

O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA

Alexandre Roberto Raiz¹

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso analisa o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, sob a ótica constitucional e trabalhista, excluindo a hipótese de sobreaviso. O objetivo é explorar seus fundamentos, no que diz respeito a legislação aplicável ainda que por interpretação extensiva. A interpretação jurisprudencial recente, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, e as contribuições doutrinárias, visando compreender toda a extensão e os limites do direito à desconexão, à saúde, à segurança e a dignidade do trabalhador na sociedade contemporânea hiper conectada irão contribuir para esta discussão. A pesquisa demonstra que, embora não positivado o direito à desconexão, os princípios constitucionais atuam como uma forma de âncora para proteger esses trabalhadores, tal qual como a dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho, o direito à saúde, ao lazer e à privacidade, além das normas que limitam a jornada e garantem os descansos (inter e intrajornadas, semanal). A análise da CLT e da Reforma Trabalhista (Lei nº 14.442/2022) expõem um arcabouço implícito, mas também desafios decorrentes da regulamentação do teletrabalho e das exceções ao controle de jornada. A jurisprudência trabalhista reconhece crescentemente a violação e os danos existenciais, classificados como direito fundamental indisponível, apesar das oscilações na aplicação, ressaltando a doutrina majoritária corrobora essa visão, clamando por regulamentação específica. Conclui-se que o direito à desconexão é uma garantia fundamental implícita, essencial na era digital, cuja efetivação depende de interpretação protetiva, mudanças culturais e, idealmente, de legislação clara para assegurar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Palavras-chave: Direito à desconexão. Direito do Trabalho. Direitos Fundamentais. Teletrabalho. Jornada de Trabalho.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia

ABSTRACT

This final project analyzes the right to disconnect in the Brazilian legal system, from a constitutional and labor perspective, excluding the case of on-call work. The objective is to explore its foundations, with regard to applicable legislation, even if interpreted broadly. Recent case law interpretations, especially from the Superior Labor Court, and doctrinal contributions aim to understand the full extent and limits of the right to disconnect, health, safety, and the dignity of workers in today's hyperconnected society. The research demonstrates that, although the right to disconnect is not enshrined, constitutional principles act as a foundation to protect these workers, such as human dignity, the social values of work, the right to health, leisure, and privacy, in addition to the rules that limit working hours and guarantee breaks (between and within shifts, weekly). An analysis of the Consolidation of Labor Laws and Labor Reform Law No. 14,442/2022 reveals an implicit framework, but also challenges arising from the regulation of teleworking and exceptions to workday control. Labor jurisprudence increasingly recognizes its violation and its existential harm, and it is classified as an unavailable fundamental right, despite fluctuations in application. Majority doctrine corroborates this view, calling for specific regulation. It concludes that the right to disconnect is an implicit fundamental guarantee, essential in the digital age, whose implementation depends on protective interpretation, cultural changes, and, ideally, clear legislation to ensure work-life balance.

Keywords: Right to disconnect. Labor Law. Fundamental Rights. Remote Work. Working Hours.

1 INTRODUÇÃO

A contemporaneidade, marcada pela grande gama de usuários das tecnologias da informação e comunicação (TICs) e pela flexibilização das formas de trabalho, como o teletrabalho e o regime híbrido, trouxe novos desafios à seara do mercado de trabalho. A linha tênue que separa a vida profissional da vida privada tornou-se ainda mais difusa, com trabalhadores frequentemente acessíveis e demandados por seus empregadores fora da jornada contratual estabelecida. Nesse

contexto, insta salientar que emerge com força a discussão sobre o direito à desconexão, compreendido como a prerrogativa fundamental do trabalhador de não estar subordinado ou disponível ao empregador durante seus períodos de descanso, lazer e convívio social, que nada mais é do que um direito fundamental de primeira dimensão, sem que isso lhe acarrete direito lesado.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro não prevê expressamente um dispositivo legal autônomo denominado “direito à desconexão”, sua fundamentação encontra guarida em princípios basilares da Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III), os valores sociais do trabalho (Art. 1º, IV), o direito à saúde (Art. 6º e 196), ao lazer (Art. 6º), à privacidade (Art. 5º, X), bem como nas normas que limitam a jornada de trabalho (Art. 7º, XIII) e asseguram os descansos intra e interjornadas e o repouso semanal remunerado (Art. 7º, XV; Arts. 66, 67 e 71 da CLT).

A relevância do tema se intesifica diante da ausência de regulamentação específica e das controvérsias geradas por dispositivos legais recentes, como os introduzidos pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pela Lei nº 14.442/2022, que tratam do teletrabalho e, em certas hipóteses (como trabalho por produção ou tarefa), excluem o empregado do controle de jornada (Art. 62, III, da CLT), além de relativizarem o tempo de uso de equipamentos fora do expediente (Art. 75-B, § 5º, da CLT).

Este trabalho tem como objetivo geral: analisar o direito à desconexão sob a ótica do direito constitucional e do direito do trabalho, especificamente em contratos que não versam sobre o regime de sobreaviso. Busca-se explorar seus fundamentos teóricos, a legislação aplicável (ainda que implicitamente), a interpretação conferida pela jurisprudência recente dos tribunais trabalhistas, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e as contribuições da doutrina, a fim de compreender a extensão e os limites desse direito na proteção da saúde, segurança e dignidade do trabalhador na sociedade contemporânea.

1.1 Metodologia

O presente trabalho foi desenvolvido por meio do método de pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. A metodologia adotada visa aprofundar a compreensão

do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro, explorando suas dimensões pela ótica constitucional e trabalhista.

Para a fundamentação teórica, recorreu-se à análise de doutrinas consolidadas de renomados juristas das áreas de Direito Constitucional e Direito do Trabalho, como Maurício Godinho Delgado (2020), Ingo Wolfgang Sarlet (2018) e Alexandre de Moraes (2023), cujas obras foram essenciais para a interpretação dos princípios e normas aplicáveis. A pesquisa estendeu-se também a artigos científicos publicados em periódicos especializados e anais de congressos, garantindo uma visão atualizada e crítica sobre o tema.

A pesquisa documental baseou-se na análise de fontes primárias, incluindo a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a legislação correlata, como as Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022. Adicionalmente, foi realizada uma análise jurisprudencial focada em acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e em decisões de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal (STF), buscando identificar as tendências interpretativas dos tribunais superiores sobre o direito à desconexão e temas correlatos, como o dano existencial e os limites da jornada de trabalho.

O método de abordagem utilizado é o dedutivo, partindo-se da análise geral dos direitos fundamentais e das normas de proteção ao trabalhador para chegar à aplicação específica no contexto do direito à desconexão na sociedade hiperconectada.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Fundamentação Constitucional e Conceitual

O direito à desconexão, embora não positivado de forma autônoma no ordenamento jurídico brasileiro, encontra fundamentação em diversos preceitos constitucionais, tais como a análise extensiva do artigo 6º da Constituição, que prevê o direito ao lazer e suas extensões, que também se figura como um direito fundamental de segunda dimensão e em construções doutrinárias que buscam adaptar as normas trabalhistas à realidade da sociedade hiperconectada.

Trata-se de uma garantia essencial para preservar a dignidade, a saúde e o bem-estar do trabalhador frente às novas formas de organização do trabalho e à constante disponibilidade exigida pelas tecnologias (Morais, 2023).

Antes de adentrar nos princípios constitucionais específicos que fundamentam o direito à desconexão, é indispensável analisar o alicerce que permite a aplicação direta da Constituição às relações privadas de trabalho: a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Tradicionalmente, os direitos fundamentais foram concebidos como uma barreira de proteção do indivíduo contra o poder do Estado (eficácia vertical). Contudo, a evolução do constitucionalismo moderno reconheceu que as violações a esses direitos também ocorrem nas relações entre particulares, marcadas por assimetrias de poder, como é o caso do contrato de emprego.

Conforme menciona Sarlet (2018), a irradiação dos direitos fundamentais à esfera privada é essencial para que a Constituição cumpra seu papel de nortear todo o ordenamento jurídico. Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana, a saúde, o lazer e a privacidade não são apenas deveres do Estado, mas também se consolidam na esfera de relações privadas, isto é, impondo ao empregador, o dever de respeitar a eficácia vertical dos direitos humanos.

É nesse contexto que o Poder Judiciário, em especial a Justiça do Trabalho, assume um papel crucial, aplicando diretamente os preceitos constitucionais para solucionar litígios e suprir lacunas legislativas.

2.3 conceitos

O direito à desconexão está atrelado ao artigo 6º da Constituição, o qual dispõe dos direitos sociais, como já suscitado e, em especial, o direito ao lazer, que remete a prerrogativa do trabalhador de não ser contatado ou demandado para assuntos laborais durante seus períodos de descanso, sejam eles intervalos intrajornada, interjornadas, descanso semanal remunerado, feriados ou férias.

Bubolz (2018) destaca que “O direito que a lei conferiu ao trabalhador de usufruir dos descansos sem ter desta forma qualquer contato com o trabalho”. Nesse sentido, o pensamento do autor exemplifica o contexto social em que a sociedade brasileira se depara, posto que a atividade laborativa de maneira digital e em casa se tornou parte do mercado, portanto o empregado, muitas vezes, não conhece o seu direito e se dá por vencido e fica conectado após a sua jornada de trabalho.

De forma similar, Matsumoto (2022) o descreve como “o direito do trabalhador em se desconectar do seu labor, desvincilhando-se das suas tarefas profissionais, aproveitando o seu momento de descanso e lazer - é o verdadeiro ‘tempo livre’, ou seja, o direito ao descanso, tal qual já previsto na constituição, mas em interpretação abrangente, o artigo 66 da CLT também menciona a diferença de 11 horas interjornadas, para que assim, o trabalhador consiga descansar.

Essa noção vai além da mera limitação da jornada, aproximando-se, como aponta Serra (2024), de um “direito ao não trabalho” ou mesmo de um “novo dever do empregador” de conter a invasão do tempo de descanso. Martins (2024) complementa, definindo como a “garantia legal de que todos os trabalhadores tenham o direito de dedicar o tempo fora do horário de trabalho a atividades de lazer, compromissos familiares ou outros interesses que não estejam vinculados às suas obrigações profissionais”.

No mais, não resta outra opção a ser pensada a não ser que o direito à desconexão é um direito fundamental, ainda que não positivado, a seara trabalhista se ancora no direito ao lazer da constituição para melhor interpretar os casos em que o trabalhador ainda se mantém conectado após a sua jornada de trabalho e sendo acometido de exaustão.

2.4 Interpretação extensiva

A base constitucional para o direito à desconexão é multifacetada, ancorando-se em princípios e direitos fundamentais que visam proteger a pessoa do trabalhador em sua integralidade.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III, CF/88) é considerado o pilar central do ordenamento jurídico, no que diz respeito aos princípios fundamentais que regem o país enquanto nação, a dignidade humana exige que o trabalho não sufoque as demais dimensões da vida do indivíduo.

Conforme pensa Moraes, a dignidade é um núcleo essencial que irradia para todos os direitos. A hiperconexão, ao transformar o trabalhador em um recurso produtivo perpetuamente disponível, instrumentaliza, de tal maneira, que não se tem mais nada a não ser uma pessoa que só tem a ocupação o seu trabalho; o ser humano viola sua capacidade de autodeterminação sobre o próprio tempo, configurando uma afronta direta a este princípio fundador. A desconexão é uma condição para uma existência digna, saudável e que proporciona bem-estar enquanto sociedade.

Na mesma seara, em relação aos Valores Sociais do Trabalho e Livre Iniciativa (Art. 1º, IV, CF/88), a Constituição busca harmonizar esses valores, impedindo que a exploração do trabalho anule a possibilidade de o indivíduo usufruir de seu tempo livre. A livre iniciativa do empregador, embora fundamental, não é um direito absoluto e deve ser exercida em conformidade com sua função social e com os direitos sociais do trabalho. A busca incessante por produtividade não pode legitimar práticas que adoeçam o trabalhador e precarizem o meio ambiente laboral, sob pena de subverter a ordem constitucional.

Já o Direito à Saúde e ao Meio Ambiente de Trabalho Hígido (Art. 6º, 196, 200, VIII, e 225, CF/88) diz respeito à conexão constante e a ausência de descanso adequado são notórios fatores de risco psicossocial, sendo o gatilho para o desenvolvimento de patologias como a Síndrome de Burnout, já reconhecida como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde e pela jurisprudência trabalhista. A proteção à saúde do trabalhador e a garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado -que abrange o ambiente digital- são deveres do empregador. A omissão em garantir o direito à desconexão representa uma falha nesse dever de proteção, podendo gerar responsabilidade civil.

Em relação ao Direito ao Lazer (Art. 6º, CF/88), insta salientar que é um direito social fundamental, essencial para o bem-estar, o desenvolvimento pessoal e o convívio social. A impossibilidade de desconectar-se do trabalho representa uma violação direta a esse direito. Direito esse que se determina por uma norma de eficácia plena e imediata.

Essa lesão confisca o tempo que deveria ser dedicado à fruição da vida em suas múltiplas camadas, pois o empregado tem uma vida fora do ambiente de trabalho, sendo passível de ter o direito ao lazer, como praticar esportes, usufruir de redes sociais, de consumir entretenimento, como séries e filmes etc. Como aponta o sociólogo Masi (2000), o tempo livre e o ócio criativo são indispensáveis para a saúde mental e a própria inovação, o que demonstra que a desconexão beneficia não apenas o trabalhador, mas a sociedade como um todo.

Já o Direito à Privacidade e Intimidade (Art. 5º, X, CF/88) diz respeito à invasão do tempo de descanso e da esfera privada do trabalhador por demandas laborais configura uma violação à sua intimidade e privacidade (Dornelles, 2020).

Não se pode olvidar da Limitação da Jornada de Trabalho (Art. 7º, XIII, CF/88), que é a própria existência de limites constitucionais para a duração do trabalho pressupõe a existência de um tempo livre da subordinação e das demandas laborais.

Além disso, o Descanso Semanal Remunerado e Férias (Art. 7º, XV e XVII, CF/88) são direitos específicos ao descanso perdem seu propósito se o trabalhador permanece mental ou efetivamente conectado ao trabalho durante esses períodos (Bubolz, 2018).

Outro princípio fundamental é a Redução dos Riscos Inerentes ao Trabalho (Art. 7º, XXII, CF/88), que diz respeito à proteção contra a fadiga excessiva e os riscos psicossociais decorrentes da hiperconexão insere-se neste dever de garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável (Martins, 2024).

3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A OBSCURIDADE DO DIREITO À DESCONEXÃO

Apesar da ausência de uma norma específica que trate do “direito à desconexão” no Brasil, a legislação trabalhista e constitucional oferece um amparo normativo que, interpretado sistematicamente e à luz dos princípios protetivos, fundamenta essa prerrogativa.

Essa fundamentação se estende a camadas da seara trabalhista e da vida civil, posto que o direito à desconexão é um direito fundamental que é importante para o empregado, pois como já dito, ele também tem uma vida fora do ambiente de trabalho.

Ainda que pese acerca da fundamentação do direito à desconexão, não é simplesmente somente acerca do direito ao lazer, mas sim de o funcionário nem sequer estar relacionado com a possibilidade de laborar em tempos fora do ambiente de trabalho.

3.1 Previsão Constitucional e CLT

A Constituição Federal de 1988 é fonte primária para garantia ao direito à desconexão, ao consagrando os direitos sociais fundamentais (Art. 6º), os limites à jornada e garantia de descansos (Art. 7º) e a proteção à saúde e segurança do trabalhador (Art. 7º, XXII).

A CLT detalha e regulamenta muitos dos preceitos constitucionais relativos à jornada e ao descanso, como as normas gerais de duração do trabalho (Arts. 58 a 61) e os períodos de descanso obrigatórios (Arts. 66, 67 e 71). Contudo, também apresenta pontos de tensão, como as exceções ao controle de jornada (Art. 62) e a regulamentação do teletrabalho (Arts. 75-A a 75-E), que podem, na prática, dificultar a desconexão se não houver clareza contratual ou limites impostos pelo empregador.

3.2 Legislação Recente e Projetos de Lei

A Lei nº 13.467/2017 introduziu o capítulo do teletrabalho e alterou regras sobre tempo à disposição e regime de prontidão. Embora não trate diretamente da desconexão, a relativização do controle de jornada para teletrabalhadores (Art. 62, III) e a previsão de que o tempo de uso de equipamentos fora do expediente não configura tempo à disposição (Art. 75-B, § 5º) geraram debates sobre a necessidade de maior proteção ao tempo de descanso. Por outro lado, a reforma reforçou a importância do acordo individual para a regulamentação do teletrabalho, o que pode ser uma oportunidade para as partes pactuarem cláusulas de desconexão.

A Lei nº 14.442/2022 regulamentou o teletrabalho e o trabalho híbrido, trazendo maior segurança jurídica. No entanto, manteve a exclusão do controle de jornada para teletrabalhadores por produção ou tarefa, e não abordou explicitamente o direito à desconexão. Essa lei estabeleceu que o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, o que pode ser interpretado como um dever de orientar sobre a importância da desconexão.

Nesse sentido, diversos projetos de lei tramitam no Congresso Nacional buscando regulamentar o direito à desconexão de forma, que visa alterar a CLT para incluir o direito à desconexão digital. A existência desses projetos demonstra a crescente preocupação do legislador com o tema e a necessidade de uma regulamentação mais clara.

4 POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm proferido decisões que, de forma crescente, reconhecem o direito à desconexão, especialmente em

casos que envolvem o teletrabalho e a utilização de ferramentas digitais que permitem a comunicação constante entre empregado e empregador. A fundamentação dessas decisões geralmente se baseia na violação de direitos fundamentais como a saúde, o lazer, a intimidade e a dignidade da pessoa humana, bem como na inobservância dos limites da jornada de trabalho e dos períodos de descanso.

Um dos principais argumentos utilizados pela jurisprudência é a caracterização do dano existencial, que ocorre quando o empregador, ao exigir a disponibilidade constante do empregado, impede-o de usufruir de seu tempo livre para atividades pessoais, familiares e sociais, comprometendo seu projeto de vida. O TST tem consolidado o entendimento de que a violação do direito à desconexão pode gerar indenização por dano existencial, mesmo que não haja prova de prejuízo material direto, conforme entende o Tribunal Superior do Trabalho.

Processo nº TST-RR-1000845-78.2017.5.02.0076: O TST manteve a condenação de uma empresa ao pagamento de indenização por dano existencial a um empregado que era constantemente acionado por e-mail e telefone fora do horário de expediente, configurando violação ao direito à desconexão.

Processo nº TST-RR-1000255-73.2017.5.02.0046: Em outro caso, o TST reconheceu o direito à desconexão de um bancário que recebia mensagens e e-mails de trabalho durante seus períodos de descanso, ressaltando a importância de garantir o tempo livre do trabalhador. É importante ressaltar que a jurisprudência ainda apresenta certa oscilação na aplicação do direito à desconexão, especialmente no que tange à prova da efetiva violação e à quantificação da indenização. Contudo, a tendência é de um reconhecimento cada vez maior da importância desse direito para a saúde e o bem-estar do trabalhador na era digital.

5 NO CENÁRIO BRASILEIRO

O direito à desconexão, embora já consolidado em alguns ordenamentos estrangeiros, ainda carece de reconhecimento normativo e densidade teórica no Brasil. Essa ausência normativa reflete-se na escassez doutrinária, o que compromete a construção de um consenso jurídico sobre seus fundamentos, limites e mecanismos de efetividade. Se, por um lado, a doutrina estrangeira, notadamente francesa, espanhola e portuguesa, tem avançado de forma expressiva, o cenário

brasileiro ainda é marcado por fragmentos acadêmicos e análises pontuais, sem uma sistematização abrangente.

A CLT e a Constituição Federal de 1988 forneceram bases históricas para a proteção do tempo livre do trabalhador, consagrando a limitação da jornada, o descanso semanal, as férias e a proteção à saúde e à dignidade. No entanto, tais normas não foram atualizadas à altura da transformação digital, em que as tecnologias da informação e comunicação (TICs) dissolvem as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho. A ausência de previsão expressa sobre a desconexão gera um vácuo normativo que hoje é preenchido apenas por interpretações principiológicas, criando insegurança jurídica para empregadores e empregados.

Autores como Souto Maior (2011) já alertavam, que a ausência de limites ao uso das tecnologias digitais poderia corroer os avanços históricos da limitação da jornada de trabalho, instaurando um novo ciclo de exploração invisível. Almeida e Souto Severo (2018) também têm destacado que a constante disponibilidade do trabalhador resulta em dano existencial, por impedir o pleno desenvolvimento da vida pessoal e social. No entanto, apesar desses esforços pioneiros, a doutrina brasileira ainda não consolidou uma teoria abrangente do direito à desconexão, o que contrasta com o avanço legislativo e doutrinário.

Ao contrário, o crescimento exponencial do teletrabalho e do trabalho híbrido após a pandemia de COVID-19 escancarou os riscos da hiperconexão, com impactos severos na saúde mental e física dos trabalhadores. A Síndrome de Burnout, recentemente reconhecida pela OMS como doença ocupacional, exemplifica os efeitos deletérios de jornadas invisíveis e ilimitadas, mostrando que a desconexão não é apenas uma questão jurídica, mas também de saúde pública.

Assim, é possível afirmar que o Brasil se encontra em um ponto de inflexão: ou a doutrina e o legislador passam a tratar a desconexão como direito fundamental implícito, dotando-a de contornos claros e efetivos, ou corre-se o risco de esvaziar conquistas históricas como a limitação da jornada e o direito ao lazer.

Esse estudo, portanto, é imprescindível a sistematização das escassas contribuições doutrinárias existentes, mas também é possível demonstrar a necessidade de um engajamento acadêmico mais amplo e de uma regulamentação legislativa específica. A construção de um arcabouço teórico robusto poderá fornecer parâmetros mais claros para a jurisprudência, orientar

políticas públicas e assegurar que o Brasil não permaneça em atraso em relação à tendência mundial.

Em síntese, a lacuna doutrinária brasileira quanto ao direito à desconexão deve ser urgentemente preenchida, não apenas como um exercício acadêmico, mas como medida essencial de efetividade dos direitos fundamentais à saúde, à dignidade da pessoa humana, ao lazer e à privacidade. A doutrina tem papel central nesse processo, ao fornecer as bases para a positivação legislativa futura e para a consolidação de um novo paradigma protetivo nas relações de trabalho.

6 ÓTICA DOS DEMAIS PAÍSES

6.1 França

A França é considerada o berço legislativo do direito à desconexão. A Lei El Khomri (Lei nº 2016-1088) introduziu no *Code du Travail* a obrigatoriedade de empresas com mais de 50 empregados negociarem, por meio de acordos coletivos, políticas claras sobre o uso de ferramentas digitais fora da jornada. Entre as medidas, destacam-se a fixação de horários em que não é permitido enviar e-mails ou mensagens profissionais e a criação de protocolos de desconexão.

O paralelo com o Brasil é imediato: aqui, ainda não existe obrigação legal que imponha limites de comunicação digital após a jornada. A ausência de norma faz com que trabalhadores brasileiros permaneçam vulneráveis a práticas abusivas, dependendo exclusivamente de interpretações jurisprudenciais para reconhecer o excesso como violação a direitos fundamentais.

A experiência francesa demonstra que a legislação pode atuar preventivamente, não apenas repressiva, e que a via coletiva é um caminho viável para adaptar regras à realidade de cada setor.

6.2 Espanha e Portugal

Na Espanha, o direito à desconexão foi incorporado pela Lei Orgânica nº 3/2018, que trata da proteção de dados pessoais e da garantia dos direitos digitais. O diploma assegura aos trabalhadores o direito de “desconectar-se digitalmente” fora da jornada, cabendo às empresas implementar políticas internas para viabilizar sua aplicação. O enfoque espanhol vincula a

desconexão à proteção da esfera íntima e da privacidade, conectando o tema ao direito fundamental à proteção de dados.

Em Portugal, a Lei nº 83/2021 foi ainda mais incisiva ao prever que o empregador não pode contatar o trabalhador fora do horário de expediente, salvo em situações de força maior. A norma tipifica o descumprimento como infração administrativa grave, sujeita a sanções.

O contraste com o Brasil é evidente: enquanto Espanha e Portugal inserem a desconexão na categoria de direito expresso e sancionável, no Brasil a legislação trabalhista (CLT) ainda autoriza hipóteses que relativizam a jornada, como no art. 62, III, e sequer menciona a desconexão. Aqui, o máximo avanço legislativo foi a previsão, na Lei nº 14.442/2022, de que o empregador deve orientar o trabalhador sobre riscos no teletrabalho, mas sem detalhar limites quanto à hiperconexão.

6.3 América Latina

Na Argentina, a Lei nº 27.555/2020, que regulamenta o teletrabalho, reconheceu expressamente o direito à desconexão digital. A norma garante ao teletrabalhador o direito de não ser contatado fora de sua jornada e veda a aplicação de sanções em razão da negativa de atendimento. Essa previsão é clara e objetiva, eliminando dúvidas quanto à proteção legal.

O Chile, embora não tenha positivado a matéria, já discute projetos de lei no Congresso Nacional, como a de número 21.220 de 26 de março de 2020.

Comparando-se com a realidade brasileira, percebe-se que até países latino-americanos, com estrutura socioeconômica semelhante, avançaram em direção à regulamentação. O Brasil, ao manter-se apenas no nível interpretativo, perpetua insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empregadores, que não sabem até onde vai a obrigação de disponibilidade digital.

6.4 Organismos Internacionais e União Europeia

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) não positivou o direito à desconexão em convenção específica, mas diversas convenções tratam da limitação da jornada e da proteção do

repouso (Convenções nº 1, 14, 106 e 171). Essas normas, quando lidas em conjunto, apontam para a necessidade de garantir ao trabalhador tempo livre adequado, inclusive no ambiente digital.

A Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021 foi ainda mais clara ao recomendar que os Estados-membros reconheçam o direito à desconexão como direito fundamental, estabelecendo parâmetros objetivos para o não contato fora do expediente.

O Brasil, como membro da OIT e signatário de tratados internacionais de direitos humanos (como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 7º), deveria alinhar-se a essas orientações, reconhecendo formalmente a desconexão como elemento do trabalho decente.

6.5 Análise final

A análise comparativa permite concluir que:

1. Tendência mundial: França, Espanha, Portugal e Argentina positivaram a desconexão, mostrando que o tema já é tratado como direito social básico em democracias consolidadas.

2. Modelos distintos: enquanto alguns países optaram pela negociação coletiva (França), outros adotaram normas cogentes (Portugal) ou ligaram o direito à proteção de dados (Espanha).

3. Lacuna brasileira: o Brasil continua sem norma específica, dependendo da interpretação de princípios constitucionais e da jurisprudência, o que gera insegurança jurídica e fragilidade na proteção ao trabalhador.

Portanto, o estudo comparado demonstra que o direito à desconexão deve ser urgentemente regulamentado no Brasil, seja por lei específica, seja pela alteração da CLT. A experiência estrangeira revela que o tema pode ser disciplinado de diferentes formas, mas o elemento comum é sempre o mesmo: garantir ao trabalhador o direito de se desligar do trabalho sem sofrer sanções ou pressões, preservando sua saúde física e mental, sua vida privada e sua dignidade.

7 O TELETRABALHO E O DESAFIO DA DESCONEXÃO

O teletrabalho, modalidade de trabalho que ganhou destaque nos últimos anos, especialmente após a pandemia de COVID-19, apresenta desafios específicos para a efetivação do direito à desconexão. A flexibilidade de horários e a ausência de um ambiente físico de trabalho podem borrar as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal, dificultando o desligamento do trabalhador.

7.1 Controle de Jornada

Um dos principais pontos de discussão no teletrabalho é o controle de jornada. A CLT, em seu art. 62, III, exclui do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa. Essa exclusão, no entanto, não significa que o empregado teletrabalhador não tenha direito à desconexão. Pelo contrário, a ausência de controle de jornada formal torna ainda mais crucial a garantia de que o trabalhador possa se desconectar e usufruir de seus períodos de descanso.

Mesmo para os teletrabalhadores que não estão sujeitos ao controle de jornada, a jurisprudência tem reconhecido a possibilidade de indenização por dano existencial quando há comprovação de que o empregador exigia a disponibilidade constante do empregado, inviabilizando seu descanso e lazer. A prova dessa disponibilidade excessiva pode ser feita por meio de e-mails, mensagens de texto, chamadas telefônicas e outros meios de comunicação que demonstrem a exigência de trabalho fora do horário contratual.

8 CONCLUSÃO

O direito à desconexão, embora não expressamente positivado no ordenamento jurídico brasileiro, emerge como uma garantia fundamental implícita, essencial para a proteção da dignidade, saúde e bem-estar do trabalhador na sociedade contemporânea hiperconectada. Sua fundamentação encontra-se nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, do direito à saúde, ao lazer e à privacidade, bem como nas normas que limitam a jornada de trabalho e garantem os períodos de descanso.

A jurisprudência trabalhista, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem reconhecido crescentemente o direito à desconexão, associando sua violação a danos existenciais e classificando-o como um direito fundamental indisponível. A doutrina, por sua vez, corrobora essa visão, defendendo a necessidade de uma regulamentação específica para o tema.

O teletrabalho, embora traga flexibilidade, apresenta desafios adicionais para a efetivação do direito à desconexão, exigindo uma atenção redobrada das empresas e do legislador. A ausência de controle de jornada formal para alguns teletrabalhadores não afasta a necessidade de garantir o tempo livre do empregado, sendo crucial a adoção de políticas internas claras e a conscientização sobre a importância da desconexão.

Para assegurar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na era digital, é fundamental que haja uma interpretação protetiva da legislação existente, mudanças culturais nas relações de trabalho e, idealmente, a aprovação de uma legislação clara e específica sobre o direito à desconexão. Somente assim será possível garantir que o avanço tecnológico não se torne um instrumento de precarização das relações de trabalho, mas sim uma ferramenta para promover a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA. Ley n.º 27.555, de 30 de julio de 2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado, altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 set. 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.206/2019. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143300>. Acesso em: 19 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em 02 de junho de 2022 (Repercussão Geral – Tema 1.046).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11000-49.2014.5.15.0103. 3ª Turma. Relator: Ministro Jose Roberto Freire Pimenta. Julgado em 27 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1268-69.2014.5.17.0012. 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Julgado em 26 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo nº 1002090-03.2017.5.02.0061. 7ª Turma. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgado em 12 fev. 2025.

BRIZZI, Arthur; FELKER, Maitê Caurio; NASCIMENTO, Valéria Ribas do. **Direito à desconexão na sociedade em rede: análise dos projetos de lei brasileiros à luz da resolução do Parlamento Europeu.** In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: MÍDIAS E DIREITOS DA SOCIEDADE EM REDE, 6., 2022, Santa Maria. Anais [...]. Santa Maria: UFSM, 2022. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2022/11/1.2.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2025.

BUBOLZ, Gimena de Lucia. **Direito à desconexão.** Jusbrasil, 5 jul. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-a-desconexao/597190432>. Acesso em: 19 jul. 2025.

BUBOLZ, J. L. **O direito à desconexão no teletrabalho.** 2018. 72 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DORNELLES, L. S.; MARDERS, L. **O direito à desconexão e a proteção da intimidade e privacidade do trabalhador na era digital.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre, v. 49, n. 1, p. 101-120, jan./jun. 2020.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. **O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental.** Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 16-27, jun. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179990/2020_dornelles_leticia_direito_desconexao.pdf. Acesso em: 19 jul. 2025.

ESPAÑA. Ley Orgánica nº 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 6 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

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. Journal officiel de la République française, Paris, 9 ago. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 40. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

MARTINS, Thays Silva Gonçalves. **O direito à desconexão do trabalho no contexto brasileiro: uma análise jurídica e comparativa.** 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em

Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2024. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/43111>. Acesso em: 19 jul. 2025.

MASI, Domenico de. **O Ócio Criativo**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MATSUMOTO, M. **O direito à desconexão: uma análise da sua aplicação no teletrabalho**. 2022. 50 f. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2022.

MATSUMOTO, Jorge. **O direito à desconexão no Direito Brasileiro**. Bichara Advogados, Rio de Janeiro, 7 dez. 2022. Notícias. Disponível em: <https://www.bicharalaw.com.br/noticias/o-direito-a-desconexao-no-direito-brasileiro>. Acesso em: 19 jul. 2025.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 39. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 1 sobre a duração do trabalho (indústria), 1919. Genebra: OIT, 1919. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 171 sobre o trabalho noturno, 1990. Genebra: OIT, 1990. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

PORUGAL. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Altera o Código do Trabalho no âmbito do regime de teletrabalho. Diário da República Eletrónico, Lisboa, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://dre.pt/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral da Aplicação das Normas Programáticas e de Princípios Constitucionais no Estado de Direito**. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SERRA, Fernanda de Carvalho. **Direito à desconexão: Um novo paradigma para a limitação da jornada de trabalho no Brasil**. IAB | Instituto dos Advogados Brasileiros, Rio de Janeiro, 11 dez. 2024. Opinião. Disponível em: <https://www.iabnacional.org.br/opiniao/direito-a-desconexao-um-novo-paradigma-para-a-limitacao-da-jornada-de-trabalho-no-brasil/>.

SERRA, M. A. **O direito à desconexão: um novo dever do empregador**. Revista LTr, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 55-62, jan. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Resolução sobre o direito à desconexão (2021/2181(INL)). Estrasburgo, 21 jan. 2021. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html. Acesso em: 26 ago. 2025.