da legislação trabalhista para incluir o direito à desconexão como medida de proteção ao trabalhador. Através da abordagem dogmática-instrumental, empregando o método hipotético-dedutivo, a pesquisa examina o conceito do direito à desconexão, suas origens e implicações, especialmente no cenário atual, onde tecnologias digitais e comunicação ininterrupta dificultam a separação entre a vida profissional e pessoal, reforçando a cultura da urgência e comprometendo o tempo de descanso essencial à saúde e bem-estar. Por meio de uma análise doutrinária aprofundada, da legislação vigente e de jurisprudências aplicáveis, o artigo explora os fundamentos constitucionais que embasam o direito à desconexão, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à saúde e ao lazer. Além disso, propõe adaptações no ordenamento jurídico brasileiro, buscando garantir ao trabalhador o direito de se desconectar completamente de suas obrigações laborais fora do expediente, promovendo assim um ambiente de trabalho mais equilibrado e saudável.

Palavras-chave: Hiperconectividade; Direito à desconexão; Legislação trabalhista; Fundamentos constitucionais.

1. INTRODUÇÃO

A agilidade quase instantânea com que nos comunicamos atualmente é um fenômeno recente, intensificado no contexto pós-Covid-19. Os avanços tecnológicos, sedimentados pela capacidade de transferir dados, imagens e informações pela internet em tempo real, têm revolucionado não apenas a forma como realizamos nossas tarefas cotidianas, mas também impactado significativamente as dinâmicas do trabalho e desafiado o âmbito jurídico, que deve se adequar às novas imputações decorrentes dessa modernização.

Esse cenário, marcado pela crescente digitalização e onipresença da tecnologia, contribuiu para que o trabalho não mais esteja confinado ao tempo gasto na fábrica ou no escritório, de forma

.....
(1) Discente, Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis

(2) Professora Doutora, Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis

que as fronteiras físicas, espaciais e temporais deixam de ser marcadores capazes de separar claramente a esfera profissional da pessoal.

Devido ao uso contínuo dos dispositivos telemáticos, os trabalhadores permanecem frequentemente conectados, mesmo durante os momentos destinados ao descanso. Assim, acabam por se manter “*online*” por longos períodos, com curtos intervalos de repouso, sem a devida compensação financeira pelas horas extras trabalhadas.

Nesse âmbito, emerge a ideia do direito à desconexão, definido como o direito que o trabalhador possui de não estar acessível a todo momento, de não ser cobrado e controlado a distância em seus momentos de descanso. Todavia, inexistente, no Brasil, texto legal que discipline expressamente esse direito.

A doutrina eminente traz à tona, com base no art. 1º, inciso III da Carta Magna brasileira, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana como fundamento legal do direito à desconexão (Souto Maior, 2003); (Molina, 2017). Outrossim, cabe ressaltar que a jurisprudência também já tem enunciado esse direito com fundamento em alguns dispositivos da Constituição (Brasil, 1988), como o direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde e ao lazer (art. 6º), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII), ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV), e ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII).

Além de tais dispositivos da Constituição Federal vigente, o parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – com redação dada pela Lei 12.511/2011 – somente menciona que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Brasil, 2011). Todavia, não há menção específica acerca do direito à desconexão.

Ao longo deste estudo, examinaremos o atual panorama tecnológico e jurídico, bem como os impactos da conectividade em tempo integral dos trabalhadores, e suas consequências ante a existência de lacunas na legislação nacional.

O problema será explorado através da abordagem dogmática-instrumental, empregando o método hipotético-dedutivo e técnicas de pesquisa que envolvem a doutrina constitucional e trabalhista, bem como referências bibliográficas relevantes à área de estudo, buscando encontrar

possíveis abordagens jurídicas para garantir um equilíbrio adequado entre produtividade e bem-estar dos trabalhadores.

Destaca-se que não será possível esgotar o tema, mas, frente à possibilidade de ameaça aos direitos fundamentais do trabalhador, serão feitas considerações importantes para iniciar o debate, e contribuir para a formulação de políticas e práticas que promovam um labor justo, equilibrado e humano.

2. A RECONFIGURAÇÃO LABORAL ADVINDA DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E A HIPERCONEXÃO

As tecnologias digitais abriram vastas oportunidades para o acesso a informações e meios de comunicação, sendo assim chamadas de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Nesse sentido, o final do século XX foi o propulsor de um cenário que refletia as transformações trazidas pelo uso das TICs, uma época que Castells identifica como a "era da informação" ou a "sociedade da informação", na qual as TICs são comparadas às "novas fontes de energia" das Revoluções Industriais anteriores (Castells, 1999).

Nos últimos anos, o advento e a expansão dessas tecnologias causaram um impacto profundo na sociedade, modificando não apenas a forma como as pessoas vivem, interagem e se comunicam em suas vidas pessoais, de maneira acelerada e com consequências imprevisíveis, mas também provocando mudanças significativas no mundo do trabalho (Lamas, 2020).

De um lado, os benefícios no ambiente profissional são evidentes, incluindo o aumento da produtividade, aprimoramento na comunicação, redução de custos e diminuição do impacto ambiental. No entanto, as TICs também estão reformulando o panorama das relações laborais, trazendo à tona desafios inéditos para o Direito do Trabalho: o trabalhador encontra-se perpetuamente acessível, envolto em uma rede de expectativas implícitas que o vinculam incessantemente ao universo profissional.

À vista disso, pode-se afirmar que o conceito de trabalho não está mais limitado ao tempo dedicado no ambiente de trabalho, e as fronteiras físicas, espaciais e temporais deixaram de ser referências claras para distinguir a vida profissional da pessoal. Nesse sentido, elucida Byung-Chul Han:

Na época do relógio de ponto era possível estabelecer uma clara separação entre trabalho e não trabalho. Hoje edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados. Com isso torna-se possível haver trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Laptop e smartphone formam um campo de trabalho móvel (Han, 2017, p. 115-116).

Contudo, o movimento de flexibilização dos direitos trabalhistas, impulsionado pelas políticas de austeridade, ultrapassa os limites traçados pela ordem constitucional, valendo-se, para tanto, do uso indevido das tecnologias de comunicação e informação. No âmbito das discussões laborais, a questão do tempo de trabalho revela-se central, evidenciando as dinâmicas de poder que se instauram entre empregadores e empregados, onde fica patente a tentativa de prevalência da vontade dos primeiros sobre os direitos dos últimos.

Mudamos de um modelo de organização do trabalho baseado em estrutura hierárquica, normas rígidas e supervisão, característico do “sistema fordista de produção”, que influenciou o desenvolvimento do Direito do Trabalho, para uma "sociedade da performance", na qual as pessoas se enxergam como "gestoras de si mesmas" (Pinto, 2019).

Assim, a perversidade do trabalho contínuo encontra-se no fato de que o sistema capitalista funciona de forma a promover a autoexploração dos trabalhadores, que se mostra mais eficiente do que a exploração direta realizada por outrem, visto que essa autoexploração é alimentada pela sensação de autonomia (Han, 2017), o que, mesmo de forma inconsciente, contribui para a manutenção constante de tal opressão.

Nesta perspectiva, o trabalhador, antes visto como o próprio agente de resistência à superexploração, passa a se integrar completamente à lógica dominante, absorvendo, em muitas ocasiões, os princípios que refinaram sua própria subordinação, sobretudo as redes de conectividade.

Impõe-se, então, a reflexão acerca do quanto a tecnologia redefiniu o confinamento do trabalhador ao labor, não mais à semelhança das épocas escravagistas, em que a exploração se manifestava de maneira escancarada e despudorada, mas sob os parâmetros de uma sutileza sedutora (Goldschmidt; Graminho, 2020). A esse respeito, elucidam Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Caxambu Graminho:

A sociedade contemporânea libertou-se das máquinas das primeiras revoluções industriais e conquistou o direito de usufruir do tempo de não trabalho. Contudo, os aparelhos digitais estão exercendo uma nova escravatura sobre os indivíduos, trazendo à tona, novamente, a discussão acerca da necessidade de limitar o tempo de trabalho. (Goldschmidt; Graminho, 2020, p. 85-86).

Pode-se dizer, assim, que a principal característica do trabalhador atual é a capacidade de reatividade, ou seja, a capacidade de estar frequentemente disponível e de entregar respostas com a maior agilidade possível, de modo que aceitação do “assédio digital” e a culto ao imediatismo tornam-se critérios de empregabilidade (Gauriau, 2020). À vista disso, discorre Byung-Chul Han:

O animal laborans pós-moderno não abandona a sua individualidade ou seu ego para entregar-se pelo trabalho a um processo de vida anônimo da espécie. A sociedade laboral individualizou-se numa sociedade de desempenho e numa sociedade ativa. O animal laborans pós-moderno é provido do ego ao ponto de quase dilacerar-se, ele pode ser tudo menos ser passivo (Byung, 2017, p. 43).

Nesse cenário, observa-se até mesmo a criação de um sentimento de admiração por aquele que, embora ciente da impossibilidade de cumprir todas as tarefas dentro do limite das oito horas formais de trabalho – para jornadas que não seguem regimes especiais –, ainda assim as executa. Tal postura revela a crueldade do caminho para o qual as relações laborais estão sendo conduzidas, resultando na gradual supressão de direitos fundamentais.

A força de trabalho cedida pelo empregado ao empregador, em troca de sua subsistência, representa, na essência, a disponibilização de seu próprio tempo de vida, que, de outra maneira, poderia ser destinado ao cultivo de relações sociais, familiares e afetivas. Assim, quando o trabalhador é privado de seus períodos de descanso, seja durante as jornadas ou entre elas, ou ainda de suas férias, é subtraído um tempo irreversível de sua existência, conforme esclarecem Almeida e Severo (2016):

A limitação do tempo de trabalho e, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, é garantia tanto para quem trabalha, quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. Uma sociedade de homens que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar, amar, é uma sociedade doente. É uma sociedade sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 9).

Portanto, a progressiva dissolução das fronteiras entre as esferas profissional e pessoal acarreta inúmeros desafios, sobretudo no que concerne à intensificação da jornada laboral: com os trabalhadores constantemente acessíveis além dos limites temporais convencionais e desvinculados dos espaços físicos tradicionais de trabalho, instaura-se uma crescente sobrecarga emocional e psicológica. A pressão contínua pelo desempenho, potencializada por essa conectividade incessante, precipita sérias repercussões à saúde mental, como o esgotamento extremo, comumente conhecido como a Síndrome de Burnout (Han, 2017).

É imperativo recordar que o labor constitui o instrumento pelo qual o ser humano assegura sua existência digna. Entretanto, a conexão constante ao trabalho pavimenta o caminho para um desfecho oposto, ou seja, o da degradação de sua dignidade, bem como da sua própria subjetividade.

Em outros termos, a hiperconectividade, no contexto das relações laborais, configura um retrocesso social, na medida em que viola diversos direitos fundamentais, negligenciando a urgência de “diferenciar o tempo de trabalho, do tempo de não trabalho” (Goldschmidt; Graminho, 2020, p. 80).

A desconexão não se limita mais a uma questão sociológica amplamente discutida, mas também se configura como um conceito de importância jurídica no campo do Direito do Trabalho. À luz dessa constatação, adquire especial relevância o conceito do direito à desconexão, isto é, ao direito do trabalhador de não ser exigido ou perturbado em seu tempo de descanso, fora do horário normal de trabalho (Souto Maior, 2003), o que será debatido a seguir.

3. DIREITO À DESCONEXÃO

3.1. Conceito

A expressão “direito à desconexão” foi primeiramente introduzida no Brasil pelo magistrado trabalhista Jorge Luiz Souto Maior, ao debruçar-se sobre as contradições inerentes ao “mundo do trabalho”. Para o autor, a relevância do conceito reside na relação dialética entre a tecnologia, concebida como um elemento central da contemporaneidade, e a prestação do trabalho humano, com o objetivo de discutir a garantia do direito ao tempo livre, isto é, ao período desvinculado das obrigações laborais, no contexto da nova realidade social.

A primeira incongruência identificada por Souto Maior (2003) diz respeito à inquietação subjacente com o tempo de inatividade laboral em um contexto histórico marcado por uma acentuada preocupação com o desemprego. A segunda contradição encontra-se na noção de que o progresso tecnológico desempenha uma função dual e oposta: por um lado, invade o ambiente de trabalho do ser humano, levando à perda de postos de trabalho; por outro, atua como um fator de coação que aprisiona o indivíduo à atividade laboral.

A terceira contradição está relacionada ao fluxo incessante de informações característico da modernização das comunicações que, ao mesmo tempo em que proporciona ao indivíduo um vasto leque de opções informativas, impõe a necessidade de constante conexão, convertendo o prazer do saber em uma exigência para não ser preterido no mercado de trabalho. Por último, a quarta contradição reside na premissa de que o trabalho confere dignidade ao ser humano, ao passo que a sobrecarga laboral compromete essa dignidade.

À vista disso, cumpre destacar que o direito à desconexão não se limita exclusivamente à restrição da jornada laboral em face das inovações tecnológicas: sua abrangência e significado extrapolam tal delimitação. Conforme disposto por Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2016), a relevância desse direito vai além de mitigar os efeitos deletérios da tecnologia sobre o trabalho, se inserindo em um contexto mais amplo, envolvendo o equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo destinado ao repouso do trabalhador, o que, segundo os autores, constitui o requisito imprescindível para a promoção de uma existência digna, saudável e satisfatória.

Conforme conceitua Silvia Regina Bandeira Dutra e Marco Antônio César Villatore:

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral (Dutra; Villatore, 2014, p. 144).

Lecionam, ainda, Sandro Nahmias Melo e Karen Rodrigues (2018) que o direito à desconexão se estabelece como uma garantia para que o trabalhador, fora do horário de expediente, não se envolva em atividades relacionadas ao trabalho, incluindo atender ligações telefônicas, responder mensagens em aplicativos ou e-mails.

Portanto, o direito à desconexão é interpretado como a prerrogativa do trabalhador de se desvincular efetivamente de suas atividades laborais, de modo que, durante seus períodos de repouso, como férias e feriados, não esteja à disposição do empregador ou conectado a dispositivos digitais, garantindo assim o necessário descanso e a recuperação física e mental (Martins, 2019).

3.2. Fundamentos constitucionais do direito à desconexão

Os direitos fundamentais, em sua concepção inicial, estavam relacionados tão somente à restrição que o ordenamento jurídico impõe sobre a atuação dos governantes em relação aos governados, uma vez que se reconhece a existência de uma relação vertical de poder entre eles, onde o Estado se posiciona em contraste com o indivíduo (Leite, 2011).

Contudo, com o desenvolvimento do constitucionalismo moderno, surge o conceito de eficácia horizontal dos direitos fundamentais que, conforme leciona Daniel Sarmiento (2006, apud Leite, 2011), consiste na ideia de que o Estado e o Direito passaram a assumir funções proporcionais, consolidando-se na compreensão de que os direitos fundamentais não devem se restringir às relações políticas, entre governantes e governados, devendo também incidir sobre outras esferas, como nas relações trabalhistas.

Portanto, o direito do trabalho, em si mesmo, configura-se como direito fundamental do ser humano, especialmente por constituir o meio pelo qual os indivíduos obtêm recursos econômicos, destinados à manutenção de necessidades essenciais, como alimentação, habitação, educação, saúde, transporte, entre outros elementos que, além de assegurar a subsistência, visam preservá-la com dignidade.

Ressalte-se que o labor humano não se exaure em sua mera execução, - não se limita à função de contraprestação vinculada à remuneração pecuniária - mas se apresenta como mecanismo concretizador de múltiplos direitos sociais (Konrath, 2014, apud Goldschmidt; Graminho, 2020), considerando-se, sobretudo, que o direito constitui o principal instrumento de troca para a aquisição de bens e serviços na sociedade contemporânea.

O art. 170, caput, da Constituição Federal - localizado no capítulo que versa sobre os princípios gerais de ordem econômica e, portanto, com aplicação direta ao trabalho - corrobora a ideia de que a ordem econômica brasileira, alicerçada na valorização do trabalho, deve ter como finalidade primordial a garantia de uma existência digna a todos os cidadãos.

Dessa forma, é possível admitir a incidência dos direitos fundamentais nas relações laborais, especialmente no que concerne à mitigação da disparidade de poder econômico entre empregador e empregado, ante a indispensabilidade do trabalho para a sobrevivência humana. Essa disparidade, devidamente reconhecida pelo legislador, impôs a necessidade da aplicação do

princípio da proteção à dignidade da pessoa humana no âmbito do direito material trabalhista, ao reconhecer o trabalhador como sujeito mais vulnerável na relação jurídica estabelecida.

À vista disso, tem-se claro, tanto para a doutrina predominante quanto para a jurisprudência consolidada, que referido princípio constitui o alicerce de todo o ordenamento jurídico e expressa a finalidade última do Direito, com especial destaque para sua aplicação no direito do trabalho, a exemplo do que elucida o professor Mauro Schiavi:

A interpretação do direito não pode estar divorciada dos princípios constitucionais e, principalmente, dos princípios que consagram direitos fundamentais. Por isso, a moderna doutrina tem se posicionado no sentido de que os princípios fundamentais da Constituição Federal têm caráter normativo, tendo aplicabilidade imediata como se regras fossem (Schiavi, 2018, p. 1).

Como um dos pilares constitutivos da República, a dignidade da pessoa humana é consagrada no caput do artigo primeiro da Constituição Federal: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana;”. Tal princípio deve ser reconhecido como uma característica inerente a cada indivíduo, outorgando-lhe a condição de titular de direitos e deveres fundamentais que precisam ser respeitados, tanto pelo Estado quanto pela sociedade (Sarlet, 2006).

Assim, a valorização do princípio da proteção da dignidade da pessoa humana representa um mecanismo de garantir a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, promovendo a paridade entre empregado e empregador e, acima de tudo, preservando essa dignidade ao garantir a integridade psicofísica do profissional e o tempo necessário de descanso.

Sob o prisma constitucional, além dos direitos fundamentais consagrados no art. 5º, tais como o direito à intimidade e à vida privada previstos em seu inciso X, há uma série de outros dispositivos voltados à tutela do trabalhador. Dentre esses, figuram-se os direitos sociais elencados a partir do art. 6º - com destaque para as garantias ao lazer e à saúde -, e os direitos relacionados ao trabalho, previstos no art. 7º da CF/88.

No que se refere à saúde e segurança do trabalho, tal prerrogativa configura-se como um direito identificado explicitamente no inciso XXII do referido artigo. Sobre o tema, discorre Sebastião Geraldo de Oliveira:

(...) a Constituição garantiu no art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A segurança visa à integridade física do trabalhador e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido. Pela primeira vez, o texto da Constituição menciona ‘normas de saúde’, e, por isso, não pode ser relegada a segundo plano a amplitude do conceito de saúde, que abrange o bem-estar físico, mental e social. A conclusão que se impõe é que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os fatores (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos, etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho (Oliveira, 2007, p. 111).

Ainda no que se refere à saúde, o inciso XII do artigo em debate determina que é assegurado aos trabalhadores o direito à limitação da jornada ordinária a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Nesse mesmo sentido, é possível mencionar, ainda, o inciso XV, que garante ao trabalhador o repouso semanal remunerado, e o inciso XVII, que assegura o gozo de férias anuais remuneradas.

Tais dispositivos expressam a preocupação com a concretização de um projeto de desenvolvimento social delineado pela Constituição de 1988, que busca promover o equilíbrio entre o tempo destinado ao trabalho e o necessário para seu convívio social - presentes também no direito à intimidade e à vida privada, dispostos no art. 5º, inciso X da CF/88. Sobre isso, expõe Maurício Godinho Delgado que a Constituição atual “[...] criou as condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar antigo e renitente nóculo do sistema trabalhista do Brasil: a falta de efetividade de seu Direito Individual do Trabalho” (Delgado, 2017, p. 133).

Todavia, ante a pandemia do uso exacerbado das TIC’s no âmbito laboral, tem-se que muitos dos direitos fundamentais expressamente previstos somente se efetivam por meio da desconexão do trabalho. A hiperconectividade provoca danos à saúde - tanto física quanto mental -, promove o isolamento social, prejudica a subjetividade do indivíduo e, sem dúvidas, ultrapassa os limites impostos à jornada laboral.

Dessa forma, ao assegurar ao trabalhador direitos como o acesso à saúde, ao descanso e à limitação de uma jornada semanal máxima (Scalzilli, 2020, p. 655), entre outros, é possível concluir que o empregado detém a prerrogativa de se desconectar de suas atividades profissionais, como o objetivo de efetivar plenamente essas garantias. Esse é o cerne do direito à desconexão, cuja legitimidade decorre da própria Constituição Federal, configurando-se como um direito que, embora não esteja expressamente previsto no texto constitucional, emerge da aplicação dos direitos fundamentais e sociais, sendo sustentado pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

O direito à desconexão, portanto, enquanto prerrogativa fundamental (implícita) do trabalhador, não se contrapõe aos avanços tecnológicos. O que se sustenta é a coexistência equilibrada e saudável entre as inovações e os direitos inalienáveis do ser humano, especialmente no que concerne ao direito à saúde e a uma vida digna.

Contudo, como se demonstrará adiante, a ausência de uma regulamentação específica acerca do direito à desconexão impulsiona um movimento de flexibilização das garantias trabalhistas. Esse cenário, aliado à introdução de tecnologias avançadas no ambiente de trabalho, impõe ao ordenamento jurídico diversos desafios, os quais podem resultar na supressão de direitos fundamentais.

4. PANORAMA ATUAL DO DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Conforme explicitado anteriormente, o ordenamento jurídico pátrio visa à efetiva limitação da jornada laboral. À vista disso, em consonância com o disposto no art. 7º, XII, da CF/88, o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que a duração normal do trabalho não deve exceder oito horas diárias. Tal prerrogativa se fundamenta na limitação do tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, seja aguardando ou cumprindo ordens, conforme preceitua o art. 4º da CLT (Brasil, 1943).

A Lei 12.551/2011 trouxe relevante modificação à CLT, ao reformular o teor do art. 6º, que passou a prever expressamente que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. O dispositivo, com o objetivo de estabelecer paridade entre o labor exercido nas instalações físicas e aquele utilizado a distância, por meio de tecnologias telemáticas de comunicação e informação, reconhece a subordinação jurídica e a prestação de serviços efetiva, ainda que o trabalho seja realizado fora das dependências físicas da empresa, reafirmando a equivalência do vínculo empregatício em situações de teletrabalho ou trabalho remoto, no contexto das novas modalidades de organização laboral da Era Digital.

A inovação legislativa, embora relevante, não se revela suficiente para garantir a efetiva proteção ao direito à desconexão, já que este extrapola a simples vinculação ao direito ao repouso

ou à limitação da carga horária. O direito à desconexão demanda uma abordagem diferenciada, considerando-se as características próprias da utilização de tecnologias telemáticas e informatizadas na execução do trabalho. Diante das transformações estruturais nas relações laborais impostas por essas inovações tecnológicas, torna-se imprescindível assegurar mecanismos de tutela que preservem o trabalhador de uma constante subordinação, assegurando-lhe, assim, a desconexão necessária para o pleno exercício de seu tempo de descanso.

Na prática, a ausência de legislação expressa que consagre o direito à desconexão resulta na aplicação de normas alternativas que possibilitam a “[...] ocorrência de infrações a direitos fundamentais do trabalhador, como a tranquilidade íntima e a privacidade, corolários do desenvolvimento integral da personalidade humana” (Braga, 2015). A esse respeito, merece atenção a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho:

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (Brasil, 2012).

Portanto, segundo o entendimento consolidado do TST, o regime de sobreaviso ocorre quando o trabalhador, durante o período de descanso, permanece à disposição do empregador, aguardando a qualquer momento o recebimento de ordens, mesmo que não esteja prestando serviços diretamente. Desse modo, o empregado, apesar de estar fora do ambiente de trabalho, permanece acessível por meio de instrumentos tecnológicos, caso haja necessidade de intervenção por parte do empregador.

Embora o regime de sobreaviso tenha sido originalmente previsto no art. 244 da CLT, voltado aos ferroviários, a súmula do TST estendeu essa previsão a novas situações, adaptadas ao contexto moderno de trabalho, no qual os trabalhadores podem permanecer em estado de prontidão utilizando tecnologias de comunicação. Nesse caso, as horas de sobreaviso são remuneradas em um terço do salário normal, conforme disposto no art. 244, §2º da CLT. Todavia, se o empregado for chamado a prestar serviços efetivos durante esse período, o tempo trabalhado deve ser remunerado como horas extras.

A insatisfação com a Súmula 428, particularmente em seu inciso I, advém do fato que ela permite que o empregado porte dispositivos tecnológicos fornecidos pelo empregador, como

celulares e laptops, sem que isso, por si só, configure tempo à disposição. Como bem observa Eduardo Braga (2015), essa condição permite que o trabalhador, em seu período de descanso, seja incomodado com questões de trabalho sem gerar ao empregador qualquer obrigação.

Ademais, a violação do direito à desconexão pode gerar consequências jurídicas variadas, dependendo de como os dispositivos tecnológicos são utilizados: se apenas para manter o trabalhador em estado de alerta, aguardando eventuais chamados; se para efetiva prestação de serviços durante o período de descanso; ou se para troca de informações relacionadas ao trabalho, prolongando, de fato, a conexão do empregado.

5. VIABILIDADE DE POSITIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

A proteção jurídica do direito à desconexão no Brasil pode ser viabilizada pela utilização de instrumentos processuais adequados, variando conforme a gravidade da infração cometida. Contudo, tais medidas não garantem a definição geral e objetiva do conteúdo desse direito, como ocorreria por meio de regulamentação legal específica e tampouco asseguram a certeza das condutas que os empregadores devem adotar para evitar a transgressão desse direito.

Com intuito de aferir, ainda que de modo limitado, como o direito à desconexão vem sendo tratado no âmbito judicial, procedeu-se à realização de uma investigação jurisprudencial no Tribunal Superior do Trabalho. Para tanto, foi utilizado como parâmetro de pesquisa o termo “direito à desconexão” nas ementas de acórdãos, com delimitação exclusivamente às peças processuais de recurso de revista. A pesquisa abrangeu os julgados até setembro de 2024.

Foram localizados três acórdãos que trazem o termo “direito à desconexão” em sua ementa. O primeiro deles, processo Nº TST-RR-1001033-61.2015.5.02.0467, aborda uma questão principalmente processual, em que o direito à desconexão dos profissionais jurídicos fundamentou a decisão de que os prazos processuais não devem se iniciar em sábados, domingos ou feriados, conforme se observa:

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. DATA DE DISPONIBILIZAÇÃO E PUBLICAÇÃO DA SENTENÇA NO DEJT. INÍCIO DA CONTAGEM DO PRAZO RECURSAL. ART. 4º, §§ 3º E 4º, DA LEI 11.419/2006 . INFORMÁTICA E INTERNET : DIREITO À DESCONEXÃO DOS PROFISSIONAIS DO SEGMENTO JURÍDICO. O acórdão regional registrou que a sentença relativa aos embargos de declaração foi

disponibilizada no DEJT em 08.04.2016 (sexta-feira), após as 15h, concluindo o Regional que a disponibilização teria ocorrido em 09.04.2016 (sábado) e a publicação em 10.04.2016 (domingo), com termo inicial em 11.04.2016 (segunda-feira) e final em 18.04.2017 (segunda-feira). Tomando como base esses marcos temporais, considerou intempestivo o recurso ordinário da Reclamada, interposto em 19.04.2016 (terça-feira). Contudo, nos termos do art. 4º, §§ 3º e 4º, da Lei 11.419/2006, levando-se em conta que a decisão foi disponibilizada em 08.04.2016 (sexta-feira), considera-se-a publicada no primeiro dia útil subsequente, ou seja, em 11.04.2016, (segunda-feira). Dessa forma, a contagem do prazo de oito dias para a interposição do apelo iniciou-se em 12.04.2016 (terça-feira), vindo a expirar em 19.04.2016 (terça-feira). Assim, revela-se tempestivo o recurso ordinário interposto em 19.04.2016 (terça-feira), nos termos do art. 4º, §§ 3º e 4º, da Lei 11.419/2006, que prevê: " Art. 4o Os tribunais poderão criar Diário da Justiça eletrônico, disponibilizado em sítio da rede mundial de computadores, para publicação de atos judiciais e administrativos próprios e dos órgãos a eles subordinados, bem como comunicações em geral. () § 3o Considera-se como data da publicação o primeiro dia útil seguinte ao da disponibilização da informação no Diário da Justiça eletrônico . § 4o Os prazos processuais terão início no primeiro dia útil que seguir ao considerado como data da publicação " . (g. n.). Julgados desta Corte Superior . Recurso de revista conhecido e provido . Prejudicada a análise dos demais temas" (RR-1001033-61.2015.5.02.0467, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/03/2018).

Já nos processos Nº TST-RR-994-47.2010.5.09.0084 e Nº TST-RR-20763-76.2014.5.04.0751, o direito à desconexão foi entendido como o direito do trabalhador de se desligar do trabalho e garantir seu período de descanso, sem qualquer menção específica ao uso de dispositivos tecnológicos. Nessas decisões, o foco foi assegurar que o trabalhador pudesse usufruir de um descanso completo e ininterrupto, principalmente durante as férias, sem ser incomodado por demandas de trabalho, como se verifica:

FÉRIAS. INTERRUPÇÃO. O Regional destacou que, " do depoimento da testemunha de indicação da recorrente, extrai-se que a autora recebia algumas ligações telefônicas no desenrolar de suas férias " e que essa testemunha " era quem substituíria a recorrente em algumas atividades por ela desempenhadas, durante as suas férias e que era a responsável por realizar essas ligações ". O Regional consignou que " o fato de o empregador contactar seu empregado em férias, para tratar de assuntos relativos ao trabalho, seja por intermédio de ligações telefônicas, seja pela necessidade de comparecimento à sede da empregadora, configura interrupção das férias. Desse modo, o Tribunal a quo condenou a reclamada ao pagamento de férias em dobro por ter considerado " nula a concessão das férias, na medida em que frustrou os objetivos do instituto, sobretudo o direito à desconexão do trabalho ". Verifica-se, pois, que a discussão versa sobre a interrupção do período de descanso (férias) pelas ligações da reclamada, e não por não ter a reclamante opção de fruir de 30 dias de férias. Assim, mostra-se irrelevante a alegação da reclamada de que a reclamante confessou " que sempre pode optar pela fruição ou não de 30 dias de férias ", motivo pelo qual não há falar em ofensa ao artigo 340 do CPC/1993 . Saliencia-se que o recurso de revista, no particular, está fundamentado apenas na indicação de ofensa ao citado dispositivo. Recurso de revista não conhecido. (RR-994-47.2010.5.09.0084, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 20/05/2016).

PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO PERÍODO DE FÉRIAS. VIOLAÇÃO DO REPOUSO ANUAL. OFENSA AO ARTIGO 134 DA CLT. REPARAÇÃO EM DOBRO DEVIDA.

ARTIGO 137 DA CLT. I - É inequívoco que o descanso anual do empregado ostenta o status de norma de saúde, segurança e medicina do trabalho, constituindo-se direito intransacionável, irrenunciável fora da hipótese excepcional prevista em lei e, como modalidade de interrupção do contrato de trabalho, visa reparar o desgaste físico e emocional não alcançado pelos descansos semanais e feriados. II - Nesse sentido, a concessão irregular de férias, com interrupções destinadas ao labor, legitima o direito à reparação em dobro, por aplicação analógica do artigo 137 c/c artigo 9º da CLT, em razão da violação ao direito à desconexão do trabalho, configurando, inclusive, tempo à disposição do empregador. III - No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a condenação da recorrente ao pagamento em dobro das férias, na forma prevista no artigo 137 da CLT, pois ficou evidenciado, por meio do conjunto probatório dos autos, que o autor continuou a exercer as suas atividades profissionais no período destinado às férias. IV - Dessa forma, diante da conclusão firmada na decisão recorrida no sentido de que era exigido trabalho no período de férias, não há falar em afronta ao artigo 137 da CLT, sendo mister consignar que para se chegar a entendimento diverso seria necessário proceder ao reexame do conjunto fático-probatório dos autos, atividade inadmissível nesta fase recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST. V - Por derradeiro, não se verifica a propalada divergência jurisprudencial, pois o aresto transcrito no recurso de revista é inespecífico, na esteira da Súmula nº 296, I, do TST, pois versa sobre situação que não se assemelha à delimitada nestes autos, na qual restou demonstrada a prestação de serviço durante o período destinado às férias. VI - Recurso não conhecido. (RR-20763-76.2014.5.04.0751, 5ª Turma, Relator Ministro Antonio Jose de Barros Levenhagen, DEJT 17/02/2017).

A análise da jurisprudência trabalhista revela que o conceito de “direito à desconexão” ainda carece de uniformidade e clareza nas decisões das Cortes. Em diversos casos, o termo tem sido utilizado de forma genérica, muitas vezes confundido com o direito ao descanso ou com o direito de não ser incomodado durante os períodos de repouso, sem contemplar a verdadeira dimensão do direito, que deveria englobar a proteção do trabalhador contra o uso indevido de dispositivos eletrônicos fora do horário de trabalho.

Tal imprecisão resulta na ausência de uma tutela específica e inequívoca desse direito quando demandas judiciais envolvem sua violação ou quando se busca reparação por eventuais prejuízos sofridos.

A positivação desse direito no ordenamento jurídico brasileiro seria um avanço importante para assegurar sua aplicação de forma isonômica. Contudo, a regulamentação enfrenta desafios, como o controle da duração da conexão ao trabalho, que muitas vezes ocorre de maneira fragmentada e de curta duração. Além disso, conforme exposto anteriormente, o comportamento dos próprios trabalhadores, que interiorizam a ideia de estar sempre conectados, contribui para a dificuldade de implementação desse direito.

A despeito dessas limitações, a discussão sobre o tema tem ganhado relevância no Brasil, e o Judiciário já tem reconhecido, em algumas situações, o direito à desconexão, ainda que não exista uma legislação expressa sobre o assunto.

Atualmente, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.044/2020, de autoria do senador Fabiano Contarato. A referida proposição legislativa trata especificamente do direito à desconexão do trabalho, sugerindo modificações em cinco dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as inovações sugeridas, destaca-se a inclusão do artigo 72-A, conforme se observa:

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

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

A referida “Seção” mencionada no dispositivo legal alude à Seção III - Dos períodos de descanso - que abrange, entre outros, o intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas laborais consecutivas (art. 66), bem como o repouso semanal remunerado de 24 horas (art. 67). Ademais, destaca-se a introdução do art. 133-A, cuja redação apresenta o seguinte conteúdo:

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas.

Na hipótese de um afastamento prolongado do empregado, como no caso de férias, o Projeto de Lei propõe a exclusão temporária do trabalhador dos grupos telemáticos de trabalho, com a sua reintegração após o término do período de gozo de férias, com o intuito de impedir que o trabalhador seja acionado durante seu repouso anual remunerado. Como justificativa, o senador argumenta que o avanço tecnológico tem levado empregadores a fazer o uso excessivo dos meios eletrônicos para contatar seus empregados, o que frequentemente inviabiliza o pleno gozo dos

períodos de descanso, como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento” (Contarato, 2020).

O aludido projeto dispõe, ainda, que as exceções previstas no art. 72-A, relacionadas ao acionamento do trabalhador, devem obrigatoriamente constar em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo vedada a simples invocação de necessidade premente como justificativa para tal acionamento. Além disso, o conteúdo projetado para o art. 244, § 2º, da CLT trata do regime de sobreaviso, incorporando o conteúdo da Súmula 428 do TST ao ordenamento laboral.

A vedação expressa ao contato com o empregado, por meio de tecnologias telemáticas ou sistemas informatizados de comunicação, durante os períodos de descanso, já configura uma forma de reconhecimento legal do direito à desconexão. Dessa forma, a violação dessa norma poderá ensejar a responsabilização do empregador, inclusive com a possibilidade de condenação ao pagamento de horas extraordinárias correspondentes aos períodos de conexão.

Todavia, embora o projeto de lei busque regulamentar o direito à desconexão e os mecanismos para sua efetivação, limita-se a tratar do regime jurídico aplicável. Observa-se, nesse ponto, que o projeto omite a regulamentação das consequências jurídicas nas hipóteses de violação ao direito à desconexão que, conforme abordado no presente estudo, se faz extremamente necessário diante de um cenário caracterizado pela fragmentação e dinamismo que dificultam, ou até inviabilizam, a mensuração precisa do tempo gasto nas conexões laborais.

Nesse contexto, impõe-se a necessidade premente de uma regulamentação robusta que confira concretude a esse direito, por meio da previsão de consequências jurídicas objetivas para as infrações que o desrespeitem. A implementação de parâmetros legais inequívocos e mecanismos de fiscalização eficazes é condição *sine qua non* para que se efetive a tutela do tempo de descanso do trabalhador, assegurando que este não seja perturbado por demandas de trabalho durante o período de desconexão.

O direito à desconexão, portanto, não se limita a uma discussão meramente teórica ou filosófica, mas deve se afirmar como um conceito técnico-jurídico concreto. Isso implica reconhecer o “não-trabalho” como um bem jurídico protegido, cuja tutela pode ser pleiteada judicialmente, assegurando-se a efetiva garantia do tempo livre do trabalhador como um direito que deve ser preservado e protegido no âmbito das relações laborais, conforme elucida Souto Maior (2003):

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo (Souto Maior, 2003, p. 2).

Além disso, cumpre salientar a necessidade de se estabelecer um dever de “não conexão” por parte do empregador, exigindo que este se abstenha de qualquer atitude que comprometa o pleno gozo do período de descanso do trabalhador (Amado, 2018).

A regulamentação deveria, nesse sentido, prever medidas de compensação pecuniária ou reparações proporcionais em hipóteses de violações reiteradas ao direito à desconexão. Tal normatização deve facultar, de forma concreta e objetiva, a possibilidade de sancionar o empregador que, deliberada ou inadvertidamente, venha a infringir este direito.

Portanto, a plena eficácia do direito à desconexão depende de uma estrutura normativa que contemple não apenas a sua definição, mas também a imposição de sanções específicas, coibindo práticas abusivas e promovendo um ambiente laboral mais equilibrado e salutar.

6. CONCLUSÃO

A implementação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro revela-se uma questão de inadiável relevância, especialmente frente ao incessante avanço tecnológico, que trouxe à tona a hiperconectividade e a consequente diluição das fronteiras entre as esferas pessoal e profissional.

O respeito a esse direito deve ser visto como garantia da preservação da integridade física, mental e emocional dos trabalhadores, e que, longe de ser um obstáculo ao progresso, promove a convivência saudável entre o avanço tecnológico e a preservação dos direitos humanos, assegurando relações laborais mais justas e equilibradas.

Conforme observado, atualmente, a tutela desse direito opera predominantemente no âmbito da jurisprudência, o que gera insegurança jurídica e falta de previsibilidade quanto às consequências decorrentes de sua violação.

Contudo, para além da necessidade de positivação expressa, para que sua implementação seja eficaz, deve-se considerar também a realidade socioeconômica brasileira, bem como as dificuldades inerentes ao controle da jornada digital, muitas vezes fragmentada.

Além disso, é imprescindível que as empresas promovam uma cultura organizacional que respeite o descanso e a privacidade dos trabalhadores, garantindo o equilíbrio necessário e adequado entre trabalho e repouso, de modo que a incorporação desse direito ao ordenamento jurídico reforce, de fato, a proteção à dignidade da pessoa humana, princípio consagrado na Constituição Federal e fundamental nas relações laborais.

7. REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 52, p. 255-268, Campinas, 2018.

BRAGA, Eduardo Souza. *Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador*. 2015. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2015.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 out 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 out 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão nº 994-47.2010.5.09.0084*. 2ª Turma, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta. Disponível em <https://tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 21 out 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão nº 20763-76.2014.5.04.0751*. 5ª Turma, Relator: Ministro Antonio Jose de Barros Levenhagen. Disponível em: <https://tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 21 out 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Acórdão n° 1001033-61.2015.5.02.0467*. 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Disponível em <https://tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 21 out 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 428. Sobreaviso Aplicação Analógica do Art. 244, § 2º da CLT* (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. In: Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM428. Acesso em: 20 out 2024.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede - Volume I*. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
DE ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. *Teletrabalho e o direito à desconexão*. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 142-149, set. 2014.

GAURIAU, Rosane. *Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 2, p. 189-205, 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. *Desconexão: um direito fundamental do trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. ampl. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

LAMAS, Maria Beatriz Carneiro. *Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador*. Dissertação (Mestrado em Direito) — Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego*. Revista Brasileira de Direito Constitucional, n. 17, p. 33-45, jan./jun. 2011.

MARTINS, Adalberto. *O direito à desconexão no teletrabalho*. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>>. Acesso em: 18 out. 2024.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial*. São Paulo: LTr, 2018.

MOLINA, André Araújo. *Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador*. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n. 4, p. 465-477, abr. 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf>. Acesso em: 19 set. 2024.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. *Direito à desconexão do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 22, p. 69-82, 2019.
SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCALZILLI, Roberta. *O Direito à Desconexão: Uma Análise Crítica do Instituto do Teletrabalho Brasileiro Frente ao Dano Existencial Como Consequência da Jornada Excessiva de Teletrabalho em Tempos de Pandemia*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, 2020, p. 643-664. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 out. 2024.

SCHIAVI, Mauro. *Proteção jurídica à dignidade da pessoa humana do trabalhador*. Disponível em: <http://cursos.lacier.com.br/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf>. Acesso em: 15 out. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 21 out. 2024.