



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL Curso de
Direito – Campus CPCX**

**A OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E OS LIMITES
DA AUTONOMIA DA VONTADE NO CONTRATO DE TELETRABALHO**

Nanachara Almeida da Silva¹

Guilherme Sampieri Santinho²

RESUMO

A expansão do teletrabalho pós-pandemia e a hiperconectividade aumentaram nas relações trabalhistas, evidenciando uma realidade nova com horários flexíveis e uma dinâmica diferente diante do desenvolvimento tecnológico. Nesse cenário, o direito à desconexão aparece como um instrumento essencial à preservação da saúde, da dignidade e do bem-estar do trabalhador, assegurando o descanso e a desconexão do serviço. Mesmo sendo fundamental, o sistema jurídico brasileiro ainda não tem uma lei específica sobre o direito à desconexão, mostrando uma falha na legislação. A importância desta pesquisa reside na violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no tocante ao teletrabalho, em decorrência da falta de regulamentação própria. Este estudo analisa criticamente os efeitos do vazio normativo em questão, com ênfase em quais sejam os limites da autonomia contratual em relação à proteção necessária dos direitos fundamentais do trabalhador. Pretende-se investigar, em especial, de que modo a lacuna do legislador em relação ao direito à desconexão do trabalhador acaba enfraquecendo as garantias constitucionais e trabalhistas, ao propiciar jornadas de trabalho desproporcionais e contratos que, sob a exteriorização de autonomia, ferem a dignidade e a saúde do trabalhador. A pesquisa se justifica em função da quantidade de direitos fundamentais desrespeitados em razão da hiperconexão e do permanente dever de estar disponível, situação que aparece refletida no aumento de ações judiciais. Utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica e análise da legislação, tendo especial enfoque nos estudos doutrinários, documentos oficiais e decisões voltadas ao direito. Analisou-se a legislação

¹ Aluna de graduação em Direito da UFMS campus de Coxim. E-mail: nanachara.almeidas@ufms.br

² Possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2001), mestrado em Teorias da Justiça: Justiça e Exclusão pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (2013) e doutorado em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (2020). É professor universitário da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul campus de Coxim. E-mail: guilherme.santinho@ufms.br

brasileira e os projetos de lei em trâmite. Constatou-se que a omissão normativa compromete a eficácia da proteção do trabalho, sobretudo no teletrabalho, onde a autonomia do contrato tornou-se instrumento de despojo dos direitos irrenunciáveis do trabalhador. Portanto, evidencia-se a necessidade de se dispor de uma lei geral e efetiva que contemple o direito à desconexão, a fim de evitar a naturalização de condutas abusivas nas novas formas de organização do trabalho.

Palavras-chave: Autonomia da vontade; Direito à desconexão; Omissão legislativa; Saúde do trabalhador; Teletrabalho.

ABSTRACT

The post-pandemic expansion of teleworking and hyperconnectivity have increased labor relations, revealing a new reality with flexible schedules and a different dynamic in the face of technological development. In this scenario, the right to disconnect appears as an essential instrument for preserving the health, dignity, and well-being of workers, ensuring rest and disconnection from work. Despite being fundamental, the Brazilian legal system still lacks a specific law on the right to disconnect, demonstrating a legislative flaw. The importance of this research lies in the violation of workers' fundamental rights, especially regarding teleworking, due to the lack of appropriate regulations. This study critically analyzes the effects of this regulatory vacuum, with an emphasis on the limits of contractual autonomy in relation to the necessary protection of workers' fundamental rights. The aim is to investigate, in particular, how the legislative gap regarding the worker's right to disconnect ultimately weakens constitutional and labor guarantees by fostering disproportionate working hours and contracts that, under the guise of autonomy, harm the dignity and health of workers. The research is justified by the number of fundamental rights violated due to hyperconnectivity and the constant obligation to be available, a situation reflected in the increase in lawsuits. The methodology used was bibliographical research and legislative analysis, with a special focus on doctrinal studies, official documents, and legal decisions. Brazilian legislation and pending bills were analyzed. It was found that regulatory omissions compromise the effectiveness of labor protection, especially in telework, where contractual autonomy has become a tool for stripping workers of their inalienable rights. Therefore, there is a clear need to have a general and effective law that encompasses the right to disconnect, in order to avoid the naturalization of abusive behavior in new forms of work organization.

Keywords: Autonomy of will; Legislative omission; Right to disconnect; Telework; Workers' health.

1 INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica decorrente da Indústria 4.0, juntamente com a evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação, modificou profundamente as relações de trabalho. Ao ponto de fazer o teletrabalho, nova e crescente forma de prestação de serviço, amplificada e aprofundada pela pandemia, e no pós-pandemia, inserindo-se nas novas formas de prestação de serviço que desmaterializou o espaço físico do trabalho. Flexibilizando a jornada ou tempo

de disponibilidade ou execução de tarefas em regime de hiperconexão digital por parte do trabalhador.

Assim, nessa mesma perspectiva, acerca da discussão do direito à desconexão, é o direito dos trabalhadores de não serem exigidos ou convocados a atenderem demandas para além da jornada de trabalho, como uma forma de proteção à saúde física e mental do trabalhador e do equilíbrio na prestação do trabalho laborativo.

Este estudo possui como objetivo geral investigar criticamente a falta de uma norma específica de direito à desconexão no Brasil e seus reflexos em contratos de teletrabalho, com enfoque nos limites da autonomia da vontade. O objetivo específico é analisar se, nas relações de teletrabalho, a liberdade contratual é realmente exercida ao seu inteiro teor numa situação de confronto com direitos indisponíveis do trabalhador. Como a dignidade da pessoa humana, a proteção à saúde e o direito ao descanso.

Tendo em vista essa realidade, o problema central que orienta a pesquisa é: de que forma a falta de regulamentação do direito à desconexão pode influir na proteção dos direitos do trabalhador no teletrabalho, na medida em que limita a autonomia da vontade nos contratos de trabalho modernos? A hipótese é que a ausência de norma específica sobre desconexão enseja a expansão das jornadas informais, prejudica a saúde do trabalhador, faz enfraquecer as garantias constitucionais, além de que a autonomia na contratualidade é utilizada para dissimular práticas abusivas.

No tocante à metodologia, este estudo foi modelado usando uma metodologia de revisão bibliográfica e análise legislativa, valendo-se de pesquisa documental e jurisprudencial. Dispositivos legais nacionais e internacionais foram examinadas, ademais de decisões judiciais brasileiras recentes, e ainda estudos doutrinários versando sobre o direito à desconexão, o teletrabalho e a autonomia da vontade nas relações de trabalho.

O desenvolvimento do texto foi estruturado em cinco seções distintas: a primeira explora os fundamentos e a carência de regulamentação legal do direito à desconexão; A segunda seção apresenta o conceito e a evolução histórica do direito à desconexão e sua relação com o direito à saúde; a terceira analisa a omissão legislativa da desconexão no Brasil e os impactos da hiperconexão na saúde do trabalhador; a quarta debate os limites da autonomia da vontade no contrato de teletrabalho; e, para findar, a quinta seção traz as considerações finais, exibindo a necessidade premente de uma normatização específica que garanta o respeito ao tempo livre e ao bem-estar do trabalhador.

Com isso, o estudo se desentranha na discussão legal sobre a proteção dos trabalhadores, lidando com os desafios das novas tecnologias e a flexibilidade contratual. Evidenciando a necessidade alarmante de balancear a liberdade contratual com as proteções vitais no ambiente de teletrabalho, no qual deve se resguardar o direito à desconexão de forma efetiva e sua previsão eficaz no arcabouço legislativo brasileiro.

2 DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

A transformação resultante das novas tecnologias de informação, detentoras da insígnia da Indústria 4.0, alterou de modo radical e irreversível a relação de trabalho. A revolução digital deu origem a novas modalidades de organização do trabalho, permitindo um rompimento de suas barreiras espaciais da empresa e temporais do tempo normal de trabalho (Melo; De Almeida Leite, 2021).

De modo diferente daquele com que se consolidaram as primitivas normas trabalhistas, no momento em que o trabalho se realizou em espaço físico e em tempo certo, hoje se confunde a linha de demarcação entre o tempo do trabalho e o tempo da vida pessoal. Vem-se tornando comum que o trabalhador, ainda nos períodos de descanso, continue executando atividades de trabalho, como atender a e-mails, participar de reuniões virtuais ou redigir relatórios. Essa realidade provocou o debate acerca do direito à desconexão, ou seja, o direito de que o trabalhador desconecte da relação de trabalho fora do expediente, para assegurar a sua vida privada, a sua saúde mental e a convivência da família (De Souza; Dos Santos, 2025).

Desse modo, a introdução de tecnologias no mundo do trabalho moveu para fora do espaço físico e do tempo do contrato de trabalho a dominação, a organização e o controle das atividades - elementos clássicos da subordinação. Desta forma, começou a transbordar o trabalho e a invadir a vida privada do trabalhador, além das exigências pessoais. O que não permite a desconexão efetiva do trabalhador e se apresenta contrária à plena obediência do direito do direito da desconexão.

Na prática, a falta de regulamentação sobre o tema acaba permitindo que o direito à desconexão seja, com frequência, violado, uma vez que a cultura do trabalho contínuo foi naturalizada, de modo que a ausência de norma reforça a normalização dessa violação. A cultura do trabalho contínuo foi naturalizada. Por temor de perder seus empregos, muitos trabalhadores acabam permanecendo conectados, além do horário de trabalho. Essa pressão pela disponibilidade constante, chamada de telepressão, gera sérias consequências, como o

crescimento dos casos de ansiedade, de estresse, de depressão e as enfermidades do trabalho, como a Síndrome de Burnout, hoje reconhecida como uma perturbação ocupacional (Da Silva Menezes, 2024).

Por conseguinte, o direito de conexão se relaciona com diversos direitos que são resguardados, como o direito ao descanso, o direito ao lazer, ao repouso, o direito à saúde, o direito à dignidade, e o limite da jornada para o trabalho. Ademais, este direito inspira tratados internacionais e a legislação de diversos países, proclamando a necessidade do respeito ao tempo devido do trabalhador em prol da proteção de sua integridade física e psíquica.

O direito à desconexão do trabalho é um princípio cuja função é a de resguardar o trabalhador contra efeitos indesejáveis decorrentes da hiperconexão e da obrigação de estar à disposição, em especial em face da nova estruturação tecnológica e do avanço do teletrabalho. Ou seja, é o direito do trabalhador de se desconectar do trabalho fora do tempo de trabalho, consistindo na proteção da sua saúde física e mental, da convivência familiar, do lazer e do descanso (De Souza; Dos Santos, 2025).

Ainda que não expreso na CLT, poderá haver uma interpretação sistemática entre a Constituição e a legislação trabalhista. A Constituição, em seu art. 7º, incisos XIII e XIV, estipula o limite da jornada de trabalho físico para 8 horas diárias e 44 horas semanais e define o direito ao repouso semanal e o direito a férias. Juntos, compõem o artigo 6º os direitos do trabalhador, ao lazer e ao descanso e o art. 1º, inciso III, definindo o pilar do Estado, que é a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988). Tais normas asseguram ao trabalhador a devolução de seu tempo livre das exigências profissionais, sendo isso o que origina o direito de desconexão.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em contrapartida, atribui tal garantia ao dispor, em seu artigo 4º, concernente ao tempo à disposição do patrão, e ao tratar, nos artigos 58 e seguintes, da limitação da jornada de trabalho e da obrigatoriedade dos intervalos e descansos. O artigo 66 da CLT, por exemplo, diz que deverá haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, supõe-se que um período em que o trabalhador não poderá ser interrompido em seu tempo pela empresa.

Ainda assim, a Reforma Trabalhista de 2017, não incluiu o direito à desconexão no art. 75 da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, devido à existência da lacuna normativa que potencialmente pode permitir abusos (BONDUKI; JUNIOR, 2023). Ademais, a Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, de 1919, prevê a limitação da jornada de trabalho como uma medida de proteção da saúde do trabalhador.

Além de que a Convenção nº 155 da OIT trata da segurança e saúde no trabalho, abrangendo a prevenção aos riscos psicossociais, dispondo sobre o estresse, como consequência do desgaste da pressão da impertinência, a qual faz referência à disponibilidade ininterrupta .

Apesar de existir previsões doutrinárias e previsões legais que garantiram os períodos de descanso no Brasil até o presente momento, não existe previsão legal expressa acerca do direito à desconexão. Dada a falta de norma regulamentadora específica para a sua desconexão, o trabalhador está desprotegido diante da possibilidade de ser contatado durante os períodos de descanso ou fora do horário do trabalho, por meio de dispositivos de comunicação como e-mail, WhatsApp e Telegram.

Dessa maneira, cria-se uma disponibilidade constante do trabalhador, que se vê pressionado indiretamente para responder ou estar acessível, mesmo depois do horário de trabalho. Embora esta prática possa ser considerada, em certos casos, como extensão da jornada, a falta de regras precisas e fiscalizações adequadas impede o trabalhador de beneficiar-se de seu tempo de inatividade.

A utilização indiscriminada das tecnologias ligadas ao trabalho corresponde a uma regressão social. Direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora, a exemplo da limitação da jornada de trabalho e o direito ao descanso, passam a ser vulneráveis frente à nova exigência exigida pelo mundo digital.

Isso se reflete de forma direta e significativa na qualidade de vida de inumeráveis trabalhadores, que não conseguem usufruir plenamente os intervalos e em seus tempos de descanso, prejudicando sua recuperação de energias físicas e psíquicas.

Portanto, é fundamental a elaboração de regras específicas que institua limites e diretrizes específicas para a utilização de práticas das plataformas digitais na relação de trabalho. Logo, é imprescindível a existência de normas que garantam, efetivamente, a proteção do direito à desconexão diante da dimensão das modalidades de trabalho, e que proporcionem segurança jurídica ao empregado e empregador (De Souza; Dos Santos, 2025).

Também será necessário sensibilizar as empresas sobre a importância do respeito do tempo livre de seus empregados e modificar a cultura nas organizações para valorizar o equilíbrio entre vida e trabalho. A fim de que o ambiente de trabalho seja saudável e sustentável, não se limitando apenas à legislação, e estendendo à responsabilidade social e com a empatia das organizações.

Ainda que haja normas que protejam o trabalhador remoto do direito à desconexão, a omissão da legislação sobre a apresentação de normas específicas gera aos trabalhadores um

estado de vulnerabilidade. Isso acontece, uma vez que, sem regras que definam o conteúdo do teletrabalho, a margem de interpretação dos juízes e o critério subjetivo de cada magistrado dificultam a uniformidade na decisão judicial de casos relacionados à hiperconexão do trabalho (Bonduki; Junior, 2023).

Como exemplo dessa oscilação, podemos apresentar dois julgados. No processo ROT nº 0024431-46.2020.5.24.0021/MS o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região reconheceu a violação ao direito à desconexão do trabalhador que, tendo jornada longa, incluindo domingos e feriados, e condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano existencial, e não pelo pagamento de horas extras (Santos, 2022).

Ademais, no acórdão nº 1000323-03.2020.5.02.0035, da 35ª Vara do Trabalho de São Paulo não reconheceu a violação do direito à desconexão, apesar de demonstrado o trabalho que descumpria o intervalo mínimo, ao entender que as provas produzidas eram insatisfatórias (Santos, 2022).

Entretanto, na prática, a falta de uma norma específica para o tema propiciou constantes violações ao direito à desconexão. A cultura de trabalho sem pausas foi naturalizada e muitos trabalhadores, por medo de perder seu emprego, permanecem conectados mesmo fora do expediente. Essa exigência ininterrupta de disponibilidade, chamada telepressão e que tem gerado impactos diversos, como maior número de doentes com Síndrome de Burnout, doença já reconhecida como ocupacional pela Organização Mundial de Saúde, ansiedade, depressão e estresse, entre outros, pode ter consequências sérias.

Assim, a jornada de trabalho representa o espaço de tempo diário em que o funcionário está disponível para o empregador, conforme o acordo de trabalho estabelecido entre eles. Simplificando, é o período em que o empregador pode utilizar o trabalho do funcionário; ou seja, é o tempo em que ele deve estar pronto para seguir orientações e realizar suas tarefas, respeitando as leis e o contrato. Essa ideia é fundamental para definir os direitos e obrigações de cada um, principalmente em relação ao controle de horários, ao pagamento de horas extras e ao cumprimento dos limites da jornada definidos pela CLT (Delgado, 2012, p. 957-958).

A execução do contrato de trabalho passou a ter uma nova feição no tempo. A execução das ordens do empregador exigia a presença física do empregado no seu estabelecimento, antes do advento das transformações culturais e sociais desencadeadas, em especial aquelas provocadas pelo desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação.

Este modelo foi substituído por outro totalmente diverso. Na atualidade, o trabalho pode ser prestado remotamente, sem que o empregado esteja presente, fisicamente, no local da

prestação do trabalho, desde que preservados os elementos que caracterizam a relação de emprego, que passaremos a examinar a seguir: subordinação; pessoalidade; onerosidade e habitualidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acompanhou essa modernização. O seu artigo 4º diz que "o tempo em que o empregado permaneceu à disposição do empregador é tempo de serviço", por seu turno, o artigo 6º (nova redação, originária da Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 1991) diz que é reconhecido ainda como tempo de serviço a prestação de trabalho na sede da empresa, no domicílio do empregado ou à distância (esta, a distância da sede da empresa), desde que caracterizada a subordinação jurídica, correspondente, por seu turno, ao controle do empregador, controle esse que pode ser exercido por intermédio da utilização dos instrumentos tecnológicos.

Apesar de o modelo tradicional de trabalho e clássico ainda ser o mais comum, uma vez que é o trabalho do trabalhador se deslocando até o local de trabalho, a modalidade de teletrabalho se expande especialmente pela emergência de novas necessidades organizacionais. O trabalho externo, como realizados por vendedores e entregadores, sempre existiu e sempre teve sua regulação. Adicionalmente a isso, o trabalho em domicílio já estava disposto nos termos do artigo 83 da CLT, assegurando para estes trabalhadores e outros direitos, equivalentes aos demais trabalhadores.

Nesse sentido, o teletrabalho é considerado uma nova e mais complexa forma de modalidade de trabalho, como ocorre em qualquer outro espaço de prestação de serviços fora do espaço da empresa. O teletrabalho não se confunde com o trabalho em domicílio porque este pode ocorrer em qualquer lugar que tenha acesso à internet e ferramenta tecnológica suficiente. No entanto, o seu diferencial não impede que a subordinação jurídica como fato que não se dissocia do conceito de relação de emprego, seja verificada por outros meios de controle remoto (Nascimento, 2024).

A Lei nº 13.467/2017, a qual implementou a Reforma Trabalhista de 2017, introduziu o teletrabalho no Brasil com a inclusão dos artigos 75-A até 75-E na CLT, definido como a realização de atividades fora do ambiente físico da empresa, não configurando o trabalho externo, utilizando tecnologia de comunicação. É necessário que esteja expressamente prevista no contrato individual de trabalho, o qual deve ser escrito e estipular as atividades a serem desenvolvidas.

Da adequação recente do art. 62 da CLT pela Lei nº 14.442/2022, que incluiu o teletrabalho em sua redação para esclarecer que esse regime não se aplica aos trabalhadores submetidos a controle por tarefa ou produção

As regras do trabalho também tornam possível mudar do regime presencial para o remoto, ou o contrário. Isso pode acontecer tanto por acordo entre as partes quanto por escolha da empresa, ainda que individualmente, mas só para voltar ao escritório, avisando com antecedência de pelo menos 15 dias. É fundamental que seja claro e escrito quem vai comprar, guardar ou pagar os equipamentos e tudo o que for preciso para o trabalho à distância. O funcionário não pode arcar com as despesas, já que o risco do negócio é da empresa, conforme legislação trabalhista (De Souza; Dos Santos, 2025).

Embora o teletrabalho em casa tenha sido oficialmente regulamentado no Brasil pela Reforma do Trabalho de 2017, as disposições legais ainda não incluem os mecanismos adequados para garantir ao trabalhador períodos apropriados de descanso e o direito à desconexão. O foco da norma para o local de atividade e do instrumento de trabalho não diz nada sobre limites de tempo de trabalho, permitindo que o trabalho invada a vida privada do trabalhador. Essa ausência normativa expressa um paradoxo, já que é defendida a flexibilidade e a autonomia por um lado, e por outro essa norma é esquecida, o que pode prejudicar a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos teletrabalhadores

A ausência de regulação sobre o descanso e a desconexão gera risco à equidade entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, pois a jornada pode ultrapassar o horário estabelecido, tornando o trabalhador constantemente disponível e atarefado. Essa situação ressalta a necessidade de fazer limites claros entre os períodos de atividade e desconexão, de modo que o tempo do trabalho não invada o espaço privado e preserve a qualidade de vida (De Souza; Dos Santos, 2025).

Logo, há urgência em atualizar as normas do direito do trabalho para que elas possam acompanhar as novas realidades das relações de trabalho digital. A legislação deve proteger o trabalhador e assegurar que as tecnologias se tornem aliadas e não instrumentos de sobrecarga e adoecimento ao trabalhador. O direito à desconexão deve ser previsto de forma clara e concreta, como um dos elementos de proteção social ao funcionário e garantia de que o trabalho continue dignificando o ser humano, sem invadir a totalidade de sua existência (Rebelo, 2024).

Com isso, podemos ratificar que a falta de legislação regulatória sobre o direito à desconexão perpetua a vulnerabilidade do trabalhador às demandas da hiperconexão, o que repercute, por conseguinte, nos direitos fundamentais do trabalhador ao lazer, ao descanso e à

saúde. A indeterminação normativa torna precário o regime da proteção social tutelada pela Constituição Federal e pela CLT, além de gerar insegurança jurídica em relação às eventuais decisões contraditórias de jurisprudência acerca do mesmo tema. Assim, fez-se demonstrar a necessidade e urgência de norma regulamentadora que seja precisa, maciça e objetiva, com relação à construção de um equilíbrio efetivo entre a aceleração das novas tecnologias e a proteção da dignidade humana do empregado.

3 A OMISSÃO LEGISLATIVA SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO

As inovações em tecnologia da informação e comunicação afetam as relações de trabalho, interferindo na disponibilidade e na conexão do trabalhador fora do seu tempo de 'normal' de trabalho. Inserindo-se nesse contexto, o direito à desconexão, tem como fundamento proteger o trabalhador quanto ao respeito ao seu tempo e ao seu direito ao descanso, ao lazer, à vida privada, e assim, resguarda também a saúde mental do trabalhador e o seu bem-estar (Gonçalves, 2023).

Na realidade, no panorama legal brasileiro não existe norma legal que regule, direta ou precisamente, o direito à desconexão. Porém, existem princípios constitucionais acerca da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III) e da valorização do trabalho (artigo 1º, IV; artigo 6º e artigo 7º da CF/88.), e as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que resguardam a jornada e do descanso do trabalhador. Frisando que não há previsão expressa que limite a disponibilização do trabalhador na forma virtual.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) trouxe inovações como a regulamentação do teletrabalho (art. 75-A a 75-E da CLT), embora não tenha tratado diretamente sobre o direito à desconexão. O que resulta em insegurança jurídica, uma vez que o trabalhador pode ser expressamente ou implicitamente solicitado a responder mensagens, e-mails ou outras demandas de trabalho após o expediente, não recebendo qualquer contraprestação por isso ou em total respeito ao seu tempo livre (Gonçalves, 2023).

Assim, a ausência do legislador com relação ao direito à desconexão mostra o descompasso existente entre a legislação trabalhista e as novas realidades do trabalho digital. O que torna urgente a proteção do trabalhador no que diz respeito a sua saúde e limites da tecnologia nas relações trabalho.

A ausência da regulação gera uma cultura de trabalho contínuo, que é incompatível com os fundamentos do trabalho decente e sustentável. O trabalhador se torna permanentemente

acessível, distorcendo a ideia de jornada e contribuindo para a ausência de fronteiras entre a vida privada e a vida profissional.

Nesse contexto, o direito à desconexão, por sua vez, pode ser entendido como a garantia de que o trabalhador terá o gozo de seus intervalos legais de descanso sem sofrer interrupções ou exigências de trabalho, inclusive quando há teletrabalho. Ou seja, durante as folgas, férias ou intervalo intrajornada, o empregado não pode ser obrigado a atender mensagens, ligações, e-mails ou outros tipos de comunicação atreladas ao trabalho.

A jurisprudência e a doutrina reconhecem a importância da desconexão como parte do próprio direito ao descanso. O jurista Jorge Luiz Souto Maior defende que os intervalos de repouso configuram-se como expressão concreta do direito à desconexão, sendo reais se o trabalhador estiver efetivamente desconectado do ambiente de trabalho. Também, em consonância a este entendimento, decisão do TRT da 6ª Região (RO 0132600-65.2009.5.06.0005) reconheceu que, não gozando o trabalhador de pausas regulamentares, mas sim, apenas de períodos de "aguardo de chamados" ele tem direito à remuneração do tempo que ficou à disposição do empregador (Brasil, 2010).

A legislação trabalhista brasileira prevê alguns intervalos obrigatórios de descanso ao trabalhador, sendo eles, os intervalos intrajornada (durante a jornada) e interjornada (entre duas jornadas consecutivas). O artigo 71 da CLT determina que o trabalhador com jornada superior a seis horas deve ter 1 hora de intervalo para repouso ou alimentação. Já o trabalhador que cumpre a jornada entre quatro e seis horas tem direito a 15 minutos de intervalos. Para a jornada de até quatro horas, não gera este direito ao trabalhador o descanso intrajornada.

Entretanto, quando o empregado precisar permanecer à disposição, utilizando celular, pager ou outro instrumento de contato, mesmo fora do expediente, se dá a chamada jornada de sobreaviso, consubstanciada no artigo 244 da CLT, em um primeiro momento, só poderia ser aplicada aos ferroviários, mas a jurisprudência ampliou sua interpretação. O § 2º do art.244 define como sobreaviso o empregado que, mesmo no lar, agrupa-se ao empregador, podendo ser chamado a qualquer tempo. As horas de sobreaviso são pagas à razão de 1/3 do salário-hora normal para essa ordem de jornada.

O sobreaviso utiliza o tempo livre do trabalhador, visto que ele não está em condições de proceder a outras atividades pessoais ou familiares com liberdade, já que ali está mantendo um estado permanente de pronto atendimento. Mesmo que não se encontre fisicamente no ambiente do trabalho, o trabalhador está parcialmente despojado de seu direito a não trabalhar.

Cabe ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Súmula 428, dispõe que o simples uso de celular ou outro equipamento de intercomunicação, por si só, não é suficiente para caracterizar o regime de sobreaviso, sendo necessária a existência de escala formal além da prévia ciência do trabalhador que se encontra à disposição da empresa. Contudo, recebido o contato do empregador reiteradamente em datas ou horários em que o trabalhador não se encontrava de sobreaviso, pode-se reconhecer a situação de sobreaviso, correspondendo seus respectivos reflexos salariais (Gomes, 2024).

Neste sentido, pode-se dizer que o direito à desconexão transcende o direito ao descanso formalmente. Ele trata do reconhecimento de que o tempo livre do trabalhador deve ser efetivamente respeitado como espaço inviolável à sua autonomia, saúde e bem-estar. Em um mundo no qual o trabalho ultrapassa as barreiras físicas da empresa e avança para os espaços privados, zelar pelo direito à desconexão é, portanto, garantir que a dignidade do trabalhador e seus limites estejam protegidos.

Embora a legislação brasileira não haja dispositivo legal expresso que utilize o nome de direito à desconexão, este é compreendido como uma garantia fundamental, destinada a garantir o efetivo descanso do trabalho. Surge, assim, como resposta à necessidade de proteção da saúde física e mental do trabalhador, no atual ambiente de crescentes exigências de conexão, em razão das novas modalidades de trabalho.

Ainda que careça de previsão legal específica, é presente a interpretação sistemática pela Constituição Federal, que abriga normas visando à proteção à dignidade da pessoa humana, à intimidade, ao lazer, à limitação da jornada de trabalho e à promoção do ambiente seguro e saudável no trabalho (Da Silva, 2023).

É possível verificar esse direito de desconexão como um desdobramento dos direitos sociais e individuais assegurados constitucionalmente, ao passo que normas como o artigo 1º, 5º, 6º e 7º da Constituição, e o artigo 225, robustecem essa proteção ao trabalhador ainda que implicitamente. Além do texto constitucional, também tratados internacionais, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos do Homem e convenções da OIT asseguram o repouso e o lazer como consectários dos direitos fundamentais do trabalhador (Carvalho, 2022).

A falta de legislação específica no Brasil é um forte indício da necessidade de avanço legislativo nesse sentido, semelhante à desenvolvido em países como a França, a Espanha e a Itália, a fim de proteger o trabalhador da hiperconexão, imposta; até então, a interpretação constitucional, a jurisprudência e a aplicação dos princípios protetivos do Direito do Trabalho

devem ser a base para garantir a observância do tempo livre e da saúde integral do trabalhador (Gomes, 2024).

Do ponto de vista jurídico, o direito à desconexão é considerado um dos direitos fundamentais implícitos, ou seja, não consagrados de forma expressa, mas deles se deduzem per si dos fundamentos da Constituição de 1988 em particular do princípio da dignidade da pessoa humana. Este entendimento é corroborado tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência que têm reconhecido a necessidade de limitar a exposição do trabalhador a exigências incessantes do trabalho fora do tempo de jornada, a exemplo dos plantões e dos regimes de sobreaviso excessivamente penosos

A jurisprudência brasileira, junto ao entendimento dos Tribunais superiores, já reconheceram que a violação ao direito à desconexão gera a possibilidade de indenização por danos morais. Evidenciando eficácia prática do direito à desconexão, mesmo sem um arcabouço legal que trate de forma expressa essa questão. O que demonstra que esse direito é uma condição de realização de outros direitos trabalhistas fundamentais como o direito ao descanso, o lazer, a saúde e a vida privada.

Em suma, ainda que não esteja devidamente regulamentado, o direito à desconexão é considerado um direito fundamental do trabalhador. Ele é lastreado pelo ordenamento normativo constituído e internacional e sua efetividade condiz em garantir condições dignas de trabalho diante de condições ou rotinas abusivas impostas ao trabalhador.

3.1 Do Direito à Desconexão na França

No Brasil, o direito à desconexão ainda não possui uma regulamentação integral, embora existam disposições implicitamente relacionadas a ele na nossa Constituição Federal, em termos do direito ao descanso, da saúde e da dignidade do trabalhador. No contexto da Quarta Revolução Industrial, e da hiperconectividade instituída por ela, na qual é exigido estar sempre relacionado com o trabalho, por meio de ferramentas digitais, o trabalhador é quase que levado a responder os pedidos dos empregadores fora de sua jornada desenvolvendo-se, assim, uma cultura do normalizador, da disposição para o trabalho, na qual é inviabilizado o equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador.

Na França, o direito à desconexão é uma reação da sociedade às transformações advindas, em decorrência da digitalização da relação de trabalho. Já desde os primeiros julgados do Tribunal Superior do Trabalho francês (*Cour de Cassation*), sabia-se que o trabalhador não

poderia ser obrigado a identificar instalação do equipamento para trabalho em sua casa, bem como não poderia ser forçado a responder as solicitações no trabalho fora do horário do expediente. A jurisprudência também havia consolidado que o não atendimento das chamadas de trabalho fora da jornada, em regra, não caracterizava falta grave, reiterando que se relacionava a subordinação do trabalhador (Gauriau, 2021).

Na prática, o direito à desconexão francês resguarda que o trabalhador não deve ser impelido a ficar disponível em ferramentas digitais, como computadores, smartphones e aplicativos corporativos, no período fora da jornada de trabalho. Seu intuito é proteger a não sobrecarga de trabalho, garantir intervalos mínimos de descanso e proteger a saúde física e psíquica do empregado. O modelo francês dá valor ao diálogo social, permitindo que as empresas e os sindicatos estabeleçam regras específicas sobre a aplicabilidade do direito, levando em consideração a cultura empresarial de cada empresa. Essa maneira de se relacionar procura balancear os interesses de empregador e empregado em relação à hiperconectividade e ao teletrabalho, reconhecendo que o atual contexto é complexo.

Deste modo, o direito francês tem como centro do direito à desconexão a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente saúde, lazer, descanso e vida privada, prevenindo que a tecnologia e o teletrabalho criem a expectativa de atenção constante e disponibilidade permanente. Essa experiência pode servir como uma referência para o Brasil, ao mostrar que é importante regular o direito à desconexão de forma ampla, sendo necessário sua regulamentação, que contemple as políticas internas das empresas e as medidas de sensibilização para uma real proteção ao equilíbrio entre trabalho e vida privada. (Gauriau, 2021).

A legislação francesa se valeu da valorização do diálogo social como estratégia para que cada empresa e cada sindicato estabeleçam as regras próprias para a aplicabilidade do direito, de conformidade com a cultura organizacional de cada espaço de trabalho. Este modelo pretende conciliar o escopo de interesses do empregador e do trabalhador, reconhecendo a complexidade do tema diante da era moderna marcada pela hiperconectividade e pelo teletrabalho.

Por conseguinte, no direito francês, o escopo central do direito à desconexão é a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente saúde, lazer, repouso e vida privada, evitando que a tecnologia e o teletrabalho consubstanciem a disponibilidade do trabalhador em um estado de atenção contínua e, em decorrência, em uma fonte de sobrecarga e adoecimento.

3.1 Do Direito à Desconexão na Itália

Na Itália, o tema do Direito à Desconexão deve ser relacionado às normas referentes ao trabalho a distância (ou trabalho *smart/ágil*) e às leis sobre jornada de trabalho. Ao contrário do trabalhador tradicional, o trabalhador ágil não possui uma jornada de trabalho fixa preestabelecida, pode autoadministrar a sua atividade. Contudo, essa liberdade não é ilimitada, pois deve respeitar as normas dos limites máximos diários e semanais; caso contrário, poderia ser ferida a proteção à saúde e à segurança no trabalho (Cataudella; De Freitas Filho, 2024).

A Constituição italiana (art. 36) estabeleceu que a duração máxima da jornada de trabalho deve ser fixada por lei. Porém, não há expressão na legislação italiana de um limite diário em horas. Este hiato foi preenchido pelo decreto legislativo n. 66/2003, embora não tenha fixado um teto diário, garantiu ao trabalhador 11 horas de descanso consecutivas a cada 24 horas. A partir daí, se infere indiretamente que a jornada não pode passar de 13 horas diárias. Quanto ao aspecto semanal, o mesmo decreto especifica que a jornada não pode ultrapassar 48 horas, incluindo as horas extras, estas contadas em uma média de até 4 meses (ou até 12 em alguns casos previstos nos acordos coletivos) (Cataudella; De Freitas Filho, 2024).

Essa lógica se aplica também ao teletrabalho e, de modo diverso, ao trabalho a domicílio, pois a remuneração é geralmente por produção (*a cottimo*), sem controle rigoroso do tempo de trabalho.

Quanto ao direito à desconexão, vale dizer que ele é diverso do simples direito ao repouso: é o direito do trabalhador de desconectar-se dos instrumentos tecnológicos de trabalho (e-mail, telefonemas, mensagens) sem sofrer danos. Na Itália, ele é previsto pelo art. 19 da Lei n. 81/2017, mas de um modo restrito: concerne somente aos trabalhadores ágeis e depende de previsão no acordo individual de trabalho. A lei não apresenta critérios precisos, tampouco sanções em caso de violação, o que fragiliza o seu valor (Cataudella; De Freitas Filho, 2024).

Daí a contratação coletiva teve um papel importante, predeterminando, como exemplo, as faixas de contatibilidade (quando o trabalhador pode ser contatado) e as faixas de inoperabilidade (quando não pode ser acionado em modo algum, incluindo o período noturno e as 11 horas de descanso).

A sua realização é também uma resposta para os riscos da hiperconexão, que juntamente contribuem para aumentar os casos de estresse, burnout e techno-stress, além de dificultar a gestão entre vida profissional e pessoal (*work-life balance*).

A desconexão do trabalho está diretamente ligada à preservação da saúde mental à prevenção da Síndrome de Burnout, sendo essencial para a manutenção do equilíbrio psíquico do trabalhador. O excesso de atividade e a constante cobrança pela disponibilidade do profissional, ocorridas especialmente em razão do avanço das tecnologias e de um maior número de pessoas no teletrabalho, têm feito que muitos trabalhadores desejem forçados a estarem conectados e produtivos para além do seu tempo laborativo, afetando seu bem-estar físico e emocional (Bonduki; Júnior, 2023).

No contexto do teletrabalho, essa necessidade fica ainda mais evidente. A casa, agora um laboratório de produção, obriga o trabalhador a viver uma fusão constante das esferas pessoais e profissionais. Essa diluição de fronteiras exige que esteja disponível a qualquer hora, o que prejudica o descanso e a qualidade de vida. A hiper conexão, provocando efeitos de vigilância permanente, reforçando a cobrança pela produtividade e gerando desgaste psicológico e físico. Garantir o direito à desconexão é, portanto, garantir a saúde mental e emocional do trabalhador. O descanso não deve ser visto apenas como uma pausa no cumprimento das tarefas, mas como um item indispensável para recuperação das energias e para fortalecer o equilíbrio interno. O tempo livre permite a retomada da criatividade, o fortalecimento das relações afetivas e o exercício pleno da cidadania (Hissa Filho, 2024).

A desconexão é um importante instrumento de humanização das relações de trabalho, em que se reafirma a ideia de que o trabalho deve servir ao humano e não o contrário. Ele resultou não só na saúde individual de cada profissional que desfrutou desse tempo de descanso trabalho como também na beneficência individual na produtividade e sustentabilidade tanto no negócio quanto na diminuição de impactos negativos sofridos em nossa sociedade como ao adoecimento coletivo e à sobrecarga em nossos já frágeis sistemas de saúde.

A desconexão reforça a importância do descanso como um direito fundamental, e um requisito básico para o equilíbrio psíquico. O respeito ao limite entre O trabalho e O tempo De pagamento possibilitam não Apenas a preservação da saúde mental como a prevenção do Burnout em um ambiente de trabalho mais justo, humano e saudável.

O Direito à desconexão surge, assim, como uma forma de proteger a saúde do trabalhador, garantindo-lhe períodos reais de descanso e de recuperação. Não se trata de limitar o tempo de trabalho, mas de garantir a separação entre vida profissional e vida pessoal, de modo a permitir que o indivíduo possa usufruir de momentos de lazer, decorra do convívio familiar e do autocuidado. A ausência daquela desconexão levaria instantaneamente consciência à

sobrecarga mental, ao estresse contínuo e ao esgotamento emocional ligados ao desenvolvimento do Burnout.

Na esfera europeia, o Parlamento Europeu já se debruçou sobre a questão e emitiu uma proposta de diretiva para a direção do direito à desconexão a todos os trabalhadores que se utilizam de ferramentas digitais, com medidas práticas de implementação, proteção contra a discriminação e sanções em caso de violação. Ao contrário da legislação italiana, a proposta europeia é mais abrangente, contendo critérios objetivos e atribuindo um papel central à negociação coletiva em sua regulamentação (Cataudella; De Freitas Filho, 2024).

Portanto, sintetizando: na Itália o direito à desconexão existe, porém limitado e dependente da autonomia individual, enquanto na União Europeia existe uma tendência na direção de consagrar esse direito de forma mais ampla e uniforme, com maior eficácia protetiva.

3.1 Do Direito à Desconexão na Espanha

No Brasil e na Espanha, a desconexão digital apresenta realidades diferentes. Aqui, o assunto ainda não é formalmente regulamentado, sendo tratado apenas em nível implícito, tal como um direito fundamental, sem regras sobre sua regulamentação e sem ônus para o empregador e nem mesmo sanções para os descumprimentos, enquanto que, na Espanha, a LOPDGDD, de 2018, de proteção de dados e garantia dos direitos digitais, estabelece, de forma expressa o direito à desconexão, e o empregador tem o ônus de aprovar políticas internas assegurando tal direito a todos os trabalhadores, inclusive os que ocupam cargos de direção da empresa (Hissa Filho, 2024).

Na prática, e em ambos os países, os trabalhadores enfrentam dificuldades em desconectar do trabalho fora da jornada de trabalho. As pesquisas apontam que a maioria dos trabalhadores espanhóis ainda recebe chamadas ou responde, fora do horário de trabalho, mensagens ou e-mails, ou por obrigação ou em razão da função ocupada; no Brasil, tal realidade se repete: a maioria dos trabalhadores diz ter dificuldades de desconexão, seja pela necessidade de estar sempre à disposição, seja pelo temor de perder o emprego em um momento de alta taxa de desemprego e expansão da informalidade (Hissa Filho, 2024).

Logo, constata-se que Brasil e Espanha convivem com o problema da hiperconexão, mas têm formas distintas de enfrentá-lo, na medida em que a Espanha possui legislação protetiva que visa equilibrar a utilização da tecnologia e o direito ao descanso, ao passo que o Brasil ainda não conta com regulamentação que trate desse problema. Daí, a possibilidade de

se utilizar a experiência da Espanha como fonte de inspiração, desde que a mesma leve em consideração as especificidades do mercado de trabalho brasileiro.

O direito à desconexão, mesmo constando de forma implícita na Constituição Federal do Brasil, carece de regulamentação, ocasionando insegurança jurídica. No âmbito da Quarta Revolução Industrial, em que a hiperconectividade gerada pelas tecnologias digitais insiste em sobrecarregar os trabalhadores a responder suas demandas fora da jornada de trabalho, consagrou-se uma cultura do trabalho constante, naturalizada socialmente. O uso de smartphones e demais ferramentas digitais corporativas deixam a disponibilidade ilimitada com cara de obrigação, impor os profissionais e afetar a sua qualidade de vida. Essa conjuntura evidencia a urgente necessidade de regulamentação do direito à desconexão, a fim de garantir um balanceamento do trabalho e do tempo livre.

Na Espanha, o direito à desconexão está consagrado na LOPDGDD e reforçado pelo Real Decreto-lei nº 28/2020, que regula o teletrabalho. A norma espanhola impõe que os empregadores, após serem ouvidos os representantes dos trabalhadores, adotem políticas internas claras sobre desconexão, incluindo medidas de sensibilização e de formação quanto ao uso racional das tecnologias. Esta norma é ampla, estendendo-se a todos os trabalhadores, inclusive ocupantes de cargos de direção, sendo insuscetível de limitação a situações específicas de teletrabalho ou de horários flexíveis (Hissa Filho, 2024).

Se comparada aos demais países da Europa, a Espanha tem um modelo mais amplo e que se encaixa melhor no contexto brasileiro. Na França, o direito à desconexão está condicionado à negociação coletiva e, em caso de ausência desta, é o regimento interno da empresa que fará a regulamentação, podendo resultar em regras desconexas. A Itália então circunscreve o direito a elevação ao que se chama “*lavoro agile*”, que só se reúne a determinados contratos de trabalho, enquanto Portugal impõe a proibição do contato do empregador no período de descanso, sem apresentar estes mecanismos de implementação ou para setores de gestão (Hissa Filho, 2024).

O contexto do Brasil, que tem uma preponderância do setor serviços, a alta quantidade de pequenas empresas e crescimento da informalidade, tem semelhanças econômicas e estruturais com a Espanha, o que, portanto, aponta para a adoção do tal modelo legal como referência do brasileiro. A legislação espanhola parece se destacar pelo sua amplitude, a aplicabilidade geral, a inclusão de medidas de formação e de conscientização e a obrigatoriedade de políticas internas, representando um modelo robusto para orientar a

elaboração de norma própria no Brasil, possibilitando jurídica e a proteção efetiva do trabalhador (Hissa Filho, 2024).

Em meio à hiperconectividade global e às inovações da Quarta Revolução Industrial, a legislação espanhola exerce uma proteção eficaz ao direito de descanso e o direito de desconexão digital ao criar parâmetros claros para legislar , o legislador nacional aqui no Brasil poderá estruturar uma norma nacional que regule a desconexão e minimize as consequências da sobrecarga laboral provocada pela disponibilidade incessante.

Assim sendo, pode-se concluir, que, apesar de não estar expressamente previsto no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, o direito à desconexão corresponde a uma consequência natural dos princípios constitucionais que tutelam a dignidade da pessoa humana, a saúde e o direito ao lazer, de sorte que a falta de norma não traz segurança para o trabalhador, que se vê exposto à prática de hiperconexão, diminuindo a qualidade de sua vida e saúde mental. Em tal situação, impõe-se a necessidade de se legislarem regras claras e eficazes que regulamentem a disponibilidade da força de trabalho nas novas formas de trabalho digital e garantam o efetivo exercício dos direitos sociais.

Quadro 1 - Quadro comparativo internacional com as leis da França, Espanha e Itália.

Aspecto	França	Espanha	Itália
Base Legal	Lei n.º 2016-1088 (Lei El Khomri)	LOPDGDD/2018 e Real Decreto-Lei n.º 28/2020	Lei n.º 81/2017 (art. 19)
Abrangência	Todos os trabalhadores	Todos os trabalhadores, inclusive diretores	Apenas trabalhadores em “trabalho ágil”
Implementação	Negociação coletiva ou regulamento interno	Políticas internas obrigatórias com participação sindical	Acordo individual entre empregado e empregador
Sanções	Indiretas (responsabilidade trabalhista)	Previstas por descumprimento das políticas	Não há sanções específicas
Efetividade	Média – depende da negociação coletiva	Alta – modelo amplo e protetivo	Baixa – aplicação restrita
Foco Principal	Equilíbrio vida pessoal/profissional	Saúde mental e uso racional da tecnologia	Proteção à saúde e prevenção do burnout

Fonte: Quadro elaborado pela autora com base em legislações estrangeiras.

4 LIMITES DA AUTONOMIA DA VONTADE NO CONTRATO DE TELETRABALHO

A autonomia da vontade é um dos pilares do direito das obrigações, isto é, possibilita às partes a estipulação das cláusulas do contrato livremente. Entretanto, a liberdade de contratar não é irrestrita, principalmente em relação aos contratos sociais, que se entrelaçam a estes outros contratos que disciplinam a constituição da própria pessoa jurídica ou da própria existência. Nos contratos sociais, as liberdades contratuais se subordinam à legalidade, à ordem pública e aos bons costumes, visto que, de um lado, protegem os interesses dos contratantes e, de outro lado, o interesse público na execução da atividade empresarial.

Existem limites que impedem a combinação das cláusulas contratuais fixadas por normas pelo Executivo - que não contrariam as normas legais, como as normas que disciplinam a proteção do meio ambiente ou as que disciplinam sobre a proteção dos direitos trabalhistas ou normas que disciplinam sobre igualdade dos sócios.

Além da legalidade, os contratos sociais devem respeitar os bons costumes, que refletem os valores éticos e morais aceitos pela sociedade. Assim, cláusulas ofensivas à dignidade humana ou que contrariem a ética empresarial não são admitidas. Esses valores, inclusive, podem ser utilizados na interpretação de cláusulas ambíguas, garantindo uma leitura compatível com os princípios sociais.

Outro limite importante se refere à obediência às cláusulas mínimas exigidas pelo Código Civil para validade do contrato social, como a identificação dos sócios, a definição de suas quotas, as atribuições dos administradores e a forma de divisão de lucros e perdas. O descumprimento dessas exigências pode gerar a nulidade do contrato, conforme previsto em lei e reconhecido em decisões judiciais.

Apesar de que a primeira tentativa de utilização do teletrabalho se tenha realizado no Canadá, com o projeto *Alternative Work Arrangement*, somente as novas tecnologias de informação e comunicação (NTIC) proporcionaram a perpetuação desse novo modelo. Rompendo com o modelo tradicional do trabalho industrial, levando o trabalho para as casas, ou seja, de dentro de seus lares e mesmo para muitos lugares que possuam a internet (Da Silva, 2021).

A liberdade de vontade, no contrato de teletrabalho, existe, apesar de ser um direito legal estabelecido pela legislação brasileira, com contornos de acordo com normas jurídicas,

princípios constitucionais e direitos fundamentais dos trabalhadores . Quanto ao teletrabalho, é prestado majoritariamente fora da sede de trabalho e da empresa, e com o maior uso de tecnologias digitais, a liberdade de contratar não será usada em desfavor das garantias mínimas do trabalhador (Rebelo, 2024).

Ainda que no contrato possa haver previsão de horários escalonados, regime de produtividade e fornecimento de equipamentos servidor, a liberdade de contratar será limitada. O ordenamento jurídico estabelece restrições para se respeitar a dignidade humana, a intimidade, ao descanso, à saúde e à desconexão do trabalhador. Esses parâmetros visam impedir ações abusivas de requerimento de disponibilidade total ou de exigências que extrapolam consideravelmente ainda que o controle do fabricante do tempo normal de trabalho (Pereira, 2021).

Embora o teletrabalhador não esteja subordinado ao controle de jornada tradicional, essa posição não significa que ele deva arcar com uma sobrecarga ou manter-se à disposição ininterruptamente do empregador.

O princípio da razoabilidade deverá governar essa relação, prevendo intervalos adequados para os descansos e assegurando que o trabalhador não sofra qualquer tipo de sacrifício em sua saúde física e psicológica, para que possam ser possíveis, inclusive em decorrência disso, regulagens precisas relacionadas às ondas de sobrecarga (Afonso, 2020).

Além disso, ainda que exista liberdade contratual, não será possível a renúncia de direitos indisponíveis, quanto às férias, repouso remunerado semanal, adicionais legais e direitos mínimos quanto ao trabalho seguro (Afonso, 2020).

Qualquer pacto que busque flexibilizar os direitos contratuais por meio de cláusulas contratuais afrontaria os princípios do Direito do Trabalho e será nulo. O empregador, ainda que sob a égide do teletrabalho, continua a ser obrigado a zelar pela saúde e segurança do empregado. Logo, deve fornecer as orientações quanto à execução do trabalho, às condições ergonômicas e ao apoio necessário para a realização (Pereira, 2021).

Ademais, pesquisa da Organização Mundial da Saúde (2022) revelou que 30% dos brasileiros possuem diagnóstico de Burnout, demonstrando a gravidade da crise de saúde mental relacionada ao trabalho (Sizenando; Torres, 2025). Tal situação se agravou após a pandemia de Covid-19, uma vez que houve a massificação do teletrabalho. Os dados do Ministério da Saúde mostram que os diagnósticos de Burnout e transtornos de ansiedade aumentaram pressão tóxica, em consequência do home office, que embora disponibilize tal flexibilidade, ainda provoca a indistinção entre tempo pessoal e tempo de trabalho, e a ausência

de regulamentação que estabelece limites de jornada, favorecendo abusos, como exigir a permanente disponibilidade, gerando estresse crônico, ansiedade e depressão (USP, 2023).

Esse cenário estatístico evidencia que o problema é estrutural e não ocasional. A lógica da produtividade ilimitada e da hiperconexão produz o fenômeno gostar de ser “telepressão”, ou seja, a obrigação implícita, sob pena de penalidades, de estar sempre disponível para atender às demandas digitais. Pesquisas indicam que essa prática compromete a harmonia entre o trabalho e a vida pessoal, impactando diretamente direitos fundamentais como o lazer, a privacidade e a saúde (Sizenando; Torres, 2025).

No meio jurídico tal realidade também se reflete. As reclamações trabalhistas de doenças ocupacionais de ordem psíquica vêm crescendo, sendo muitas delas alegações de que a falta de desconexão causa danos morais, existenciais e inclusive indenização por equiparação a acidente de trabalho, conforme o entendimento predominante da jurisprudência trabalhista. Em decisão de 2023, por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho discutiu o caso em que a supressão das férias oferecidas, por quatro anos, foi entendida como violação ao direito ao lazer e aos vínculos familiares, caracterizando dano existencial (TST-RR: 0101882-49.2016.5.01.0015).

Em consequência, a autonomia da vontade no contrato de teletrabalho precisa ser exercida de forma responsável, respeitando as limitações impostas pelo ordenamento jurídico. A proteção do trabalhador é condição imprescindível para promover relações de trabalho equilibradas, seguras e compatíveis com os princípios constitucionais que orientam o trabalho digno (Rebelo, 2024).

Referente à estrutura necessária ao exercício de suas atividades, o artigo 75-D, prescreve que as condições de aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos, além de eventual reembolso das despesas do empregado, deverão estar previstas de maneira escrita no contrato.

A norma, porém, não define quem arcará com esses custos, exigindo somente que isso seja previamente acordado, permitindo margens para interpretação, embora a lógica geral da CLT, por força do artigo 2º, atribua ao empregador o risco da atividade econômica.

De modo geral, o enquadramento jurídico do teletrabalho no Brasil buscou, portanto, um equilíbrio dos direitos dos trabalhadores com a flexibilidade da nova modalidade, adequando a legislação às transformações do mundo do trabalho sorvidas pela tecnologia digital.

Os contratos sociais, além de licitude, devem adequar-se aos bons costumes, representando os princípios morais e éticos aceitos pela sociedade, de modo que são excluídas cláusulas contrárias à dignidade do homem ou que contrariem a ética empresarial. Estes valores podem ser utilizados para a interpretação das cláusulas ambíguas, garantindo a interpretação com valores compatíveis com os princípios sociais.

Dessa forma, pode-se concluir que a autonomia da vontade no contrato de teletrabalho deve ser pensada dentro de parâmetros que restrinjam seu uso, visando a assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas e a proteção do trabalhador em sua saúde física e moral.

A liberdade contratual não pode ser utilizada como um instrumento para desproteger as garantias mínimas, como o descanso, a desconexão, o direito à privacidade e a dignidade da pessoa humana, devendo o empregador ser agente de medidas que garantam esses bens. Sendo assim, a experiência estrangeira demonstra que a falta de uma previsão específica do direito à desconexão produz vulnerabilidades, na exata medida da necessidade do desenvolvimento de uma legislação no Brasil.

Neste contexto, a inexistência de regulamentação específica que reconheça o direito à desconexão no Brasil evidencia um descompasso entre o arcabouço jurídico atual e os novos “modos de trabalho digitais”, permitindo interpretações divergentes da jurisprudência e tornando o trabalhador exposto a abusos doravante em relação à sobrecarga e hiperconexão. Já as experiências internacionais mostram que a flexibilidade do teletrabalho pode conviver com a proteção efetiva dos direitos fundamentais do trabalhador.

A análise de modelos existentes em outros países, especialmente técnicos consagrados na França, Itália e Espanha, proporciona lições valiosas para a criação de políticas internas, para a negociação coletiva e para o esclarecimento de modelos para a desconexão digital. Elas podem servir de referência para a promoção de um arcabouço normativo brasileiro que se revele funcional, aplicável e adaptável às especificidades de uma realidade do mercado de trabalho local que é marcada pela predominância do setor de serviços, pequenas empresas e elevado índice de informalidade.

A violação do direito à desconexão também configura não somente a violação às normas princípios do direito do trabalho, mas também a ocorrência de um dano de natureza existencial, que retira do trabalhador a possibilidade de desenvolver a sua dimensão pessoal e familiar e conviver socialmente. O trabalhador sempre conectado prescinde do tempo necessário para desenvolver as suas atividades com afeto, lazer, descanso autorrealização e é reduzido à mera condição de ferramenta produtiva. Esse estado permanente de disponibilidade causa

comprometimento de sua saúde física e mental, afetando não apenas sua identidade, mas comprometendo, em última análise, seus projetos de vida. O dano existencial causado pela supressão do direito à desconexão condena-o a uma ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, fundamental na ordem constitucional brasileira, na medida em que nega ao indivíduo o direito de existir alteram a condição de trabalho, tornando possível existir de modo livre, saudável e pleno.

Quadro 2 -Resumo Comparativo – Direito à Desconexão			
País	Situação Jurídica	Características Principais	Impactos / Lições para o Brasil
França	Regulamentado desde 2017 (Lei El Khomri)	Trabalhador não é obrigado a atender demandas fora da jornada.- Baseado no diálogo social: empresas e sindicatos definem regras específicas.- Protege saúde, lazer, descanso e vida privada.- Jurisprudência consolidada: não responder fora do expediente não é falta grave.	Mostra importância da negociação coletiva e da proteção ampla contra a hiperconexão . Serve de referência para conciliar vida profissional e pessoal no Brasil.
Itália	Regulamentado de forma restrita (Lei nº 81/2017, art. 19)	- Aplica-se apenas a trabalhadores “ágeis” (<i>smart working</i>).- Depende de previsão em acordo individual de trabalho.- Não prevê sanções claras.- Complementado por acordos coletivos que definem horários de disponibilidade e desconexão.- Alinhado às regras europeias de descanso: 11h entre jornadas, 48h semanais.	Modelo limitado, dependente da autonomia individual. Indica a necessidade de regras claras e abrangentes, não restritas a determinados contratos.
Espanha	Regulamentado pela LOPDGDD (2018) e Real Decreto-lei nº 28/2020	- Direito expresso e universal, estendido a todos os trabalhadores, inclusive cargos de direção.- Empregador deve adotar políticas internas obrigatórias sobre desconexão.- Medidas de sensibilização e formação sobre uso racional das tecnologias.	Modelo considerado mais próximo da realidade brasileira (setor de serviços, pequenas empresas, informalidade). Destaca a importância da aplicabilidade geral, políticas internas obrigatórias e educação digital.

Brasil	Não regulamentado de forma expressa	- Reconhecido apenas de forma implícita pela Constituição (dignidade, saúde, lazer, descanso).- CLT trata de intervalos e sobreaviso, mas não da hiperconexão. Jurisprudência reconhece indenização em caso de violação.- Reforma Trabalhista (2017) não abordou o tema.	Ausência de lei específica gera insegurança jurídica e cultura de hiperconexão. Necessidade urgente de regulamentação. A experiência espanhola é a mais compatível para inspirar o modelo brasileiro, pela amplitude, aplicabilidade geral e proteção efetiva.
---------------	-------------------------------------	--	--

Fonte: Quadro elaborado pela autora com base em pesquisa bibliográfica e legislativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa atual tem o objetivo de analisar criticamente sobre a inexistência de uma norma protetiva específica do direito à desconexão no Brasil, sobretudo em relação ao teletrabalho, e quais limites a autonomia da vontade deve respeitar nos contratos de adesão reguladores dessa relação de trabalho.

Embora o teletrabalho seja observado como indicativo do avanço tecnológico e organizacional nas relações de trabalho, esse também traz à tona lacunas e riscos significativos de desrespeito à integridade física e mental do trabalhador, ao se exigir disponibilidade excessiva quanto ao trabalho.

O advento da Indústria 4.0 e a disseminação das tecnologias da informação e da comunicação trouxeram definitivamente uma nova dinâmica ao trabalho. O ambiente digital de trabalho rompe para sempre com as fronteiras entre o tempo de trabalho e tempo de repouso e, com isso, surge um novo direito, a saber, o direito à desconexão.

Trata-se da garantia de natureza fundamental de proteção da vida particular do trabalhador, de proteção de sua saúde, de seu tempo de lazer, de seu convívio familiar e de sua dignidade. Entretanto, a falta de norma protetiva ao trabalhador tem permitido a permanência das práticas devassadoras.

Embora o direito à desconexão não esteja positivado na legislação pátria, ele pode ser extraído de interpretação sistemática da Constituição, da CLT, da jurisprudência e dos tratados internacionais. Contudo, a carência de um suporte legal bem delineado gera insegurança jurídica aos trabalhadores e empregadores, levando a decisões conflitantes no Judiciário e ao aumento das ações no âmbito das relações de emprego.

A cultura da hiperconexão, em que a falta de limites normativos bem definidos piora essa relação, ameaça direitos historicamente conquistados, que são o direito de gozo das férias, do descanso, direito à saúde e da limitação da jornada de trabalho. A telepressão, movimento que resulta dessa cultura, leva ao adoecimento dos trabalhadores e traz impactos de evolução de quadro de ansiedade, estresse, depressão e até mesmo a síndrome de Burnout, reconhecida como uma doença ocupacional. O desbalanceamento entre vida pessoal e vida profissional, além de prejudicar a produtividade, lesiona diretamente a dignidade do trabalhador, levando ao prejuízo existencial.

Na mesma ocasião, foram também tratados os limites da autonomia da vontade nas relações contratuais do teletrabalho, de modo que se estabeleceu que, se a liberdade do contratar representa um dos princípios de governo nas relações privadas, não pode sobrepor-se à legislação de proteção do trabalho ou permitir a renúncia a direitos irrenunciáveis.

O contrato do teletrabalho deve observar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, segurança, saúde, lazer e descanso. A formalização do contrato não pode servir de instrumento para legitimar atos que venham a infringir os referidos princípios, sob pena de nulidade das cláusulas abusivas e responsabilidade do empregador.

A Reforma Trabalhista de 2017, havendo até mesmo regulado o teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E da CLT, não disciplinou o direito à desconexão, mostrando-se insuficiente frente à complexidade dessa nova realidade do teletrabalho. A falta de normas bem definidas sobre a administração do tempo fora do expediente de trabalho caracteriza um verdadeiro vazio normativo, que deve urgentemente ser suprido pelo legislador, tendo como base a experiência de outros países e o diálogo com a jurisprudência e a doutrina nacional.

Pode-se afirmar, então, que há uma urgência na formulação de uma norma jurídica que discipline o direito à desconexão, por meio da definição de critérios para o seu cumprimento, de métodos de controle da jornada de trabalho e de penalidades para o seu descumprimento.

Contudo, é igualmente necessário que haja uma mudança na cultura empresaria, que deve valorizar o equilíbrio entre a vida laboral e a vida pessoal. É responsabilidade das empresas reconhecerem a sua responsabilidade social e garantirem o zelo pela saúde mental dos trabalhadores, proporcionando um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

Logo, diante de tudo o que foi apresentado, nota-se que a falta de uma regulamentação expressa sobre o direito à desconexão nos ordenamentos jurídicos do Brasil traz insegurança para o trabalhador, assim como traz insegurança para o empregador e também incentiva ações abusivas que atingem a integridade física e mental do trabalhador.

Inspirando-se em experiências internacionais, principalmente no modelo espanhol, que tem uma abrangência normativa aliada à exigência de elaboração de políticas internas de conscientização, pode-se sugerir um modelo normativo que regulamente, de maneira objetiva, o direito do [trabalhador] a períodos de descanso efetivo, sem cobrança, contato ou exigência no que respeita ao trabalho. Nesse sentido, defende-se que a legislação brasileira avance para o reconhecimento da desconexão como um direito fundamental, estabelecendo que o trabalhador não pode ser constrangido, de modo direto ou indireto, a prestar atenção a mensagens, ligações, e-mails ou outros meios de comunicação corporativa fora da sua jornada de trabalho.

Como ainda não existe uma resposta legislativa clara para o tema do direito à desconexão, o caminho norteador deve caber ao Judiciário, aos aplicadores do Direito e aos próprios empregadores, para dar efetividade ao direito à desconexão. A proteção da saúde mental dos trabalhadores não diz respeito somente a uma questão jurídica, mas a um imperativo ético e social, frente às novas formas trabalhistas que prevalecem atualmente.

Ademais, é fundamental que as companhias sejam compelidas à construção de medidas internas de desconexão, com a participação dos trabalhadores e suas entidades sindicais, elaborar campanhas informativas para o uso saudável das tecnologias e os riscos da hiperconexão. Também deve estar claro que o trabalhador não poderá sofrer advertências, demissões ou prejuízos em sua carreira profissional em razão de recusar a estar à disposição fora de seu horário, salvo para os casos de sobreaviso legal e devidamente remunerado. A violação sistemática desse direito deverá ser considerada como infração de natureza trabalhista do empregador, sujeitando-o às sanções e a reparação de danos morais e existenciais, além do pagamento de horas extras ou sobreaviso, se existentes.

Eis a reflexão crítica central da pesquisa, a efetivação do direito à desconexão deve recorrer por lei ou a jurisprudência já seria suficiente para sua concretização? Apesar da interpretação constitucional e da atuação do Judiciário terem possibilitado avanços significativos, a jurisprudência não é uma via tranquila. Por necessitar de ser mais reativa e casuística, não assegura a segurança e a uniformidade necessária à proteção desse direito. Por isso, defende-se que a positivação legal é o maior caminho para garantir critérios objetivos, mecanismos de fiscalização e penalidades.

A legislação não atua sozinha: é preciso dialogar com a jurisprudência e a doutrina para capturar as realidades concretas das novas formas de trabalho que permeiam a vida. O aspecto jurídico é fundamental, mas o direito à desconexão tem impacto social e interdisciplinar, envolvendo as áreas da saúde, da psicologia e dos direitos humanos. O reconhecimento desse

direito colabora na construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e humanizados, fortalecendo mais as políticas de bem-estar e de prevenção de doenças ocupacionais. A desconexão não é apenas uma garantia jurídica, mas é uma necessidade ética e social em tempos de transformações da contemporaneidade.

REFERÊNCIAS

AFONSO, José Roberto (org.). **Trabalho 4.0**. São Paulo: Almedina Brasil, 2020. 284 p. Disponível em: https://books.google.com/books/about/Trabalho_4_0.html?id=mmX6EAAAQBAJ. Acesso em: 29 jul. 2025.

BONDUKI, Maria Fernanda; JÚNIOR, Marco Aurélio Serau. *O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização*. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 6, n. 2, p. 83-101, 2023. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/265>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0132600-65.2009.5.06.0005**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/17730344/inteiro-teor-103817604>. Acesso em: 29 jul. 2025.

CATAUDELLA, Maria Cristina; DE FREITAS FILHO, Romulo Nei Barbosa. *O direito à desconexão e o trabalho à distância na Itália*. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 10, n. 2, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/562/216>. Acesso em: 29 jul. 2025.

CARVALHO, Laura Vieira de. **O direito à desconexão na legislação brasileira e o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 2022. 46 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2022. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/5024/3/MONOGRAFIA_Odireito%c3%a0desconex%c3%a3onalegisla%c3%a7%c3%a3o.pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

DA SILVA MENEZES, Rafael. **Teletrabalho e Direito a Desconexão: reflexividade sobre as demandas de hiperfuncionamento laboral no serviço público e na iniciativa privada**. São Paulo: Editora Dialética, 2024.

DA SILVA, Gabriela Rangel. *Teletrabalho: uma análise comparativa entre o ordenamento jurídico brasileiro e português*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, 2021. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/24/28>. Acesso em: 29 jul. 2025.

DA SILVA, Gabriela Rangel. **O Direito à Desconexão na Indústria 4.0**. 2023. 286 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade do Minho, Braga (Portugal), 2023. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/86422>. Acesso em: 29 jul. 2025.

DE SOUZA, Gustavo Henrique Caetano; DOS SANTOS, Nivaldo. *Ao direito à desconexão do trabalhador da jornada de trabalho*. **Novos Direitos**, v. 12, n. 1, 2025. Disponível em: <https://www.unifan.edu.br/revistas/index.php/RevistaICJ/article/view/1260>. Acesso em: 29 jul. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês**. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, 2021. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/23/27>. Acesso em: 29 jul. 2025.

GOMES, Beatriz Alves. **Avanços tecnológicos e limites legais da jornada de trabalho: necessidade de adaptação da legislação trabalhista para incluir o direito à desconexão**. 2024. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/44019/1/Avan%c3%a7osTecnologicosLimites.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2025.

GONÇALVES, Tainã Baptista; DE SOUSA, Vivian Teodoro. *Teletrabalho e o direito à desconexão*. **Projeção: Direito e Sociedade**, v. 14, n. 1, 2023. Disponível em: <https://projecaociencia.com.br/index.php/Projecao2/article/view/2156/1641>. Acesso em: 29 jul. 2025.

HISSA FILHO, Hélio Barbosa. **Desconexão digital no trabalho: análise a partir do estudo comparado entre Brasil e Espanha**. 2024. 160 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/79377/3/2024_dis_hbhfilho.pdf. Acesso em: 29 jul. 2025.

MELO, Sandro Nahmias; DE ALMEIDA LEITE, Karen Rosendo. **Direito à Desconexão do Trabalho: com análise crítica sobre teletrabalho, uberização, infoxicação e reflexos da pandemia Covid-19**. São Paulo: LTr, 2021.

NASCIMENTO, Thiago Farias. **O dano existencial como consequência da violação ao direito à desconexão laboral no teletrabalho**. 2024. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/30350>. Acesso em: 29 jul. 2025.

PEREIRA, Jussara Jéssica; BARBOSA, Jane K. Dantas; SARAIVA, Carolina Machado. **Sobre o tempo livre na era do teletrabalho**. *Caderno de Administração*, v. 29, n. 1, 2021. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/7338/733876309007/733876309007.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2025.

REBELO, Glória. **Estudos de Direito do Trabalho: teletrabalho, banco de horas, assédio moral, contrato a termo**. Lisboa: Leya, 2024.

SANTOS, Ananda Borba dos. ***O direito à desconexão no Direito do Trabalho: desafios para efetivar a regulamentação na legislação trabalhista.*** 2024. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2024. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/293985>. Acesso em: 29 jul. 2025.

SANTOS, Rafa. ***Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19.*** Consultor Jurídico, 10 jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sidoevocado>. Acesso em: 14 jul. 2025.

SIZENANDO, Eulália Fernanda de Medeiros; TORRES, Saulo de Medeiros. ***O alto índice de burnout, home office e o direito à desconexão como um direito fundamental e humano.*** Recima21 – **Revista Científica Multidisciplinar**, v. 6, n. 1, 14 jan. 2025. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.47820/recima21.v6i1.6161>. Acesso em: 29 jul. 2025.

USP. Jornal da Universidade de São Paulo. ***Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros.*** Jornal USP, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>. Acesso em: 22 set. 2025.