

ARTIGO

O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO

THE RIGHT TO DISCONNECT IN THE CONTEXT OF TELEWORK

Rafael Carmezim Nassif¹

Pedro Henrique Carvalho²

RESUMO

O presente artigo buscou, mediante pesquisa doutrinária, legal e jurisprudencial, a compreensão do conceito de teletrabalho e do direito à desconexão, analisando o modo como esse direito se manifesta perante tal modalidade de trabalho. O teletrabalho é um regime laboral caracterizado essencialmente por dois fatores: (i) o trabalho em local distante do estabelecimento patronal, seja qual for o lugar; e (ii) o uso da tecnologia para a realização de tarefas e da direção patronal. O direito à desconexão constitui direito fundamental implícito, que decorre de normas basilares da disciplina legal das relações laborais. Pode ser considerado um direito ao não trabalho, voltado à preservação do momento de lazer e descanso do trabalhador, sem interrupções por questões referentes ao labor. O desrespeito à desconexão é a hiperconexão, isto é, o estado em que o trabalhador acaba por estar constantemente conectado ao trabalho. A hiperconexão não se manifesta apenas pelo desrespeito à jornada laboral, mas também pela imposição de cargas excessivas de trabalho. Por sua natureza, o teletrabalho constitui um ambiente propício ao desrespeito à desconexão, tornando tênues as barreiras entre a vida privada e a vida laboral. As consequências do desrespeito ao direito à desconexão são graves, podendo acarretar desde a síndrome de *burnout* até o dano existencial. Em estudo de direito comparado, verifica-se quão omissa é a regulamentação da matéria no direito brasileiro, tornando-se absolutamente necessária a alteração legislativa para inserção na CLT de disposição especificamente direcionada a tutelar a prevenção da ofensa à desconexão.

Palavras-chave: Teletrabalho; home office; desconexão; tecnologias de comunicação.

¹ Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela EMATRA IX. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coursou o "Riregolazione dei rapporti di lavoro e del processo in Italia: dalle radici del Diritto Romano all'Ordinamento Europeo", na Universidade de Roma "La Sapienza", em Roma/Itália no ano de 2017. Professor de Direito do Trabalho no curso de graduação em Direito do Centro Universitário Unidombosco desde 2015. Tutor em disciplinas de EAD do Centro Universitário Unidombosco desde 2018. Professor de Direito do Trabalho na Uniandrade desde 2024. E-mail: rafaelnassif@hotmail.com

² Graduando em direito pelo Centro Universitário Unidombosco. E-mail: pedro.oficial2708@gmail.com

ABSTRACT

The present paper sought, through doctrinal, legal, and jurisprudential research, understand the concept of telework and the right to disconnect, analyzing how this right manifests itself towards this mode of work. Telework is characterized essentially by two factors: (i) the work in a distant location from the employer's establishment, regardless of where it might be; and (ii) the use of technology for task performance and employer direction. The right to disconnect is an implicit fundamental right, deriving from fundamental norms enshrined in the legal framework of labor relations. It can be considered the right of not to work, aiming to preserve the worker's leisure and rest time without interruptions related to work matters. The disrespect of the right to disconnect leads to hyperconnectivity, which is a state where the worker is constantly connected to work. Hyperconnectivity manifests not only through the disregard of working hours but also through the excessive workload imposed on the employee. By its nature, telework constitutes an environment prone to violate this right, blurring the lines between private life and work life. The consequences of violating the right to disconnect are severe, potentially leading to burnout syndrome or even the existential damage. In a comparative law study, it is evident how lacking the regulation of this matter is in Brazil, making it absolutely necessary to modify the present legislation to include specific regulation in the Consolidation of Labor Laws to protect the employee against the violation of the right to disconnect.

Keywords: Telework; home office; disconnect; communication technologies.

1. INTRODUÇÃO

As últimas décadas foram caracterizadas pelo rápido avanço da tecnologia e dos meios de comunicação, com impactos nos mais diversos setores da vida em sociedade, dentre os quais, o setor laboral. Com a realidade tecnológica do mundo contemporâneo, a relação patrão-empregado, a um só tempo, encontrou novas possibilidades de conformações e sujeitou a efetivação dos direitos do trabalhador a novos desafios. O ambiente de trabalho mudou e, com isso, novos desafios impactaram a efetivação das garantias legais do trabalhador.

Com o início da vigência da Reforma Trabalhista - e com as recentes adições decorrentes da pandemia de Covid-19 -, a CLT passou a prever disposições referentes ao teletrabalho. O presente artigo se dispõe a

questionar a suficiência e adequação das medidas hoje existentes para assegurar a proteção ao empregado no plano do direito à desconexão.

O estudo a ser desenvolvido é de considerável importância, pois explora uma questão com relevantes impactos jurídicos e com repercussão na saúde física e psicoemocional do trabalhador. Uma vez que se trata de modalidade laboral recente, é possível que a falta de regulação legal específica culmine para o surgimento de situações desfavoráveis e prejudiciais ao empregado.

O escopo deste trabalho é examinar a compatibilidade do modelo de teletrabalho com os preceitos e valores essenciais para a legislação trabalhista no que concerne à desconexão e qualidade de vida do empregado.

2. DO TELETRABALHO

O fenômeno da globalização, iniciado na década de 1970 e incorporado no Brasil na década seguinte, trouxe para as empresas uma nova perspectiva de integração tecnológica na cadeia de produção, não somente mediante a substituição da mão-de-obra humana pela robótica, mas também pela utilização dos meios de comunicação e tecnologia da informação, ocasionando, dentre outros fenômenos, o surgimento do teletrabalho (Medeiros, 2022, p. 203).

O avanço tecnológico proporcionou, dessa forma, uma relação muito mais dinâmica entre patrão e empregado, de maneira que o trabalho como o conhecemos, limitado pelas barreiras físicas de uma empresa, precisou ser redesenhado para se adequar às novas demandas da sociedade (Brasil; Oliveria, 2022, p. 27).

Nota-se, assim, que não se trata de modalidade que apenas tenha surgido no século XXI. O que se passou foi o aumento expressivo da utilização e relevância desse modelo, especialmente com pandemia de Covid-19, que exigiu, por razões de saúde pública, a adaptação e transição de modalidades de trabalho antes desenvolvidas presencialmente para o teletrabalho (Brito Filho; Rothfuchs; Pereira, 2023).

Conforme bem explica Medeiros (2022, p. 205), durante o cenário pandêmico, o crescimento dos postos de trabalho na modalidade de teletrabalho e *home office* foi exponencial. A pandemia, nesse sentido, foi um

catalizador para a popularização dessa forma de trabalho, haja vista as difíceis situações que tornaram essencial a readequação dos modelos de labor. O autor conclui que, o que se passou, foi um aceleração no processo de integração social da tecnologia no trabalho: “o mundo do trabalho mudou!” (Medeiros, 2022, p. 205).

E, de fato, o mundo como um todo mudou. Veja-se, por exemplo, a recente pesquisa divulgada pelo IBGE (2023), analisando o cenário do trabalho brasileiro no contexto pós-pandêmico. Conforme aponta a pesquisa, em 2022, das 96,7 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas, 7,4 milhões permanecem em regime de teletrabalho, utilizando a tecnologia da informação e computação (TIC) para o desempenho de suas funções. A pesquisa também aponta que, desses mais de sete milhões de trabalhadores em regime de teletrabalho, 94,8% realizam suas funções em seus respectivos domicílios.

2.1 Do conceito de teletrabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao conceituar em seu art. 75-B a modalidade laboral em análise, define o teletrabalho - ou trabalho remoto - como o labor realizado longe das dependências patronais - de maneira preponderante ou não - e com o uso de tecnologias de informação e comunicação.

Veja-se que o texto da lei utiliza majoritariamente o termo “teletrabalho”, porém, apresenta também “trabalho remoto” conectado pela partícula “ou”, termo esse adicionado pela Medida Provisória nº 1.109/2022, posteriormente convertida na Lei 14.442/2022. Nota-se, dessa forma, que, para o legislador, são termos sinônimos (Fernandes, 2022, p. 214).

Nas palavras de Vólia Bomfim (2022, p. 682), a partícula “tele” possui o sentido de longe ou à distância, podendo o teletrabalho, portanto, ser realizado tanto na residência do empregado quanto em centros de computação ou em escritórios virtuais ou alugados. É, dessa forma, essencial que a atividade laboral do empregado seja realizada em local distinto do estabelecimento de produção do empregador, seja qual for o local.

A mera localização da execução da atividade laboral não é suficiente, todavia, para caracterizar o teletrabalho, sendo também essencial o uso da tecnologia. Nesse sentido, conforme define a Organização

Internacional do Trabalho (2020), o teletrabalho é aquele realizado com a utilização de tecnologias da informação e comunicação (TIC), tais como computadores e smartphones, fora das dependências dos estabelecimentos do empregador.

Tomando por base essa condição essencial da presença da tecnologia na prestação laboral pelo empregado, Martinez (2023, p. 144) escreve que o teletrabalho é, em verdade, uma forma de organização do trabalho por meio da qual, embora fisicamente distante, o empregado está presente em ambiente virtual, através dos meios telemáticos.

É justamente nesse sentido, apresentando pontos essenciais para a configuração desta modalidade de trabalho, que Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 268) complementam que não somente a atividade do empregado é desempenhada pela via tecnológica, à distância, mas a própria atividade de monitoramento e direção do empregador também ocorre por meio da telecomunicação.

Ao contrário do que pode levar a crer, a subordinação, elemento essencial para a caracterização da relação de emprego, em nada resta prejudicada frente à distância física entre patrão e empregado. Observa-se que a Lei 12.511/2011, ao incluir o parágrafo único do art. 6º da CLT, iguala, para todos os efeitos, o monitoramento patronal digital ao presencial.

Discorre Sérgio Pinto Martins (2023, p. 106) que, nesse contexto, surge a “telesubordinação” ou “subordinação virtual”, bem como a “teledireção”, as quais, embora realizadas remotamente, permitem o monitoramento e direção pelo empregador mediante, por exemplo, o uso de sistemas de *login* e *logout* ou de relatórios de trabalho *online*. Conforme arremata o autor, as novas tecnologias não fazem desaparecer a subordinação, apenas requerem adaptações legais necessárias para comportá-las.

Também não é, de forma alguma, prejudicada a possibilidade do controle de jornada. A redação atual do art. 62, III, da CLT, alterada pela Lei nº 14.442/2022, exclui das disposições constantes no Capítulo II da CLT, que trata da duração do trabalho, apenas os teletrabalhadores que prestarem serviço por produção ou tarefa, de forma que qualquer outra formatação de trabalho remoto será subordinada às regras comuns de jornada.

A título de exemplificação, demonstrando que o empregador pode exercer o controle de jornada efetivamente, cita-se o Acordo Coletivo de Trabalho firmado, no ano de 2021, entre o Banco Regional de

Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE) e o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Curitiba e Região (2021), em suas cláusulas referentes aos empregados que laboram em trabalho remoto:

CLÁUSULA 3ª – DO CONTROLE DE JORNADA

O Banco controlará a jornada dos seus empregados em regime de teletrabalho, por meio de marcação em sistema de ponto eletrônico BrPonto, com observância dos intervalos legais e períodos de descanso.

[...]

Parágrafo terceiro: Haverá bloqueio do sistema após o cumprimento da jornada legal pelo empregado, de forma que ele não terá acesso às ferramentas de trabalho, ficando impedido de continuar trabalhando.

Tendo em vista tais situações, Muniz e Rocha (2013, p.112) afirmam que, através dos meios de comunicação tecnológicos - tais como aqueles utilizados no mencionado Acordo Coletivo -, a fiscalização do empregador pode ser até mais precisa do que a realizada na modalidade presencial.

2.2 A relação entre teletrabalho e home office

Ao analisar os artigos da CLT que propõem a definição e as condições específicas do teletrabalho, verifica-se que não há nenhuma menção ou distinção quanto ao *home office*. Natural, dessa forma, questionar se, no caso, tratar-se-ia de duas espécies laborativas idênticas ou não.

No dicionário da língua inglesa Cambridge Dictionary, o termo “*home office*” é identificado como sendo, em tradução livre, “uma sala ou área na casa de alguém usada para trabalhar em seu emprego” (*home office*, 2024). Em termos literais, a expressão pode ser entendida como “escritório em casa”.

Assim sendo, é essencial para a configuração do *home office* o elemento “domicílio”, ou mais precisamente, o local em que o trabalhador mora. Tal elemento é crucial ao ponto de Delgado (2019, p. 1068) referir-se a

esse modelo como sendo “o novo trabalho no domicílio”, marcado pelo uso da tecnologia em suas atividades.

Brasil e Oliveira (2022, p. 27-28), reforçam que, apesar de certas vezes a doutrina se confundir no uso dos termos *home office* e teletrabalho, trata-se de institutos distintos, sendo aquele derivado deste, de forma que o primeiro é espécie do gênero teletrabalho.

Segundo doutrina Vólia Bomfim (2022, p. 983), mesmo havendo essa diferença conceitual, para o empregado que trabalha em casa utilizando tecnologias de informática, são cabíveis ambas as nomenclaturas.

No plano prático, em sua esmagadora maioria, os cargos exercidos em trabalho remoto ocorrem na modalidade de *home office*, o que justifica, de certo modo, a confusão de nomenclaturas. Conforme demonstra a pesquisa do IBGE (2023) anteriormente citada, das 7,4 milhões de pessoas em teletrabalho, aproximadamente 7,015 milhões (94,8%) exerceram, em 2022, as atividades laborais em seu próprio domicílio.

3. O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Ao se tratar da conceituação do direito à desconexão, é inevitável que se tenha como ponto de partida a clássica lição de Jorge Luiz Souto Maior, na qual demonstra que tal direito vai além de uma questão meramente filosófica ou simplesmente jurídica. Para o autor, trata-se da delimitação de um bem da vida essencial, o “não-trabalho”, que constitui direito complexo e multinível, uma vez que não beneficia somente o seu titular, mas a sociedade como um todo (Souto Maior, 2003, p. 297).

Veja-se que o conteúdo do “não-trabalho” não engloba apenas o direito de deixar de trabalhar, mas o de trabalhar em montante adequado. Ou seja, “trabalhar menos”, até o limite necessário para que haja a preservação da vida privada e saúde do trabalhador, mantendo-se, assim, um equilíbrio saudável entre a vida laboral e a vida pessoal (Souto Maior, 2003, p. 298).

No mesmo sentido, Bonduki e Serau Júnior (2023, p. 85) apontam que tal direito consiste na garantia de que o trabalhador tenha um desligamento total do universo do trabalho durante seus períodos de descanso.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Almeida, Souza e Ferreira (2022, p. 88) se referem à desconexão como um direito que se estabelece enquanto recurso essencial para que a proteção do descanso e bem-estar físico e psicológico do empregado sejam garantidos, de maneira que, por meio dele, o trabalhador possa se desvincular totalmente de seu superior hierárquico, sem que tenha a preocupação de importunações externas referentes ao seu trabalho.

Souto Maior (2003, p. 310) conclui, assim, que os períodos de repouso são a típica expressão do direito à desconexão, de maneira que desfrutar desses momentos com a mera possibilidade de contato com o empregador é suficiente para impedir o descanso pleno.

3.1. A previsão legal (ou falta dela) do direito à desconexão

Conceituado o direito à desconexão, é natural que surjam dúvidas referentes à previsão legal de tal dispositivo, uma vez que se trata de garantia essencial para o efetivo descanso do trabalhador.

O direito à desconexão não está expressamente positivado no ordenamento jurídico brasileiro. Apesar disso, não há óbice à constatação de sua existência nem à sua identificação pela leitura sistemática das regras e princípios fundamentais que regem as relações laborais, tais como a regulamentação de jornada e as garantias de repouso e lazer (Stürmer; Assis 2022).

Conforme apontam Bonbuki e Serau Júnior (2023, p. 86), o direito à desconexão está implícito no texto constitucional, podendo ser deduzido da interpretação conjunta das seguintes disposições constitucionais: art. 1º, III e IV, que assegura a proteção ao trabalho e à dignidade humana; do art. 5º, X, que tutela a intimidade; art. 6º, que visa à garantia dos direitos sociais, dentre os quais está o direito ao lazer; art. 7º, XIII e XXII, que destaca a duração do trabalho e saúde do trabalhador; e art. 170, que demonstra que a ordem econômica, fundada no trabalho, tem por fim último assegurar a existência digna.

Em concordância, escrevem Minardi e Teixeira (2022, p. 15) que o direito ao descanso e à desconexão podem ser compreendidos como matérias de segurança e saúde pública, constitucionalmente amparado no dever de proteção do ambiente de trabalho e no direito fundamental à qualidade de vida, conforme dispõe o inciso VIII do art. 200, e o caput do art. 225, ambos da Constituição Federal.

Nesse contexto, pode-se dizer, ainda, que tal direito se encontra previsto em outros textos de natureza normativa, tal como no art. 24 da Declaração Universal de Direitos Humanos, que garante a toda pessoa o direito a lazer, repouso, limitação razoável da jornada de trabalho e férias; bem como nas Convenções 14 e 106 da OIT, que regulamentam o trabalho dos empregados em escritórios e estabelecimentos comerciais e na indústria (Bolsi; Marangoni; Santos, 2022, p. 70).

3.2. Direito à desconexão: um direito fundamental?

Conforme escreve Padilha (2020, p. 235), direitos fundamentais são aqueles considerados essenciais à dignidade da pessoa humana e à sua manutenção, indispensáveis para que seja garantida uma existência livre, igual, e digna, manifestando-se como um desdobramento do Estado de Direito.

É comum a classificação desses direitos em formais e materiais. De acordo com Motta (2021, p. 211), os direitos fundamentais materiais se enquadram justamente no conceito anteriormente apresentado, ao passo que os direitos fundamentais em sentido formal são aqueles previstos no documento constitucional em tópico específico, ou de maneira esparsa, assim como os direitos que deles decorrem.

É nesse sentido, de decorrência material de direitos não expressamente positivados, que se mostra valiosa a lição de Manoel Gonçalves Ferreira Filho (2022, p. 257), na qual salienta que a Constituição atual não pretende enumerar exaustivamente os direitos fundamentais, admitindo a existência de direitos fundamentais implícitos. Conforme explica o autor, o § 2º do art. 5º da Constituição demonstra que tais direitos implícitos decorrem do regime e dos princípios que lhes são característicos, destacando-se inegavelmente a dignidade humana.

O Direito do Trabalho é ramo jurídico autonomamente constituído. Contudo, como todo e qualquer ramo do direito, deve ser interpretado à luz da Constituição Federal, constituindo-se, na ordem jurídica vigente, o que

se pode chamar de “Direito Constitucional do Trabalho”, que é o instrumento de integração e efetividade dos direitos e garantias individuais, sociais e fundamentais constitucionalmente assegurados, que não podem ser efetivados sem a adequada referência aos direitos trabalhistas (Dornelles; Marders, 2020, p. 18).

Nessa perspectiva, é possível sustentar a fundamentabilidade do direito à desconexão. Apesar de não estar explicitado no texto normativo, decorre de normas fundamentais do ordenamento jurídico, relacionando-se intrinsecamente com direitos relativos à saúde, segurança e higiene do trabalhador, além dos direitos ao descanso, férias, intimidade, vida privada e demais previstos nos arts. 6º e 7º da Constituição (Almeida; Colnago, 2016, p.120).

Tal entendimento não se limita ao meio meramente teórico e doutrinário. A dimensão fundamental do direito à desconexão já é percebida na jurisprudência pátria, inclusive no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREVISO.

[...]

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO.

[...]

Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior.

[...]

(TST, AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 27/10/2017).

Conforme aduzem Gomes, Ribeiro e Ferreira (2023, p.157), tal direito, fruto de uma interpretação conjunta dos direitos fundamentais do obreiro, deve também ser compreendido como fundamental, na medida que a desconexão é meio pelo qual outros direitos fundamentais trabalhistas são garantidos.

O direito à desconexão é, portanto, direito fundamental do trabalhador. Mesmo que não positivado, a sistemática do ordenamento constitucional, caracterizada por sua densa carga axiológica, enquadra tal direito como fundamental implícito.

4. TELETRABALHO E HOME OFFICE FRENTE À DESCONEXÃO

4.1. Teletrabalho, vida privada e hiperconexão

A Constituição Federal estabelece, no art. 5º, X, a inviolabilidade de alguns direitos fundamentais, dentre os quais figuram a intimidade e a vida privada. Conforme explicam Mendes e Branco (2023, p.128-132), há na doutrina entendimento de que o direito à intimidade estaria contido no direito à privacidade. Segundo essa concepção, a privacidade é mais ampla, por compreender os comportamentos e relacionamentos pessoais que o indivíduo não deseja que se espalhem ao público. A intimidade, por sua vez, compreenderia conversas e episódios íntimos, envolvendo familiares e amigos próximos. Os autores, nesse sentido, ressaltam a relevância da inviolabilidade do domicílio, já que é nele que o indivíduo desfruta da vida íntima e particular.

Na dinâmica do teletrabalho, que, como visto, corre quase na totalidade em modalidade de *home office*, nota-se que a barreira entre o público e o privado, o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico, é bastante tênue, de modo que não é incomum que o empregado esteja integralmente conectado ao seu trabalho, inclusive nos períodos de descanso (Bonduki; Serau Júnior, 2023 p. 91).

Esta fusão de ambientes pode facilmente prejudicar a esfera íntima do empregado frente ao exercício laboral, situação que não impacta somente o trabalhador, mas também toda sua estrutura de convívio familiar, na medida que todos os integrantes da família precisam se readaptar às rotinas dos

teletrabalhadores, negociando-se, por exemplo, momentos de silêncio absoluto e de delimitação de espaço (Boonen, 2003, p. 112).

Ainda mais relevante é o apontamento de Mandalozzo e Campolini (2020, p. 31), do ponto de vista da divisão do trabalho da mulher na posição empregada remota. Escrevem as autoras que a mulher que teletrabalha em casa, na grande maioria dos casos, não possui escolha quanto às atividades domésticas, de maneira que a opção de exercer uma atividade profissional não a desonera das tarefas de cuidado da casa e dos filhos. Nota-se, portanto, que a vida privada e laboral da teletrabalhadora é ainda mais prejudicada nessa divisão.

Conforme apontam as autoras, para a mulher, no contexto do *home office*, o direito à desconexão engloba perspectiva ainda mais ampla. Busca-se, para ela, um distanciamento não apenas do meio tecnológico, mas também das tarefas domésticas, de forma que a segurança ergonômica e o ambiente adequado para um exercício saudável da profissão se tornam muito mais distantes (Mandalozzo; Campolini; 2020, p. 32).

Assim sendo, devido à falta de divisão de ambientes, o empregado acaba permanecendo conectado ao trabalho na integralidade de seu dia, inclusive durante seu período de descanso. Tal situação, aliada à fragmentariedade da prestação de serviço e aos modernos referenciais de tempo e local de trabalho, muito distantes das formas clássicas, resultam no fenômeno denominado hiperconexão (Bonduki; Serau Júnior, 2023, p. 91).

Entende-se por hiperconexão a conexão intensa e incessante dos indivíduos aos meios de telecomunicação, seja qual for a hora ou o lugar, situação que, no contexto do teletrabalho, pode ser causa de adoecimento dos trabalhadores nos mais variados aspectos (Gomes; Ribeiro; Ferreira, 2023, p.158).

4.2. As consequências da hiperconexão: da saúde do trabalhador ao dano existencial

Uma vez entendido como um ambiente de trabalho caracterizado pela hiperconexão se estabelece, é interessante explorar algumas das possíveis consequências que podem atingir o trabalhador, uma vez que as transformações tecnológicas são capazes de trazer severos impactos ao empregado, tanto físicos como emocionais, indo desde transtornos ortopédicos e oftalmológicos até psicológicos (Correia; Laruccia, 2023, p. 24).

Uma pesquisa realizada por Giacomello, Giongo e Ribeiro (2022), de maio de 2020 a maio de 2021, trouxe interessante perspectiva sobre o momento pandêmico de Covid-19, caracterizado pela alta do trabalho em *home office*. Conforme se extrai dos dados nela contidos, 59% dos participantes observaram acréscimo de trabalho; 60% também informou trabalhar fora do horário combinado; 70% dos entrevistados relataram a realização de tarefas domésticas associadas ao teletrabalho; e 49% perceberam a redução de seus intervalos. A análise dos dados torna claro que os teletrabalhadores entrevistados tiveram considerável violação ao seu direito de se desconectar do trabalho. A consequência disso é demonstrada pela própria pesquisa. Segundo lá se registrou, 68% dos entrevistados passaram a se sentir mais cansados e 54% relataram maior sensação de melancolia.

Dentre as doenças que mais foram frequentes durante a pandemia, e que se relacionam diretamente com o trabalho remoto, o *burnout* é, sem dúvida, a que mais se sobressai (Fernandes, 2023, p. 129). Conforme dispõe o Ministério da Saúde [Brasil, 2022?], a Síndrome do *burnout* é um distúrbio emocional que resulta do estresse extremo relacionando ao trabalho.

Sobre o tema, explicam Torturella, Possidente e Alves (2023, p.134-135) que o *burnout* tem seu desenvolvimento em escala gradual, na maioria das vezes, sem que a pessoa perceba, iniciando-se com sintomas físicos e psíquicos que se confundem com outros transtornos, tais como depressão, ansiedade e síndrome do pânico. Os sintomas essenciais, porém, para que seja o paciente diagnosticado com a síndrome, são as sensações de esgotamento físico e mental, as quais provocam diversos reflexos, tais como dor de cabeça constante, picos hipertensivos, agressividade, isolamento, insônia, alterações no apetite, alterações bruscas de humor, problemas gastrointestinais, sensação de fracasso, cansaço físico e mental, bem como perda de produtividade laboral.

Quanto ao ambiente de trabalho, os autores também reforçam que, a depender do contexto social e condições em que o trabalhador se encontra inserido, pode haver maior facilidade para o desenvolvimento de doenças mentais, sendo o *home office* citado como principal exemplo, uma vez que, na maioria das vezes, o trabalho profissional soma-se aos cuidados domésticos, além do fato de o trabalhador remoto raramente possuir estrutura adequada, com cadeiras confortáveis e qualidade de *internet* suficiente para que lhe seja assegurado um ambiente de trabalho confortável (Torturella; Possidente; Alves, 2023, p. 137).

A carga excessiva de trabalho e o stress não têm como *burnout* a única consequência. A depressão também pode decorrer desses fatores, sendo pessoalmente impactante ao empregado em sua esfera mais íntima (Potiguara Filho; Silva; Pereira, 2023, p. 85).

A depressão e a ansiedade são doenças que atingem diversas pessoas ao redor do mundo e muitas vezes se relacionam a condições de trabalho em que o empregado passa a se dedicar excessivamente à atividade profissional, descuidando-se das necessidades pessoais e de saúde (Gomes; Ribeiro; Ferreira, 2023, p. 157).

Além dos impactos na saúde do trabalhador, outra grave consequência é o dano existencial. Essa espécie de dano resulta de uma conduta patronal que impede o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade adequadamente, privando-o de atividades recreativas, lazer, convívio afetivo e familiar, dentre outras privações que uma existência social saudável traria. Além disso, a longo prazo, o dano existencial caracteriza-se por impedir que o trabalhador execute, dê prosseguimento ou recomece projetos pessoais de vida, prejudicando seu desenvolvimento intelectual, social, espiritual e profissional (Boucintas; Alvarenga, 2013, p. 30).

Tal situação guarda, no âmbito trabalhista, a evidente relação com excesso na jornada laboral. Conforme aponta Colnago, cada vez mais nota-se uma tendência de que o tempo de trabalho invada o tempo de descanso e lazer do empregado, especialmente quando os superiores lhe acionam mediante meios telemáticos de comunicação para solução de problemas relacionados às atividades empregatícias (Colnago, 2013, p. 54-56).

A situação não se distingue no plano do trabalho remoto, já que as tecnologias de comunicação, que possibilitam o contato imediato e constante do empregado com seus superiores hierárquicos, em qualquer local ou situação, oferecem graves riscos ao direito à desconexão, sendo autorizado se falar em dano existencial decorrente do uso inadequado da tecnologia (Nunes, 2018, p. 2018).

4.3. Hiperconexão: apenas o excesso de jornada?

Conforme explicam Bonduki e Serau Júnior (2023, p. 92-93), o desrespeito à limitação de jornada não é a única maneira pela qual a ofensa à desconexão ocorre. Aduzem os autores, que a sobrecarga laboral é

também causa de hiperconexão, uma vez que o empregador, em virtude da desconfiança quanto à produção do empregado fisicamente distante, passa a aumentar significativamente o volume de trabalho.

Não bastasse essa postura desmedida do empregador, soma-se o fato de que, conforme compreende o filósofo Byung-Chul Han (2019, p.24-26), a sociedade contemporânea possui marcado em seu inconsciente o desejo pela maximização produtiva. Para o autor, o que se vê atualmente já não é a sociedade disciplinar do século XX descrita por Foucault, mas a sociedade do desempenho, focada na produção a qualquer custo.

Em complemento, Molina (2020, p. 42) descreve o processo de marginalização social dos que não trabalham, tendo-se por cidadão ideal aquele indivíduo que coloca o trabalho como prioridade absoluta em sua vida.

Evidente, portanto, que as demandas por produtividade da sociedade contemporânea, combinadas à carga laboral excessiva impostas ao teletrabalhador, proporcionam um cenário propício para o desrespeito à desconexão e bem-estar laboral.

De toda forma, mesmo que a exigência por produtividade seja própria do poder de direção do empregador, é necessário que seja respeitado o frágil limite entre a cobrança comum e a excessiva (Silva; Takeshita, 2022, p. 05).

Para Morel (2017, p.13-14), o uso de ferramentas telemáticas tem o potencial de enfraquecer a efetivação do direito à desconexão quando não adequadamente utilizadas no contexto do teletrabalho. A pesquisadora ainda ressalta que, já em 1999, o Tribunal de Cassação francês entendia pela não responsabilização do empregado que ao receber tarefas em excesso, incompatíveis com sua carga horária, não cumpria todas as suas atribuições.

5. O COMBATE À HIPERCONEXÃO NO DIREITO ESTRANGEIRO

Tendo em vista a situação em que se encontra o ordenamento jurídico pátrio quanto ao direito à desconexão, é interessante analisar como outros países, mais atentos à realidade do teletrabalho, regularam essa matéria.

A França, de maneira pioneira, buscou garantir o direito à desconexão mediante a edição da lei conhecida como El Khomri, que vigorou a partir de 2017. A lei, que tinha dentre suas justificativas os altos índices de *burnout* e outras doenças decorrentes do excesso de trabalho, assegura aos empregados o direito de não responder comunicação eletrônica e telemática de seus superiores hierárquicos quando não estiverem trabalhando (Scalzilli, 2021).

Dentre as atuais disposições sobre o teletrabalho presentes no Artigo L1222-9 do Code du Travail, algumas delas se destacam quanto ao direito à desconexão. Em tradução livre, o referido artigo traz:

II.- O acordo coletivo de trabalho aplicável, ou à sua falta a carta elaborada pelo empregador, deverá detalhar:

[...]

3ºAs modalidades de controle da jornada de trabalho ou da regulamentação da carga de trabalho;

4º A determinação dos horários durante os quais o empregador pode habitualmente contatar o empregado em teletrabalho (França,2017).

A normativa francesa, notadamente, entende que a comunicação entre patrão e empregado em momentos não compreendidos pela jornada de trabalho ameaça a garantia à desconexão. A exigência de que as partes pactuem os intervalos de comunicação revela a percepção de que é dever do empregador respeitar esse direito.

Ainda no contexto europeu, Stürmer e Assis (2022) oferecem um interessante panorama sobre a normatividade da desconexão em outros países. Dentre outros textos legais, os autores apontam a reforma ocorrida em Espanha pela Ley Orgánica 3 de 2018, que positivou o direito à desconexão digital. A legislação espanhola, em seu art. 88, apresenta, em tradição livre:

1. Os trabalhadores e empregados públicos terão direito à desconexão digital a fim de garantir, fora do tempo de trabalho legalmente estabelecido, o respeito de seu tempo de descanso, licença e férias, assim como de sua intimidade pessoal e familiar.

2. As modalidades de exercício deste direito atenderão à natureza e objeto da relação de emprego, promovendo o direito à conciliação da atividade laboral e da vida pessoal e familiar e se sujeitará ao estabelecido na negociação coletiva, ou, na falta desta, ao acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

3. O empregador, após audiência com os representantes dos empregados, elaborará uma política interna dirigida aos trabalhadores, incluindo os que ocupam cargos de direção, em que definirá as modalidades de exercício do direito à desconexão e as ações formação e sensibilização do pessoal sobre o uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga informática. Em particular, se preservará o direito à desconexão digital nos casos de realização total ou parcial de trabalho à distância, assim como o em domicílio do empregado vinculado a uso de ferramentas laborais de tecnológicas (Espanha,2018).

O art. 88 da legislação espanhola é incisivo ao trazer a garantia da desconexão digital de maneira clara e didática, fazendo, inclusive, menção à necessidade de conciliação da vida laboral e privada do empregado.

Veja-se, assim, que, em Espanha, o direito à desconexão, além de positivado, é didaticamente explicado pelo legislador. Além disso, como ressaltam Stürmer e Assis (2022), a lei estabeleceu uma postura patronal obrigatória, estipulando a instalação de comitês internos que promovam políticas de efetivação do direito ao não trabalho.

Já na América Latina, a Argentina também positivou em seu ordenamento jurídico o direito à desconexão, visando à garantia do respeito ao horário de trabalho pactuado e à limitação dos momentos de comunicação na relação laboral (Medrado, 2020, p. 311).

A *Reglamentación de la Ley nº 27.555*, dispõe, em tradução livre:

ARTIGO 5º. – Direito à desconexão. Quando a atividade da empresa se realize em diferentes fusos horários ou naqueles casos em que seja indispensável por razão objetiva, será admitido o envio de comunicação fora da jornada de trabalho. Em todos os casos o trabalhador não estará obrigado a responder até a hora de início de sua

jornada, salvo os casos previstos no artigo 203 da Lei Nº 20.744 (t.o. 1976). Não poderão ser estabelecidos incentivos condicionados ao não exercício do direito à desconexão. Os aumentos vinculados à remuneração das horas suplementares não serão considerados incentivos.

Portanto, é notável que, nos países cujas legislações foram aqui brevemente analisadas, houve preocupação por parte dos seus legisladores quanto à proteção da saúde e qualidade de vida do teletrabalhador, efetivadas mediante a positivação do direito à desconexão, bem como a responsabilização do empregador pela garantia desse direito.

6. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: O QUE FALTA MUDAR?

Uma vez tendo compreendido como o direito à desconexão no teletrabalho foi normatizado em ordenamentos jurídicos estrangeiros, pode-se passar à análise crítica de quais pontos são passíveis de melhora na legislação nacional.

Com o advento da pandemia de Covid-19, as restrições sanitárias impostas resultaram em uma nova regulamentação do teletrabalho pela Medida Provisória 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei 14.442/2022. Apesar de algumas inovações trazidas pela nova lei, suas disposições, no geral, frustraram as expectativas de muitos juristas, em razão da superficialidade com a qual o tema foi tratado (Brito Filho; Rothfuchs; Pereira, 2023).

Dentre as críticas que podem ser levantadas, Bonduki e Serau Júnior apontam que, muito embora a Lei 14.442/2022 tenha assegurado o limite de jornada ao teletrabalhador, não houve qualquer regulamentação quanto à imposição de cargas excessivas de trabalho, disposição que seria essencial para a garantia do direito à desconexão (Bonduki; Serau Júnior, 2023, p. 96).

Bonduki e Serau Júnior (2023, p.97) fazem mais uma crítica pertinente à norma atual, apontando que o presente texto da CLT não impõe ao empregador comportamentos típicos a serem observados. Faltam estipulações que obriguem o patrão a não interferir quando empregado se encontra desconectado do trabalho.

Essas lacunas quanto ao tratamento do teletrabalho motivaram criação do Projeto de Lei n.º 5.581/2020, que traz interessantes disposições quanto ao direito à desconexão, dentre elas a implementação de código de conduta, por empregadores com mais de cinquenta empregados, que verse sobre a desconexão laboral e orientações quanto a conciliação entre vida doméstica e laboral dos teletrabalhadores (Brasil, 2020).

O Projeto, em suma, propõe alterações muito positivas. Além de positivar o direito à desconexão, coloca-o como direito essencial à saúde psicológica, e imputa ao empregador o dever de atuar ativamente em sua proteção.

Ainda assim, asseveram Feliciano e Pasqualetto (2021) que o texto do Projeto possui imperfeições, ambiguidades e até mesmo disposições desnecessariamente restritivas, como, por exemplo, a obrigatoriedade de orientação quanto à saúde mental apenas para empresas com mais de cinquenta funcionários. Mesmo assim, os autores ressaltam que o texto deve ser visto com bons olhos diante dos avanços que propõe.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho pode ser conceituado como o trabalho exercido em local distante da sede patronal, necessariamente através do uso de tecnologias da informação e comunicação (TIC), tanto para as atribuições do empregado quanto para o exercício do poder diretivo do empregador, o que, de forma alguma, prejudica a subordinação jurídica e controle da jornada laboral.

Como delimitado na pesquisa realizada, *home office* e teletrabalho não se confundem. Para a configuração do teletrabalho o empregado deve realizar suas funções em qualquer localização distinta da sede patronal, enquanto o *home office* deve ser realizado necessariamente na residência do trabalhador. O *home office* é, portanto, espécie do gênero teletrabalho. Apesar dessa distinção conceitual, o que se verifica no plano prático é que, quase na totalidade dos casos, o teletrabalho é realizado em casa, razão pela qual, na maioria das vezes, ambos os termos são aplicáveis.

O direito à desconexão é entendido, de acordo com a pesquisa levantada, como o direito ao não trabalho, o qual garante ao empregado o efetivo desligamento do mundo do trabalho quando não está em serviço.

Trata-se de direito que, apesar de não positivado expressamente em nosso ordenamento jurídico, é fundamental implícito, já que decorre de garantias constitucionais como lazer, saúde, férias e limitação de jornada.

Em um modelo de trabalho majoritariamente exercido pelos empregados em suas casas os direitos fundamentais à vida privada e intimidade encontram-se ameaçado. Nessa condição, verifica-se que a divisão entre público e privado é tênue, o que possibilita a invasão das questões relativas ao trabalho em contextos que, à princípio, deveriam ser de desconexão.

É justamente dessa falta de divisão entre o ambiente de desconexão e o ambiente de labor, bem como do excesso de carga laboral, que decorre a hiperconexão, situação em que o empregado se encontra constantemente, mesmo em seus períodos de descanso, conectado às preocupações e ocupações laborais.

A vida do trabalhador afetado pela hiperconexão vem a ser impactada negativamente de diversas formas. *Burnout*, depressão e ansiedade são algumas das mais expressivas consequências. Além disso, o dano existencial, entendido como a frustração de um projeto de vida, também é consequência plausível.

Há legislações estrangeiras exemplares quanto à tutela do direito à desconexão. A França foi pioneira ao prever em sua legislação trabalhista a necessidade de pactuação dos momentos de contato entre empregado e empregador. Espanha e Argentina foram além, prevendo expressamente o direito à desconexão, aquela descrevendo-o didaticamente.

A legislação brasileira, por outro lado, é omissa quanto à regulamentação do direito à desconexão no teletrabalho. A falta de positivação do direito à desconexão, de atribuição de uma postura patronal adequada e de limitação quanto ao montante de tarefas atribuídas ao empregado são críticas relevantes apontadas pela doutrina. Nesse sentido, o PL 5.581/2020, apesar da necessidade de aperfeiçoamento, traz, ao menos, a positivação do direito à desconexão.

Ante todo o exposto, é extremamente necessário que a legislação brasileira venha a regulamentar de maneira clara e específica o direito à desconexão no contexto do teletrabalho, uma vez que, em virtude das peculiaridades desse sistema laboral, o trabalhador é exposto a condições que ameaçam seus direitos mais essenciais.

Não é o caso, todavia, de demonizar o teletrabalho, apenas de apontar maneiras para que o uso da tecnologia no trabalho possa vir a beneficiar ao empregado, ao empregador, e a toda a sociedade. Conforme aduz Roberta Scalzilli (2020) não há como impedir o avanço da tecnologia, o futuro, porém, não pode ser sinônimo de retrocesso dos direitos trabalhistas tão arduamente conquistados ao longo dos anos.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 42, n. 169, p. 113-126, mai./jun. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93846>. Acesso em: 29 mar. 2024

ALMEIDA, Yasmin Lago de; SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra de; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista Jurídica do Cesupa**, Belém, v. 3, n. 1, p. 79-97, 8 ago. 2022. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53>. Acesso em: 19 fev. 2024.

ARGENTINA. [Decreto 27/2021]. **Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo**. Buenos Aires. Presidente De La Nación Argentina [2021]. Disponível em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346325/norma.htm>. Acesso em: 31 mar. 2024.

BANCO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO DO EXTREMO SUL; SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE PORTO ALEGRE E REGIÃO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO; SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO. Acordo Coletivo De Trabalho – Teletrabalho. Porto Alegre, 01 nov. 2021. Disponível em: <https://www.sindbancarios.org.br/#/o-sindicato/acordos-e-convencoes>. Acesso em: 31 mar. 2024.

BOLSI, Karyn Cristine Bottega; MARANGONI, Keila Fernanda; SANTOS, Paulo Junior Trindade dos. Sociedade da informação: o direito à desconexão no teletrabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do trabalho**, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 60 – 76, jan./jul. 2022. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/8883>. Acesso em: 30 mar. 2024.

BONDUKI, Maria Fernanda; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização. **Revista Brasileira de Direito Social**, [S.l.], v. 6, n. 2, p. 83–101, 2023. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/265>. Acesso em: 30 jan. 2024.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, jul. 2003. Disponível em: <https://smtpgw.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>. Acesso em: 31 mar. 2024.

BOUCINHAS, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 62-78, set. 2013. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2013>>. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRASIL, Deilton Ribeiro; OLIVEIRA, Consuelo da Silva. O direito fundamental à desconexão no contexto do home office em tempos de pandemia e isolamento social. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, Pato Branco, v.1, n. 1, jan./jul. 2022, p. 24-48. Disponível em: <https://periodicos.unidep.edu.br/rdc-u/article/view/119>. Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 5581 de 14 de agosto de 2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 31 mar. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Síndrome de **Burnout**. [S.]: Ministério da Saúde, [2022?]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20>. Acesso em: 31 mar. 2024.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; ROTHFUCHS, João Vicente; PEREIRA, Sarah Gabay. Teletrabalho e a pandemia no Brasil: uma análise durante e após a covid-19. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 227, p. 169 - 195, jan./ fev. d2023.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial e a jornada de trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 52-61 set. 2013. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2013>. Acesso em: 22 mar. 2024.

CORREIA, Juliana Danyi da Silveira; LARUCCIA, Mauro Maia. Riscos psicossociais no teletrabalho: uma análise exploratória. In TUDDA, Luciane; PADULA, Roberto Sanches (org.). **Pesquisa discente no curso de administração da PUC-SP 2021** 1 ed. São Paulo: EDUC, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://www.pucsp.br/educ/livro?id=614>. Acesso em: 31 mar. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-*

book. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=3215998&forceview=1>. Acesso em: 29 mar. 2024.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v.9, n.89, jun./2020, p.16-28. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2020>. Acesso em: 20 fev. 2024.

ESPAÑA. [Ley 3/2018]. **Ley Orgánica 3/2018**. de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Madrid. Rey de España [2018]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em: 31 mar. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. A saúde mental dos trabalhadores no mundo contemporâneo: primeiras aproximações. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 220, p. 165 – 188, nov. – dez. 2021.

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci. O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal do Trabalho 2º Regional**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 118-136, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15524>. Acesso em: 8 mar. 2023.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. Teletrabalho. **Virtuajus**, Belo Horizonte, v. 7, n. 12, p. 212-226, ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731>. Acesso em: 29 mar. 2023

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 42. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. *E-book*.

FRANÇA. [Code du Travail]. **Code du Travail**. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2023-07-21/. Acesso em: 31 mar. 2023.

GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves; GIONGO, Carmem Regina; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; PEREZ, Karine Vanessa. Teletrabalho na pandemia de covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 7, 2022. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/14708>. Acesso em: 8 mar. 2024.

GOMES; Ana Kelly Pimentel; RIBEIRO, Ewerthon Cruz.; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão como forma de prevenir doenças ocupacionais no âmbito do teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, Belém, v. 4, n. 1, p. 152 - 169, jun. 2023. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/121>. Acesso em: 15 fev. 2024.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2019.

HOME OFFICE. In: **Cambridge Dictionary**. [S.l.]: Cambridge University Press & Assessment. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/home-office>. Acesso em: 04 abr. 2024.

IBGE - INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/bibliotecacatalogo?view=detalhes&id=2102035>. Acesso em: 25 out. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Joubert de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CAMPOLINI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. A mulher trabalhadora em teletrabalho domiciliar: desafios para o exercício do direito a desconexão em tempos de pandemia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v.9, n.89, p. 28-34, 2020. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2020>. Acesso em: 30 mar. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 14 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. Teletrabalho em home office, se veio para ficar o que precisa mudar? teletrabalho. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 8, n. 1, p. 202–215, jan./jul. 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/395>. Acesso em: 5 dez. 2023.

MEDRADO, Paloma. Teletrabalho no direito comparado: Brasil e Argentina. **Percursos**, vol. 06, nº.37, Curitiba, 2020. p. 298-320. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/5326>. Acesso em: 31 mar. 2024.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

MINARDI, Fabio Freitas; TEIXEIRA, Camila Juliane Diniz. O direito à desconexão no teletrabalho à luz do princípio constitucional da solidariedade. **Revista de Direito da FAE**, Curitiba v. 6, n. 2, p. 5-30, dez. 2022. Disponível em <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/102>. Acesso em: 22 fev. 2022.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, n.89, jun. 2020, p. 35-57. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2020>. Acesso em: 20 fev. 2024.

MOREL, Laëtitia. Le droit à la déconnexion en droit français: la question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. **Labour & Law Issues**, [S.I.], v. 3, n 2, p. 1-16, 2017. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/issue/view/666>. Acesso em: 26 mar. 2024.

MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional**: teoria, jurisprudência e questões. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021. *E-book*.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O Teletrabalho à Luz do Artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. *Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>. Acesso em: 19 fev. 2024

NUNES, Fernanda dos Santos. As inovações tecnológicas e o dano (in)existencial virtual. **Revista de Direito do Trabalho**, [S.], v. 186, p. 35 – 45, fev. 2018.

OIT-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**. Genebra: 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/teletrabalho-durante-e-apos-pandemia-da-covid-19>. Acesso em: 28 mar. 2024

PADILHA, Rodrigo. **Direito Constitucional**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020. *E-book*.

POTIGUARA FILHO, Moisés Rodrigues; SILVA, Yara Catarina Araújo Carreira da; PEREIRA, Emília De Fátima da Silva Farinha. O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, Belém, v.1, n.1, p. 78 - 94, 1 mar. 2023. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87>. Acesso em: 16 fev. 2024.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em: 01 abr. 2024.

SCALZILLI, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, [S.] v. 215, p. 221 - 236, jan./ fev. 2021.

SILVA, Leda Maria Messias; TAKESHITA; Leticia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v.22, n.2, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2022.178603>. Acesso em: 01 fev. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 01 jan. 2024.

STÜRMER, Gilberto; ASSIS, Bóris Chechi de. Direito fundamental à desconexão e sua possível efetivação por meio da negociação coletiva. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 222, p. 87 - 106, mar./abr. 2022.

TORTURELLA, Nilo; POSSIDENTE, Elizabete; ALVES, Erick Gustavo. O trabalho contemporâneo no burnout: digital, home office, híbrido e na alta performance. *In*: CARVALHO, Ana Paula Lopes; TRÉS, Letícia Maria Akel Mameri. **Burnout na prática clínica**. 1. ed. Barueri: Manole, 2023. *E-book*.

Artigo recebido: 03.09.2024

Artigo publicado em: 31.12.2024

