

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

DÉBORA CAMPOS TELES

O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

RUBIATABA/GO

2023

DÉBORA CAMPOS TELES

O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação do Prof. Me. em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente Rogério Gonçalves Lima.

RUBIATABA/GO

2023

DÉBORA CAMPOS TELES

O TELETRABALHO E O DIREITO A DESCONEXÃO

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação do Prof. Me. em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente Rogério Gonçalves Lima.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM __ / __ / __

Professor Mestre Rogério Gonçalves Lima
Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Professor Mestre Francinaldo Soares de Paula
Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Professor Mestre Danilo Ferraz Nunes Silva
Examinador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, que me apoiaram e incentivaram em cada etapa do curso e contribuíram muito para a realização deste trabalho.

Aos meus irmãos e cunhadas que sempre estiveram ao meu lado, sempre assegurando um ponto de apoio que foi muito importante para que eu pudesse chegar até o final do meu curso.

Aos professores, por todo tempo dedicado que me permitiu buscar um melhor desempenho para o meu processo de formação profissional no decorrer do curso de Direito.

Ao Professor Rogério Lima, em especial, por ter sido o meu orientador e ter desempenhado tal papel com esmero e compromisso.

A todos aqueles que contribuíram, direta ou indiretamente para a realização deste trabalho, enriquecendo o meu aprendizado.

Às pessoas que tive a dádiva de conhecer no transcorrer desses cinco anos de curso, que muito me incentivaram e que indubitavelmente tiveram significativo impacto na minha formação acadêmica.

“Um bom descanso é metade do trabalho”

Proverbio iugoslavo

RESUMO

Esta monografia teve como objetivo analisar o direito à desconexão para os trabalhadores inseridos na modalidade de teletrabalho, bem como investigar se a legislação vigente proporcionou proteção adequada a esses profissionais nesse aspecto. Utilizando um método dedutivo e recorrendo a recursos bibliográficos e documentais, a pesquisa buscou compreender os entendimentos doutrinários acerca do teletrabalho e do direito à desconexão. Ao explorar os referenciais teóricos, foi possível constatar que o teletrabalho, impulsionado pelos avanços tecnológicos, trouxe novas formas de trabalho remoto, com a utilização de dispositivos eletrônicos e comunicação virtual. No entanto, essa hiperconexão também levantou questões relacionadas ao direito à desconexão, ou seja, a necessidade do trabalhador se desligar das atividades laborais fora do horário de trabalho regular. A análise da legislação vigente revelou que, embora não haja uma regulamentação específica sobre o direito à desconexão no Brasil, existem instrumentos jurídicos que podem ser aplicados para garantir o descanso e a preservação da vida pessoal e familiar dos teletrabalhadores. Por exemplo, a limitação da jornada de trabalho prevista na Constituição Federal de 1988, os intervalos de descanso estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o direito às férias remuneradas são algumas das normas que podem contribuir para a proteção desse direito. No entanto, é importante destacar que a jurisprudência tem desempenhado um papel fundamental na consolidação do direito à desconexão. Decisões judiciais têm reconhecido a violação desse direito quando os teletrabalhadores são constantemente demandados a responder mensagens e e-mails fora do horário de trabalho, comprometendo seu descanso, seu convívio social e familiar.

Palavras-Chave: Desconexão; Teletrabalho; Direitos Fundamentais.

ABSTRACT

This dissertation aimed to analyze the right to disconnect for workers engaged in telework and investigate whether the current legislation has provided adequate protection to these professionals in this regard. Using a deductive method and relying on bibliographic and documentary resources, the research sought to understand the doctrinal understandings regarding telework and the right to disconnect. By exploring the theoretical frameworks, it was possible to ascertain that telework, driven by technological advancements, has brought new forms of remote work, involving the use of electronic devices and virtual communication. However, this hyperconnectivity has also raised issues related to the right to disconnect, which refers to the need for workers to disconnect from work activities outside regular working hours. The analysis of the existing legislation revealed that, although there is no specific regulation on the right to disconnect in Brazil, there are legal instruments that can be applied to ensure rest and the preservation of personal and family life for teleworkers. For instance, the limitation of working hours provided for in the Federal Constitution, the rest intervals established in the Consolidation of Labor Laws (CLT), and the right to paid vacation are some of the norms that can contribute to the protection of this right. However, it is important to highlight that case law has played a fundamental role in consolidating the right to disconnect. Judicial decisions have recognized the violation of this right when teleworkers are constantly required to respond to messages and emails outside of working hours, compromising their rest and their social and family life.

Keywords: Disconnection; Telework; Fundamental Rights.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------|--|
| ART | Artigo |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CRFB | Constituição da República Federativa do Brasil |
| INC | Inciso |
| MP | Medida Provisória |
| Nº | Número |

LISTA DE SÍMBOLOS

- § Parágrafo
- §§ Parágrafos

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 13 |
| 2 TELETRABALHO | 16 |
| 2.1 DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO | 16 |
| 2.2 EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA | 17 |
| 3 DIREITO À DESCONEXÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA | 21 |
| 3.1 CONCEITO DE DESCONEXÃO | 21 |
| 3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988 | 23 |
| 4 DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR, SUA IMPORTÂNCIA PARA O TRABALHADOR E A LEGISLAÇÃO ATUAL | 27 |
| 4.1 A IMPORTÂNCIA DA DESCONEXÃO PARA O TRABALHADOR. | 27 |
| 4.2 LEGISLAÇÃO ATUAL SOBRE TELETRABALHO E A DESCONEXÃO | 30 |
| 5 O DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR: CASOS EMBLEMÁTICOS E POSICIONAMENTOS JURISPRUDENCIAIS | 33 |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 38 |
| REFERÊNCIAS | 40 |

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou home office, tem se tornado uma realidade cada vez mais presente nas organizações em todo o mundo. Essa modalidade de trabalho permite que os profissionais realizem suas atividades fora do ambiente tradicional de escritório, utilizando recursos tecnológicos para se comunicar e executar suas tarefas. Nos últimos anos, o teletrabalho ganhou ainda mais relevância devido às transformações aceleradas no mundo do trabalho, impulsionadas pela pandemia de COVID-19. Milhões de pessoas tiveram que se adaptar a essa nova forma de trabalho, o que trouxe à tona questões importantes sobre direitos trabalhistas e regulamentações específicas.

Um dos temas centrais que emergiram nesse contexto é o direito à desconexão do trabalhador. Com a possibilidade de realizar suas atividades em casa ou em qualquer outro local fora do ambiente de trabalho convencional, os limites entre vida profissional e pessoal podem se tornar tênues. O acesso constante às tecnologias de comunicação pode levar a uma sobreposição de horários e dificuldades em estabelecer momentos de descanso e lazer. Além disso, serão considerados os impactos psicossociais do teletrabalho e as demandas por uma legislação mais adequada para garantir o direito à desconexão. Serão abordadas também as práticas organizacionais que promovem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, levando em conta tanto as necessidades dos trabalhadores quanto as demandas das empresas.

Compreender e refletir sobre o direito à desconexão no teletrabalho é essencial para promover condições de trabalho saudáveis e sustentáveis. Dessa forma, será possível assegurar o bem-estar dos trabalhadores, a eficiência nas organizações e a construção de um futuro do trabalho mais equilibrado e adaptado às transformações do mundo contemporâneo.

Sendo assim, este trabalho teve como objetivo analisar o instituto do teletrabalho, com foco nos efeitos da legislação em assegurar o direito à desconexão do trabalhador nessa modalidade de trabalho.

Com o avanço tecnológico e o amplo acesso aos meios de telecomunicação, como celulares e outros dispositivos com acesso à internet, surge a preocupação de regulamentar as novas formas de trabalho que surgem a partir dessas ferramentas telemáticas. Para isso, é necessário o engajamento dos legisladores, que têm o poder

e o dever de criar mecanismos para garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores não sejam suprimidos.

Nesse estudo, vamos abordar especificamente o direito à desconexão, que, embora não esteja formalmente estabelecido na legislação trabalhista, está intrinsicamente ligado aos direitos fundamentais e ao direito do trabalho. Aprofundaremos esse tema nos capítulos seguintes.

O trabalho tem como tema principal o teletrabalho e o direito à desconexão, sob a perspectiva da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e suas alterações mais recentes. Vamos identificar possíveis lacunas na legislação que possam deixar o teletrabalhador desamparado quanto ao direito à desconexão. O problema de pesquisa é: o teletrabalhador tem garantido o seu direito à desconexão pela legislação trabalhista? Para responder a essa pergunta, iremos analisar a Lei nº 13.467/17, a MP nº 1.108/22 e a Lei nº 14.442/22. A pesquisa buscará verificar se tem havido supressão do direito à desconexão para os trabalhadores em teletrabalho ou se eles estão devidamente amparados pela legislação.

O objetivo geral da pesquisa é identificar se a legislação é eficaz em garantir o direito à desconexão do trabalhador em teletrabalho. Para alcançar esse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: analisar a legislação trabalhista, com foco na Lei nº 13.467/17, na MP nº 1.108/22 e na Lei nº 14.442/22; estudar as interpretações doutrinárias sobre o direito à desconexão; analisar as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o trabalhador e para o empregador; e, por fim, verificar se a legislação brasileira tem avançado na garantia do direito à desconexão para os trabalhadores em teletrabalho.

Este trabalho começa com um breve relatório sobre a definição do teletrabalho, a fim de conceituá-lo. Após estabelecermos o conceito, que é fundamental para compreender a temática em questão, é necessário explorar a evolução do teletrabalho no Brasil. A explanação sobre a evolução histórica é essencial, uma vez que é por meio das mudanças na forma de trabalho ao longo do tempo que chegamos ao entendimento atual do objeto de estudo.

O direito à desconexão, que é o cerne do problema abordado neste trabalho, tem uma seção dedicada à sua definição e evolução histórica. A conceituação dos termos utilizados ao longo do estudo é de extrema importância para estabelecer um

entendimento consistente. Após o breve relato sobre a evolução histórica dos termos utilizados nesta pesquisa, iniciamos o estudo efetivo da legislação e sua eficácia na aplicação para assegurar o direito à desconexão do empregado em regime de teletrabalho.

É nesse contexto que a presente pesquisa dedica uma seção a análise da importância do direito à desconexão para o teletrabalhador, bem como acerca da legislação vigente inerente ao direito do teletrabalhador de se desconectar da rotina laboral, tal análise permitirá uma compreensão da importância do direito à desconexão no contexto do teletrabalho; e desta forma é possível verificar a eficácia da legislação atual em certificar o direito à desconexão para o teletrabalhador.

É importante ressaltar que este trabalho, em sua pesquisa, não pretende analisar os aspectos sociológicos, psicológicos ou políticos. Em vez disso, foca-se exclusivamente nos aspectos jurídicos com base na legislação atual e na teoria do direito à desconexão.

2 TELETRABALHO

Nesta seção, a análise é direcionada às diversas terminologias que, em virtude do notável avanço dos meios de telecomunicação, muitas vezes se entrelaçam e podem gerar confusão. O foco principal do presente estudo será o teletrabalho, uma forma de trabalho que se destaca por sua relação com a utilização dessas tecnologias de comunicação e informação. Exploraremos em detalhes os conceitos, características e desafios relacionados a esse fenômeno laboral contemporâneo.

2.1 DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

A princípio, vejamos o que se extrai sobre a definição de teletrabalho nos termos do dicionário *on line* de língua portuguesa, teletrabalho, significa: Trabalho que pode ser realizado remotamente, fora do espaço da empresa ou da sede da entidade empregatícia, feito com auxílio de computadores ou de outros dispositivos cuja comunicação à distância pode ser efetuada; enquanto *home office*, termo corriqueiramente utilizado, é uma expressão Inglesa que em tradução livre para o português, significa, trabalho em casa (FINCATO, 2016).

Nos termos do Art. 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017 e modificado pela Lei nº 14.442, de 2022, considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por natureza, não se constituam como trabalho externo. Assim, reforçando a desnecessidade da permanência do empregado em sua residência para que seja caracterizada como uma relação de teletrabalho.

Luciano Martinez conceitua o trabalho em *home office* como “organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendedurismo”. (2020, p. 387)

Em sua obra, Alice Monteiro relaciona teletrabalho da seguinte forma: o teletrabalho é a atividade desenvolvida graças a tecnologia eletrônica de transmissão

a distância, derivado da necessidade de reestruturar as organizações de trabalho (BARROS, 2016, p. 211). Entendimento adotado pela autora no ano anterior a conhecida reforma trabalhista.

Assim pode se dizer que:

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um novo conceito de organização laboral por meio da qual o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento (PANCOTTI JÚNIOR, 2018, p. 43)

Desta forma vislumbra-se que o entendimento acerca do termo teletrabalho vem sendo modificado, abrangendo categorias outrora rígidas para sua conceituação.

Segundo Delgado:

Trabalho no Domicílio (Home-Office) e Teletrabalho – Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado home office, á base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.) (DELGADO, 2016, p. 1002).

Nesse contexto, teletrabalho e trabalho em *home office* serão tratados como sinônimos no presente estudo, por não haver a rigidez quanto ao dever de o trabalhador permanecer em sua residência no horário de trabalho, necessidade essa que se faz dispensável na atualidade em virtude das tecnologias que possibilitam a comunicação entre empregado e empregador de localização distinta da residência.

Para melhor elucidação acerca do teletrabalho, ora objeto de análise, deve-se entender como ocorreu a evolução na legislação pátria.

2.2 EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O teletrabalho, embora não seja uma forma de trabalho recente, foi oficialmente incorporado ao Código Trabalhista em 2017, por meio da conhecida reforma trabalhista. No entanto, essa inclusão inicial não foi suficientemente clara em relação às suas delimitações, o que demandou uma posterior regulamentação mais precisa, a fim de abordar os diversos requisitos que não foram adequadamente elucidados pela legislação (OLIVEIRA; PANTOJA, 2020).

É importante observar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada da década de 1940, não abordava especificamente a modalidade de teletrabalho. Isso se deve ao fato de que, naquela época, a possibilidade de trabalhar por meio de meios telemáticos de comunicação não era uma realidade palpável (BARBOSA, 2010).

No entanto, de acordo com Delgado (2016), com os avanços tecnológicos e a ampla disponibilidade de recursos de comunicação, o teletrabalho passou a ser uma opção viável e atrativa tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Essa modalidade de trabalho proporciona flexibilidade, redução de custos operacionais e maior conciliação entre vida profissional e pessoal.

Conforme exemplifica Delgado:

A CLT, concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho no domicílio, no antigo texto de seu art. 6º (“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”), reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (art. 62, I, CLT). (DELGADO, 2016, p. 1002).

De acordo com Delgado (2016), a discussão acima aborda a falta de regras específicas sobre o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi concebida na década de 1940. Ao tempo em que a CLT foi elaborada, os meios tecnológicos que possibilitam o teletrabalho atual não existiam, e o trabalho em domicílio era tratado de forma limitada no artigo 6º, que estabelecia que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego. Além disso, o artigo 62, inciso I, tratava das situações de trabalho externo ao ambiente físico da empresa.

Essa falta de regulamentação específica no texto original da CLT evidencia a necessidade de uma atualização da legislação trabalhista para lidar com as novas

formas de trabalho decorrentes dos avanços tecnológicos. Com o surgimento do teletrabalho e a crescente adoção dessa modalidade laboral, é essencial estabelecer regras que garantam a proteção dos direitos trabalhistas e a adequada regulamentação das relações de trabalho nesse contexto (FERNANDES, 2022).

Ao longo do tempo, foram promovidas alterações e atualizações na legislação trabalhista brasileira para abordar o teletrabalho e outras formas de trabalho não presenciais. A reforma trabalhista de 2017, por exemplo, trouxe a inclusão de dispositivos específicos para o teletrabalho na CLT, por meio dos artigos 75-A a 75-E. Essa regulamentação mais detalhada foi uma tentativa de abordar as particularidades desse tipo de trabalho e estabelecer direitos e responsabilidades tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores.

Contudo, mesmo com essas alterações, ainda existem desafios e questões em aberto no que diz respeito ao teletrabalho. A constante evolução tecnológica e as transformações no mundo do trabalho exigem uma revisão constante da legislação trabalhista, a fim de garantir uma proteção adequada aos trabalhadores e uma regulamentação atualizada para essa modalidade de trabalho. Nessa linha, a prática do teletrabalho tem sido amplamente adotada, e com o avanço tecnológico, foi possível observar um crescimento notável dessa modalidade de trabalho, impulsionado pela facilidade de conectividade proporcionada pelos meios telemáticos (THOM, 2017).

A pandemia de COVID-19, que se espalhou pelo mundo a partir de 2020, teve como consequência o aumento significativo do número de trabalhadores que precisaram aderir ao teletrabalho devido às medidas de distanciamento social necessárias. Essa rápida transição dos contratos para o teletrabalho impulsionou o Poder Estatal a criar regulamentações emergenciais. Nesse sentido, foi publicada em 22 de março de 2020 a Medida Provisória nº 927, com o objetivo de redefinir as possibilidades de contratação e alteração de contratos existentes para a modalidade de teletrabalho, visando preservar o emprego e a renda frente aos impactos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública (FREITAS; CARDOSO, 2020).

Porém, a MP nº 927/2020 teve sua eficácia encerrada em 19 de julho de 2020, uma vez que não foi convertida em lei dentro do prazo legal. Em contrapartida, no ano

de 2022, entrou em vigor a Medida Provisória 1.108, que abordava, entre outros temas, o teletrabalho.

A MP nº 1.108/22 trouxe significativas regulamentações para os teletrabalhadores, modificando consideravelmente o texto inserido pela reforma trabalhista, a fim de oferecer mais segurança jurídica para essa modalidade de contratação. Posteriormente, em setembro de 2022, a Medida Provisória 1.108 foi convertida na Lei nº 14.442, que trouxe importantes alterações para os trabalhadores em regime de teletrabalho.

O direito à desconexão é uma questão crucial no contexto do teletrabalho, pois se refere à possibilidade de estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, evitando a sobrecarga e preservando a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Esse direito visa garantir que os teletrabalhadores tenham momentos de descanso e lazer, sem a constante pressão de estar disponível e conectado ao trabalho.

Ao compreender a evolução legislativa do teletrabalho no Brasil e explorar o conceito e a importância do direito à desconexão, será possível analisar de forma mais aprofundada as regulamentações e as implicações jurídicas relacionadas ao teletrabalho e à proteção dos direitos dos trabalhadores nessa modalidade.

3 DIREITO A DESCONEXÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Essa seção, inicialmente, dedicar-se-á a identificar na legislação brasileira o amparo para o trabalhador de ter resguardado o seu direito a desconectar-se do labor. Para alcançar tais objetivos a presente seção será dividida em subtópicos.

3.1 CONCEITO DE DESCONEXÃO

O conceito de desconexão, embora não esteja expressamente formalizado no ordenamento jurídico brasileiro, está intrinsecamente ligado às garantias fundamentais, à saúde e ao lazer dos trabalhadores. Essas garantias estão sedimentadas na legislação trabalhista, tendo como base a Constituição Federal de 1988. O direito à desconexão refere-se à prerrogativa do trabalhador de interromper suas atividades laborais após o término da jornada de trabalho, a fim de usufruir de tempo disponível para realizar atividades que possam ser benéficas para sua vida pessoal e familiar, bem como para o seu lazer e descanso (GODOY; FERREIRA; PALACIOS, 2021).

Essa concepção está profundamente relacionada às garantias fundamentais previstas na Carta Magna, que estabelecem os direitos e as proteções essenciais para a dignidade humana e o bem-estar dos indivíduos. Dentre essas garantias, destaca-se o direito à saúde (artigo 6º da Constituição Federal) e o direito ao lazer (artigo 6º, inciso XVII, e artigo 7º, inciso XVII).

O direito à saúde é amplamente reconhecido como um direito fundamental, e no contexto do trabalho, abrange a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores. A desconexão desempenha um papel relevante nesse sentido, pois permite ao trabalhador desligar-se das demandas e pressões laborais, proporcionando momentos de repouso e descanso necessários para a manutenção de sua saúde e bem-estar (FINCATO, 2020).

A não observância do direito à desconexão no contexto do trabalho pode acarretar uma série de consequências negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores. Quando os indivíduos não conseguem se desligar das demandas e

pressões laborais, e se encontram constantemente conectados ao trabalho, podem surgir diversos problemas (MELLO BASSO; JUNIOR, 2018).

Em relação à saúde física, a falta de desconexão pode levar ao surgimento de distúrbios relacionados ao estresse e à sobrecarga de trabalho. A exposição prolongada a situações de tensão e pressão no ambiente de trabalho, sem a devida pausa para descanso, pode levar a quadros de esgotamento físico e mental, além de aumentar o risco de desenvolvimento de doenças ocupacionais, como problemas musculoesqueléticos, distúrbios do sono e doenças cardiovasculares (HAZAN; MORATO, 2018).

No que diz respeito à saúde mental, a ausência de desconexão pode contribuir para o aumento do estresse, da ansiedade e da depressão. A constante exposição a demandas de trabalho, sem a possibilidade de desligamento e descanso adequados, pode levar a um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, resultando em um impacto negativo na saúde emocional dos trabalhadores. A falta de momentos de repouso e lazer pode comprometer a capacidade de lidar com o estresse, afetar a concentração, a criatividade e a produtividade, além de prejudicar os relacionamentos interpessoais (MACIEL, 2017).

Além disso, a não desconexão pode levar a uma sobrecarga de trabalho contínua, sem limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo reservado para atividades pessoais. Isso pode resultar em uma sensação de falta de controle sobre a própria vida e uma perda da autonomia e do equilíbrio necessário para uma vida saudável e satisfatória (ALVES et al., 2019).

É importante destacar que o direito à desconexão não significa eliminar completamente a conectividade com o trabalho, mas sim estabelecer limites saudáveis e períodos de descanso adequados. A desconexão periódica é essencial para o descanso e a recuperação física e mental dos trabalhadores, contribuindo para a prevenção de doenças relacionadas ao trabalho e promovendo um ambiente laboral mais saudável e produtivo (DUTRA; VILLATORE, 2014).

Portanto, a não observância do direito à desconexão pode resultar em consequências prejudiciais para a saúde dos trabalhadores, comprometendo tanto o seu bem-estar individual como o desempenho no trabalho. É fundamental que empregadores, legisladores e trabalhadores reconheçam a importância desse direito

e adotem práticas e políticas que promovam a desconexão saudável, visando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e o bem-estar geral dos trabalhadores.

Da mesma forma, o direito ao lazer é essencial para uma vida equilibrada e satisfatória. A desconexão viabiliza a participação em atividades de lazer, permitindo ao trabalhador dedicar-se a interesses pessoais, à convivência familiar, ao desenvolvimento pessoal e cultural, promovendo assim uma melhor qualidade de vida. Embora o termo "direito à desconexão" não esteja expressamente previsto na legislação trabalhista, é possível inferir sua existência e fundamentação a partir das garantias constitucionais e das normas que asseguram a saúde e o lazer como direitos fundamentais. Dessa forma, o direito à desconexão ganha relevância na busca por uma relação de trabalho equilibrada, respeitando os limites e necessidades dos trabalhadores (KALED, 2020).

No contexto científico, é importante aprofundar os estudos e as análises acerca do direito à desconexão, avaliando seu alcance e sua efetividade na proteção dos direitos trabalhistas. Considerando a evolução do teletrabalho e os desafios impostos pela crescente conectividade tecnológica, torna-se essencial discutir e buscar soluções que garantam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, preservando sua saúde física e mental, assim como seu direito ao lazer e à convivência familiar.

3.2 O DIREITO A DESCONEXÃO E CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988

A Constituição Federal Brasileira em vigor assegura garantias vinculadas, primordialmente, ao princípio da dignidade da pessoa humana. Garantias estas que englobam direitos fundamentais individuais, coletivos e sociais, elencados nos artigos 5º, 6º e 7º, da Carta Magna.

No tocante ao direito do trabalho, versa o artigo 7º da Constituição:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Brasil, 1988)

A Constituição Federal estabelece que a duração do trabalho não deve exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais, com ressalvas. Essa determinação visa garantir ao trabalhador um tempo adequado para descanso, lazer, convívio social e familiar, proporcionando uma vida digna (FINCATO, 2020).

Nesse contexto, o direito à desconexão, que consiste no direito do trabalhador de se manter desconectado do trabalho, está intrinsecamente inserido na Constituição Federal Brasileira. Silva (2006, p. 176) destaca que o título "Direitos fundamentais do homem" é adotado pela Constituição justamente porque representa as prerrogativas e instituições concretizadas em garantias para uma convivência digna, livre e igual para todas as pessoas.

Esses fundamentos fornecem o respaldo necessário para que o indivíduo tenha a liberdade de desfrutar de uma vida com plena dignidade. É por meio desses direitos fundamentais que o trabalhador é assegurado em sua integridade física, mental e emocional, sendo-lhe concedido o direito ao repouso, ao lazer e ao convívio com sua família e comunidade (ALVES et al., 2019).

A proteção do direito à desconexão é essencial para prevenir a sobrecarga de trabalho, o estresse e os danos à saúde dos trabalhadores. Ao garantir momentos de pausa e lazer, o trabalhador pode desfrutar de uma vida equilibrada, que contribui para o seu bem-estar e qualidade de vida. Logo, ao estabelecer limites para a jornada de trabalho e reconhecer os direitos fundamentais dos trabalhadores, a Constituição Federal promove uma convivência digna e igualitária. Esses direitos são essenciais para garantir a integridade do trabalhador, sua liberdade e sua capacidade de desfrutar plenamente dos aspectos não laborais de sua vida (DUTRA; VILLATORE, 2014).

No que tange matéria de direito trabalhista, de acordo com entendimento de Romar (2015), embora o direito do trabalho seja um ramo jurídico autônomo, não se exclui a proteção fundamental garantida pela Constituição Federal Brasileira, assim, os princípios constitucionais valem também para o direito do trabalho e para a proteção do trabalhador, visto que têm caráter universal e são indisponíveis.

A somar, está o entendimento de Nascimento:

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria de sua condição social. O lazer atende à necessidade da libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade, do ser humano para encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios (NASCIMENTO, 2009, p. 488)

Conforme destacado por Romar (2015), embora o direito do trabalho seja um ramo jurídico autônomo, isso não exclui a proteção fundamental garantida pela Constituição Federal Brasileira. Os princípios constitucionais também se aplicam ao direito do trabalho e à proteção dos trabalhadores, uma vez que possuem caráter universal e são indisponíveis. Isso significa que os direitos fundamentais previstos na Constituição, como o direito à saúde, à dignidade da pessoa humana, à igualdade e à liberdade, são igualmente aplicáveis no contexto das relações de trabalho.

Nesse sentido, o direito ao descanso e ao lazer desempenha um papel fundamental na garantia desses princípios constitucionais. O entendimento expresso por Nascimento (2009) ressalta que o tempo livre, dedicado a atividades diversas do trabalho profissional, permite o desenvolvimento integral da personalidade do trabalhador. O lazer proporciona momentos de convívio familiar, de entretenimento, de estudo, de prática desportiva, entre outras atividades que contribuem para a melhoria da condição social do indivíduo.

Nascimento (2009) destaca que o lazer atende à necessidade de libertação e compensação das tensões da vida contemporânea. É uma resposta à violência e ao isolamento presentes na sociedade, permitindo ao ser humano se reconectar consigo mesmo e com os outros. Portanto, a legislação trabalhista disciplina a duração do trabalho e estabelece os descansos obrigatórios como forma de garantir o direito ao descanso e ao lazer dos trabalhadores.

Dessa forma, os direitos ao descanso e ao lazer são reconhecidos como direitos fundamentais dos trabalhadores. Esses direitos são essenciais para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, para a preservação da saúde física e mental, e para a promoção de uma sociedade mais justa e humana.

Desta forma, tem-se com é translúcida a inserção do trabalhador às garantias fundamentais que lhe são inerentes enquanto ser humano, não sendo possível suprimir tais direitos pela sua irrenunciabilidade.

4 DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR, SUA IMPORTÂNCIA PARA O TRABALHADOR E A LEGISLAÇÃO ATUAL

O direito à desconexão do teletrabalhador é um tema de crescente relevância no cenário atual do trabalho remoto. Com o avanço tecnológico e a disseminação do teletrabalho, é essencial garantir que os trabalhadores tenham o direito de se desconectar do trabalho, preservando seu tempo para descanso, lazer, convívio familiar e outras atividades pessoais. A legislação trabalhista desempenha um papel fundamental na proteção desse direito, estabelecendo limites claros para a jornada de trabalho e promovendo um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. A compreensão da importância do direito à desconexão, juntamente com a análise da legislação atual, permite uma abordagem adequada para garantir a proteção e o bem-estar dos teletrabalhadores.

4.1 A IMPORTÂNCIA DA DESCONEXÃO PARA O TRABALHADOR.

Garantir aos trabalhadores o direito de se desconectar do trabalho, suspendendo suas atividades até o próximo período de trabalho, é fundamental para preservar e respeitar os direitos fundamentais individuais e sociais. Nesse contexto, o repouso do trabalhador desempenha um papel crucial, sendo considerado um elemento essencial para uma condição de trabalho digna (SILVA, 2020).

De acordo com Silva (2006, p. 295), o repouso do trabalhador é um componente que se inclui entre as condições necessárias para garantir um ambiente de trabalho digno. O autor ressalta que submeter os trabalhadores a um trabalho contínuo é uma situação considerada desumana.

A desconexão do trabalho é de extrema importância para a saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. Permite-lhes um tempo adequado de descanso e recuperação, essencial para evitar a exaustão, o estresse crônico e os riscos associados a uma sobrecarga de trabalho. Além disso, a desconexão promove o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, permitindo que os trabalhadores dediquem tempo a atividades que são essenciais para o seu bem-estar, como cuidar da saúde,

dedicar-se à família, participar de atividades de lazer, buscar desenvolvimento pessoal e social, entre outros.

A falta de desconexão pode levar a consequências negativas para os trabalhadores e sua qualidade de vida. O trabalho contínuo e a pressão constante podem resultar em esgotamento físico e mental, prejudicando o desempenho profissional, a saúde e os relacionamentos pessoais. A ausência de tempo para descanso e lazer pode levar ao surgimento de doenças ocupacionais, distúrbios do sono, problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, além de aumentar o risco de acidentes de trabalho (MANUS; MANUS, 2021).

A legislação trabalhista e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores desempenham um papel essencial na garantia do direito à desconexão. É importante que as leis estabeleçam limites claros de jornada de trabalho, períodos de descanso e direitos relacionados ao repouso e ao lazer. Além disso, as empresas têm um papel importante na promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incentivando os trabalhadores a desconectar-se quando estão fora do horário de trabalho (PRATA, 2020).

Neste mesmo contexto elucida Silvano:

Essas limitações têm sua razão e estão embasadas em aspectos que variam desde os sociais – para que o obreiro possa ter uma relação familiar e coletiva mais profícua, sobrando-lhe o tempo necessário para seu aperfeiçoamento técnico-profissional – até os biológicos – para que o excesso de trabalho não possa levar o trabalhador à estafa, impossibilitando-o ao labor, o que traria prejuízos não só a ele mesmo, mas também ao empregador. Há também o lado econômico, pois aquele que trabalha excessivamente pode ter sua capacidade produtiva reduzida, além de estar mais propenso a acidentes de trabalho (SILVANO, 2018, p. 141)

Para o autor, as limitações na jornada de trabalho estão voltadas principalmente para aspectos sociais, biológicos e econômicos. Estas restrições têm como objeto permitir que o trabalhador desfrute de tempo disponível para dedicar-se aos relacionamentos familiares e coletivos, além de terem tempo suficiente para se aperfeiçoarem profissionalmente. Objetiva ainda, evitar a exaustão do trabalhador, o que poderia incapacitá-lo para o trabalho.

Segundo entendimento de Sussekind (2004, p. 224), imperioso limitar a duração do trabalho, pelos seguintes fundamentos:

- a) de natureza biológica, porque elimina ou reduz os problemas psicológicos oriundos da fadiga;
- b) de caráter social, por ensejar a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas, proporcionar-lhe a aquisição de conhecimento e ampliar-lhe a convivência com a família;
- c) de ordem econômica, porquanto restringe o desemprego e aumenta a produtividade do trabalhador, mantendo-o efetivamente na população economicamente ativa (SUSSEKIND, 2004, p. 224).

No que se refere aos fundamentos de natureza biológica, é fundamental reconhecer que a fadiga resultante de longas jornadas de trabalho pode ter impactos negativos na saúde dos trabalhadores. A limitação da jornada de trabalho visa eliminar ou reduzir os problemas psicológicos e físicos decorrentes do esgotamento, proporcionando condições adequadas de descanso e recuperação. Isso contribui para a preservação da saúde dos trabalhadores, promovendo o bem-estar e evitando o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho (ROCKENB; FERREIRA, 2021).

No aspecto social, a limitação da jornada de trabalho permite que os trabalhadores participem de atividades recreativas, culturais e físicas. Isso proporciona oportunidades para aquisição de conhecimento, desenvolvimento pessoal e convivência com a família. A restrição do tempo dedicado ao trabalho possibilita que os trabalhadores desfrutem de momentos de lazer e se envolvam em atividades que promovam a sua integração social e o fortalecimento dos laços familiares (DUTRA; DA CUNHA; DE OLIVEIRA CORRÊA, 2021).

Sob uma perspectiva econômica, a limitação da jornada de trabalho também desempenha um papel importante. Ao restringir o tempo de trabalho, evita-se a sobrecarga de mão de obra e contribui-se para o aumento da produtividade dos trabalhadores. Além disso, ao manter os trabalhadores efetivamente na população economicamente ativa, a limitação da jornada de trabalho contribui para a redução do desemprego e para a estabilidade econômica (BENVINDO; FERNANDES; SARAIVA, 2023).

Nesse contexto, é evidente a importância de reconhecer o direito à desconexão do trabalho como um direito fundamental. Negar esse direito implica na privação dos direitos explicitamente estabelecidos na Constituição Federal, como o direito à saúde, à dignidade da pessoa humana, à liberdade, ao lazer e ao convívio familiar. A negação do direito à desconexão pode resultar em prejuízos para a saúde física e mental dos

trabalhadores, bem como para sua qualidade de vida e para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

4.2 LEGISLAÇÃO ATUAL SOBRE TELETRABALHO E A DESCONEXÃO

A legislação atual sobre teletrabalho e desconexão tem desempenhado um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores nessa modalidade de trabalho. Com o crescente aumento do teletrabalho, é essencial que a legislação acompanhe essas mudanças e estabeleça diretrizes claras para garantir o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos teletrabalhadores (ALMEIDA; DE SOUZA; FERREIRA, 2022).

No Brasil, a legislação trabalhista passou por importantes alterações para contemplar o teletrabalho e abordar a questão da desconexão. A Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu dispositivos específicos sobre o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 75-A da CLT define o teletrabalho como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação.

Em relação à desconexão, embora o termo não esteja formalmente definido na legislação, a legislação trabalhista reconhece a importância de estabelecer limites para a jornada de trabalho e garantir momentos de descanso e lazer para os trabalhadores. O direito à desconexão é uma extensão do direito ao descanso, previsto no artigo 66 da CLT, que estabelece que o intervalo mínimo entre duas jornadas de trabalho deve ser de 11 horas consecutivas.

Além disso, medidas emergenciais foram adotadas durante a pandemia da COVID-19 para regulamentar o teletrabalho e garantir o direito à desconexão. A Medida Provisória nº 927, de 2020, foi editada com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho durante a pandemia. Embora não tenha sido convertida em lei, trouxe orientações sobre o teletrabalho e a necessidade de respeitar os limites da jornada de trabalho e o direito ao descanso.

Recentemente, a Medida Provisória nº 1.046, de 2021, também trouxe medidas temporárias para enfrentamento da crise sanitária e abordou questões relacionadas

ao teletrabalho, como a possibilidade de adoção dessa modalidade de forma mais flexível durante a pandemia.

É importante ressaltar que, apesar dos avanços na legislação, ainda existem desafios na efetivação do direito à desconexão. A cultura organizacional, a negociação coletiva e a conscientização dos empregadores e trabalhadores são aspectos fundamentais para garantir a implementação adequada do direito à desconexão.

A legislação atual sobre teletrabalho e desconexão tem buscado acompanhar as demandas e desafios trazidos por essa nova forma de trabalho. Estabelecer limites para a jornada de trabalho e garantir momentos de descanso e lazer são medidas essenciais para promover a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores. No entanto, é necessário um esforço contínuo para conscientizar e garantir o cumprimento dessas normas, visando uma relação de trabalho equilibrada e saudável para todos os envolvidos (ALMEIDA; DE SOUZA; FERREIRA, 2022).

Neste contexto, é possível observar a evolução da legislação em relação ao direito à desconexão do teletrabalhador. Inicialmente, o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inserido pela Lei nº 13.467, de 2017, excluía os empregados em regime de teletrabalho do capítulo que regulamenta o controle de jornada.

Todavia, a Medida Provisória nº 1.108, de 2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442, de 2022, modificou o referido inciso, incluindo os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou por tarefa. Essa alteração ampliou a abrangência do controle de jornada para alguns teletrabalhadores, estabelecendo que aqueles que prestam serviço por jornada estão sujeitos ao controle de jornada.

O artigo 75-B, § 3º do mesmo diploma legal exclui o teletrabalhador contratado por tarefa ou por produção da obrigatoriedade do controle de jornada. Isso significa que esses trabalhadores têm liberdade para definir seu próprio horário de trabalho, não estando sujeitos ao controle e registro de jornada.

Essas modificações na legislação demonstram uma preocupação em adequar as regras trabalhistas às particularidades do teletrabalho. Por um lado, reconhece-se a importância de estabelecer limites para a jornada de trabalho dos teletrabalhadores que prestam serviço por jornada, garantindo assim o direito à desconexão. Por outro

lado, permite-se uma maior flexibilidade para aqueles contratados por tarefa ou por produção, confiando na sua capacidade de autogestão e definição de horários de trabalho.

É importante destacar que, apesar das alterações na legislação, a garantia do direito à desconexão para todos os teletrabalhadores ainda é um desafio. A cultura organizacional, as práticas empresariais e a conscientização de empregadores e trabalhadores desempenham um papel fundamental na implementação efetiva do direito à desconexão.

Em resumo, a legislação atual sobre o direito à desconexão do teletrabalhador tem passado por transformações para acompanhar as demandas e desafios do teletrabalho. A inclusão de teletrabalhadores que prestam serviço por jornada, no controle de jornada é um avanço, mas é importante garantir que todos os teletrabalhadores tenham o direito à desconexão respeitado, promovendo um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Contudo, o teletrabalhador excluído do controle de jornada, não receberá pagamento por eventuais horas extras, ou intervalos intrajornada, que são garantias concedidas ao empregado na modalidade presencial, e como exposto, a partir da modificação advinda da Lei 14.442, de 2022, atualmente, as garantias se estendem também ao teletrabalhador contratado para prestar serviços por jornada.

5 O DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR: CASOS EMBLEMÁTICOS E POSICIONAMENTOS JURISPRUDENCIAIS

De acordo com um levantamento realizado pela Data Lawyer a pedido da ConJur, o número de processos relacionados ao direito à desconexão tem apresentado uma queda significativa desde 2018. Nos últimos seis anos, o ano de 2015 registrou o maior número de processos em que essa expressão foi mencionada, totalizando 10,5 mil demandas judiciais. Em 2018, esse número diminuiu para 3.435 processos, em 2019, houve um aumento para 4,3 mil casos e, em 2020, foram registrados 4.159 processos (SANTOS, 2022).

No ano de 2021, o número de processos em que o termo "direito à desconexão" foi citado foi de 3.492. A cidade que concentrou o maior número de casos relacionados a esse direito foi São Paulo, com 3.406 processos, seguida pelo Rio de Janeiro, com 2.404 processos, e Franca, com 2.209 processos (SANTOS, 2022).

Esses dados revelam que, apesar da importância do debate sobre o direito à desconexão, o número de processos que abordam esse tema tem diminuído ao longo dos anos. É importante destacar que esses números se referem apenas aos processos analisados no levantamento e podem não refletir a totalidade dos casos envolvendo essa questão.

No contexto da adaptação das empresas às normas e práticas laborais, surge a questão do direito à desconexão, que se refere ao direito do empregado de se desconectar dos meios de comunicação com o empregador quando não está de plantão ou em regime de sobreaviso. Embora não haja uma previsão legal expressa sobre o direito à desconexão no Brasil, o parágrafo único do artigo 6º da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais de comando, controle e supervisão do trabalho. Não obstante, o judiciário tem se posicionado no sentido de condenar as empresas que violam esse direito (GODOY; FERREIRA; PALACIOS, 2021).

Um caso exemplar é o julgamento do ROT 0024431-46.2020.5.24.0021/MS, no qual os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) condenaram uma empresa a indenizar uma funcionária por violação do direito à desconexão. No caso em questão, a trabalhadora tinha uma jornada extensa,

das 5h30 às 20h30 de segunda a sábado, incluindo feriados, e aos domingos das 7h30 às 18h30. Os julgadores entenderam que essa jornada excessiva comprometia o descanso e o convívio social e familiar, violando, portanto, o direito à desconexão. A condenação não se tratou do pagamento de horas extras, mas sim de uma indenização pela violação do referido direito (NETO, 2022).

Embora a legislação trabalhista brasileira não estabeleça explicitamente o direito à desconexão, os tribunais têm reconhecido a sua existência e protegido os trabalhadores que sofrem violações nesse sentido. Essas decisões judiciais têm o propósito de garantir o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos empregados, assegurando-lhes a possibilidade de se desconectarem dos meios de comunicação do empregador durante os períodos de descanso, contribuindo para a preservação de sua saúde física e mental. Porém, é importante observar que cada caso é analisado individualmente e a existência e aplicação do direito à desconexão podem variar dependendo das circunstâncias específicas de cada situação.

Um exemplo interessante é o caso julgado pela 35ª Vara do Trabalho de São Paulo, no processo ATOrd 1000323-03.2020.5.02.0035, em que um funcionário alegou ter sido lesado em seu direito à desconexão. O trabalhador desempenhava suas atividades no horário das 11h às 24h, em escala 6x1, com uma média de 30 minutos de intervalo intrajornada. Desta forma, a juíza responsável pelo caso entendeu que não foi comprovado que o empregado tenha sido privado de sua vida particular, convívio familiar ou social em decorrência do trabalho. Nesse sentido, a decisão ressaltou a importância de uma análise detalhada das circunstâncias do caso para determinar se houve violação ao direito à desconexão (SANTOS, 2022).

Logo, é importante destacar que a aplicação do direito à desconexão deve ser avaliada caso a caso, considerando as peculiaridades de cada situação. Não há uma definição legal clara sobre o tema no Brasil, o que leva a uma interpretação baseada nos princípios gerais do direito do trabalho, como a proteção à saúde e à dignidade do trabalhador. Nesse sentido, cabe ao judiciário analisar as condições de trabalho e os impactos na vida pessoal do empregado para determinar se houve violação ao direito à desconexão e aplicar as devidas penalidades, como indenizações por danos morais.

Diante do crescente avanço tecnológico e das novas formas de trabalho remoto, o direito à desconexão torna-se cada vez mais relevante. É essencial que as empresas estejam atentas a essa questão e adotem medidas para garantir o respeito ao direito dos empregados de se desconectarem dos meios de comunicação fora do horário de trabalho, respeitando seus períodos de descanso e lazer. Além disso, os trabalhadores também devem estar cientes de seus direitos e buscar amparo legal em casos de violação ao direito à desconexão (MANUS; MANUS, 2021).

Embora ainda exista uma lacuna legislativa em relação ao direito à desconexão, é possível observar uma tendência jurisprudencial de reconhecimento e proteção desse direito. É fundamental que a legislação brasileira acompanhe as transformações do mundo do trabalho e estabeleça diretrizes claras sobre o direito à desconexão, garantindo assim a preservação do bem-estar dos trabalhadores e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A questão da comprovação do desrespeito ao direito à desconexão tem gerado controvérsias nos processos. Um exemplo disso é o julgamento do processo ATOrd 1000234-38.2021.5.02.0263, realizado pela 3ª Vara do Trabalho de Diadema. Nesse caso, o juízo entendeu que o regime de sobreaviso só caracteriza desrespeito ao direito à desconexão se comprometer a liberdade de locomoção do funcionário. No caso em questão, uma trabalhadora tirava dúvidas pelo aplicativo WhatsApp, porém não era requisitada a comparecer ao local de trabalho. Diante dessa situação, o pedido foi indeferido. Essa decisão demonstra a complexidade e as divergências existentes na interpretação e aplicação do direito à desconexão nos processos judiciais (JUSBRASIL, 2021)

Essas decisões judiciais ilustram a divergência existente na interpretação do direito à desconexão. Enquanto em um caso específico a lesão ao direito à desconexão não foi reconhecida devido à falta de comprovação de prejuízo à vida pessoal do empregado, em outro caso, uma jornada extensa e exaustiva levou à condenação da empresa por violação a esse direito (ROCKENB; FERREIRA, 2021).

O direito à desconexão é fundamental para a preservação do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos empregados. Trata-se de uma garantia que visa assegurar períodos de descanso e lazer, bem como a possibilidade de desfrutar da convivência familiar e social. Ao se desconectar dos meios de comunicação com o

empregador, os trabalhadores têm a oportunidade de recarregar energias, cuidar de sua saúde física e mental, além de desfrutar de momentos de lazer e convívio social (BENVINDO; FERNANDES; SARAIVA, 2023).

A questão do direito à desconexão no contexto da hiperconexão trazida pelas tecnologias é um tema em evidência e em discussão. Enquanto alguns defendem a necessidade de uma regulamentação específica por meio de uma lei que garanta o direito dos trabalhadores de se desconectarem de suas atividades laborais, outros argumentam que não é necessário.

É inegável que as tecnologias trouxeram consigo a hiperconexão do trabalho, em que os trabalhadores se mantêm conectados às suas atividades por meio de dispositivos telemáticos, como celulares, tablets e computadores. As mensagens podem chegar a qualquer momento, e isso afeta diretamente as relações de trabalho.

Essa realidade de trabalho conectado o tempo todo rompe com as limitações tradicionais da jornada de trabalho, estendendo os dias de trabalho, eliminando os períodos de interrupção e descanso, e sobrecarregando os empregados com um volume de trabalho cada vez maior. Isso afeta significativamente os períodos de repouso que os trabalhadores teriam para se recuperarem de jornadas extenuantes. As tecnologias estão provocando mudanças profundas na forma como trabalhamos, especialmente após a pandemia de Covid-19 (FERNANDES, 2022).

Um exemplo interessante é a Lei da Desconexão promulgada na França em 2016. Essa lei estabeleceu limites para a conexão ao trabalho, exigindo que as empresas tenham sistemas para regular o uso de ferramentas digitais, a fim de garantir o respeito ao descanso e à vida pessoal e familiar dos empregados. Essa legislação surgiu como uma medida de contenção, limitando o poder diretivo do empregador e impedindo que os empregados sejam obrigados a estar constantemente conectados e respondendo a mensagens fora do horário de trabalho (PASTORE, 2021).

No entanto, ainda de acordo com Pastore (2021), é importante ressaltar que essa lei é aplicável apenas a empresas com mais de 50 funcionários e enfatiza a negociação coletiva como um instrumento para ajustar o uso de e-mails e aplicativos de mensagens fora do expediente. O objetivo principal é permitir que os empregados

desfrutem de seu tempo livre, se dediquem a atividades pessoais e familiares e mantenham sua saúde física e mental.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro não trate especificamente do direito à desconexão, já possui mecanismos que funcionam como normas de contenção da jornada de trabalho. Por exemplo, a Constituição Federal estabelece uma jornada máxima de 44 horas semanais e oito horas diárias, além de prever horas extras limitadas a duas horas por dia. Também existem disposições sobre intervalos para descanso, descanso semanal remunerado e direito a férias.

Portanto, embora não seja necessária uma lei específica sobre o direito à desconexão, é fundamental que haja uma mudança de comportamento tanto por parte dos empregadores quanto dos empregados. As empresas devem implementar medidas efetivas para respeitar o direito à desconexão, evitando assim possíveis ações trabalhistas e condenações por descumprimento desse direito. Ao mesmo tempo, os trabalhadores também têm responsabilidade em cumprir as regras preestabelecidas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das constantes mudanças na forma de trabalho, é inevitável a necessidade de ajustes na legislação trabalhista, visando proporcionar segurança jurídica tanto para os empregados quanto para os empregadores. Nesse sentido, o instituto do teletrabalho surge como uma realidade recente e desafiadora, exigindo aprimoramentos na legislação para a efetiva proteção dos direitos dos teletrabalhadores.

O direito à desconexão do trabalho desempenha um papel crucial na salvaguarda dos direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal. Isso ocorre porque o direito à desconexão está intrinsecamente ligado aos princípios fundamentais consagrados pela Constituição Brasileira. É essencial garantir aos trabalhadores o direito de se desconectar do trabalho, preservando sua intimidade, sua vida pessoal, seu descanso e sua saúde física e mental.

Com a vigência do artigo 75-B, § 3º, e artigo 62, inciso III, alterados pela Lei 14.442/2022, foi restabelecida a possibilidade de controle de jornada para os teletrabalhadores que prestam serviço por jornada. Esse aspecto é de grande importância, pois o controle de jornada é fundamental para assegurar o direito à desconexão, bem como os demais direitos fundamentais estabelecidos anteriormente.

Apesar dos avanços significativos na legislação pátria em relação ao direito à desconexão do teletrabalhador, é importante ressaltar que os teletrabalhadores contratados por tarefa ou por produção ainda enfrentam desafios e estão em situação de vulnerabilidade quanto a esse direito. É necessário um olhar mais atento e aprimoramentos adicionais na legislação trabalhista para garantir a plena proteção do direito à desconexão para todos os teletrabalhadores, independentemente de sua forma de contratação.

Em síntese, diante do exposto, é notório o progresso alcançado na legislação brasileira em relação ao direito à desconexão do teletrabalhador. No entanto, é imprescindível a continuidade dos esforços para garantir a plena efetivação desse direito, promovendo condições justas e equilibradas para o exercício do teletrabalho. Somente por meio de uma legislação atualizada e adequada será possível assegurar

os direitos dos teletrabalhadores, principalmente o direito à desconexão, para promover relações laborais mais equilibradas e saudáveis.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Yasmin Lago; DE SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista Jurídica do Cesupa**, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/issue/view/4/EDI%C3%87%C3%83O%20COMPLETA>. Acesso em: 16 maio. 2023.

ALVES, Rubens Valtecídes et al. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**, v. 35, p. 385-394, 2019.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**, v. 3, n. 2, p. 607-628, 2006. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf. Acesso em: 16 maio. 2023

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BENVINDO, Luan Antônio Da Costa; FERNANDES, Renata Celian Sarmiento; SARAIVA, Rodrigo Araújo. O direito à desconexão dos teletrabalhadores no cenário pós-pandemia. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 1256-1268, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/9866/3844>. Acesso em: 05 jun. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho Senado Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 maio. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 maio 2023.

DE SOUZA, Lucas Roberto; DUTRA, Cristiane Feldmann. A aplicabilidade do Direito à desconexão: uma análise em prol do empregado no modelo de teletrabalho. **ANAIIS DA MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CESUCA-ISSN 2317-5915**, n. 16, p. 195-195, 2022. Disponível em: <https://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac>. Acesso em: 05.jun. 2023.

DE VASCONCELOS ARRUDA, Maria Júlia Cabral; DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira. Admirável escravo novo? A escravidão digital do direito à desconexão: uma

análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4, p. e38942786-e38942786, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/340244057_Admiravel_escravo_novo_A_e_scravidao_digital_x_o_direito_a_desconexao_uma_analise_critica_do_instituto_do_teletrabalho_brasileiro_e_suas_consequencias_para_a_sociedade_do_capitalismo_cognitivo/link/5e7eaacda6fdcc139c0c5158/download. Acesso em: 05. jun. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DUTRA, Lincoln Zub; DA CUNHA, Nicole Venturi; DE OLIVEIRA CORRÊA, Fernanda. O direito à desconexão frente ao teletrabalho. **Revista Direito, Economia e Globalização**, v. 1, n. 2, p. 177-202, 2021. Disponível em: <http://revistadedireito.catolicasc.org.br/index.php/revistadedireito/article/view/18>. Acesso em: 02 jun. 2023.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região**, v. 3, n. 33, p. 142-149, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93957>. Acesso em: 02 jun. 2023.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. Teletrabalho. **Virtuajus**, v. 7, n. 12, p. 212-226, 2022. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731>. Acesso em: 02 jun. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho e-ISSN**, v. 2525, p. 9857, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564/pdf>. Acesso em: 02 jun. 2023.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, 2016.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, 2020.

FREITAS, Letícia de; CARDOSO, Jair Aparecido. A regulamentação do teletrabalho no Brasil analisado sob a perspectiva do teletrabalho subordinado em Portugal, e a omissão na internalização no ordenamento jurídico brasileiro frente a reforma trabalhista. **Anais**, 2020. Disponível em: <https://www.direitorp.usp.br/wp->

content/uploads/2020/12/Anais-do-V-Seminario-Internacional-do-Re-Pensando.pdf. Acesso em: 03 jun. 2023.

GODOY, Lígia; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes; PALACIOS, Marcos Pili. Consequências do teletrabalho no brasil à luz da reforma trabalhista. **Ação Ergonômica**, v. 13, n. 2, p. 33-43, 2021. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/CONSEQU%C3%80-TELETRABALHO-NO-BRASIL-%C3%80-LUZ-DA-Godoy-Ferreira/edf40e57cfd78dfefb1163457f0c25f9bcdedb9>. Acesso em: 16 jun. 2023.

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana (ISSN 2175-0947)**, v. 10, n. 1, p. 1-24, 2018. Disponível em: [emanticscholar.org/paper/Teletrabalho-no-direito-brasileiro%3A-fundamentos%2C-e-Hazan-Morato/f55aeff56077e41b5de980b9f60c0392be80a1fb](https://www.semanticscholar.org/paper/Teletrabalho-no-direito-brasileiro%3A-fundamentos%2C-e-Hazan-Morato/f55aeff56077e41b5de980b9f60c0392be80a1fb). Acesso em: 09 maio. 2023.

JUSBRASIL. **TRT2 Ação Trabalhista – Rito ordinário**. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1347372021/inteiro-teor-1347372041>. Acesso em 10 jun. 2023.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito a desconexão. **Percursos**, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4266>. Acesso em: 10 jun. 2023.

MACIEL, Amanda Gisele et al. Análise do teletrabalho no brasil. **Revista Gestão Empresarial-RGE**, v. 1, n. 1, p. 20-33, 2017. Disponível em: <https://www.semanticscholar.org/paper/AN%C3%81LISE-DO-TELETRABALHO-NO-BRASIL-Maciel-Carraro/03ff1ad0f062e8609cee6483a19d35d1bf746a5a>. Acesso em: 10 jun. 2023.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região: N. 26 (2021)**, 2021. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/14408/manus_pedro_consolidacao_teletrabalho.pdf. Acesso em: 11 maio. 2023

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELLO BASSO, Danielle; JUNIOR, Irineu Francisco Barreto. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e**

Meio Ambiente do Trabalho, v. 4, n. 1, p. 59-76, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/327268561_O_Teletrabalho_e_a_Supressao_de_seus_Direitos_na_Reforma_Trabalhista/link/5b85506ba6fdcc5f8b6d18db/download. Acesso em: 18 dez. 2022.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, Sebastião Gomes. **Direito à desconexão do trabalho e saúde do agroempregado**. 2022. Disponível em: <https://www.alvarosantosadvocacia.com/post/direito-a-desconexao-do-trabalho-e-saude-do-agroempregado>. Acesso em: 10 jun. 2023.

OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, 2020. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rca/article/view/e9538>. Acesso em: 11 jun. 2023.

PANCOTTI JÚNIOR, José. Apostila de Direito do Trabalho. 9. ed. Araçatuba: São Paulo: UniSALESIANO, 2018

PASTORE, Eduardo. **A ultraconexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis**. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/eduardo-pastore-ultraconexao-direito-desconexao>. Acesso em: 13 jun. 2023.

PRATA, Marcelo Rodrigues. O direito à desconexão do teletrabalhador. **Revista LTr| 2020| Novembro: Legislação do Trabalho, Doutrina e Jurisprudência**, v. 11, p. 1391, 2020. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2020;1001194557>. Acesso em: 05 maio. 2023.

ROCKENB, Renata Ribeiro da Silva Castilho; FERREIRA, Lyzia Menna Barreto. O direito à desconexão: instituto fundamental de proteção no teletrabalho. **TCC-Direito**, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, Rafa. **Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19.** 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado#:~:text=O%20conceito%20trata%20da%20prerrogativa,esteja%20relacionada%20à%20atividade%20profissional.&text=Não%20há%20previsão%20legal%20expressa%20no%20Brasil%20sobre%20o%20direito%20à%20desconexão>. Acesso em 10 jun. 2022.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, Leite Dionizio. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão dos trabalhadores. **Revista de Trabalhos Acadêmicos da FAM**, v. 5, n. 1, 2020. Disponível em: <https://faculadadedeamericana.com.br/ojs/index.php/TCC/article/view/528>. Acesso em: 05 jun. 2023

SILVANO, Alves Alcantara. **Legislação Trabalhista e Rotinas Trabalhistas.** 3. ed. Curitiba: Intersaberes, 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho.** 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TELETRABALHO. **Dicionário on-line de português**, 2009. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/teletrabalho/>. Acesso em: 16 out. 2020.

THOM, Juliane Bruna da Silva. A regulamentação do teletrabalho no Brasil e a reforma trabalhista. **Unicesumar, Maringá, Paraná, Brasil**, 2017. Disponível em: <https://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/444>. Acesso em: 04 maio. 2023.