



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS -
UNIPAC**

CURSO DE DIREITO

HÉLIO BRÁS RAMALHO JÚNIOR

**DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: UMA
NECESSIDADE EMERGENTE**

JUIZ DE FORA - MG

2024

HÉLIO BRÁS RAMALHO JÚNIOR

**DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: UMA
NECESSIDADE EMERGENTE**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Longotano do Nascimento

JUIZ DE FORA – MG

2024



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC JUIZ DE FORA

FOLHA DE APROVAÇÃO

Hélio Brás Ramalho Júnior

Aluno

Direito à Desconexão no contexto do Teletrabalho:
uma necessidade emergente.

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Rodrigo Longo do Nascimento

Orientador

Prof. Alexandre Boneto

Membro 1

Prof.ª Lúcia Scassa Monso Neto / Lúcia S. M.

Membro 2

Aprovada em 07 07/ 2024.

Dedico esse trabalho aos meus pais, meus irmãos e meus amigos que sempre me apoiaram, obrigada por todo apoio de sempre, sem vocês nada disso seria possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, fonte suprema de sabedoria e força, por iluminar cada passo nesta jornada acadêmica. Expresso minha profunda gratidão aos meus pais, Hélio e Marlene, cujo amor e apoio foram o farol que orientou meu percurso. Também sou grato aos meus dedicados irmãos, Guilherme e Renata, que estiveram ao meu lado em todas as jornadas, compartilhando tanto as vitórias quanto os desafios.

Um agradecimento especial ao meu mentor, Rodrigo Longotano, pela orientação valiosa, incentivo constante e dedicação exemplar. Sua orientação foi vital para o desenvolvimento deste trabalho, e sou grato por sua inspiração e apoio incansáveis.

A todos que, de alguma maneira, fizeram parte desta jornada, meu sincero agradecimento. Cada pessoa, cada experiência, moldou meu percurso acadêmico e pessoal, e levo comigo as preciosas lições recebidas. Obrigado a todos que contribuíram para esta trajetória.

RESUMO

O avanço tecnológico trouxe uma revolução digital, facilitando o acesso aos meios de comunicação laboral e ao trabalho a distância. No entanto, o direito ao descanso do empregado, conhecido como 'direito à desconexão', carece de regulamentação adequada. Este estudo explora a complexidade desse direito, especialmente no contexto do teletrabalho, destacando a falta de legislação específica e os desafios relacionados ao tema. A metodologia adotada envolve pesquisa bibliográfica e documental. A relevância social do estudo está na insegurança jurídica gerada pela ausência de legislação e na necessidade urgente de regulamentar o direito à desconexão para proteger o bem-estar dos trabalhadores. O estudo apresenta possíveis soluções para os conflitos entre o acesso aos meios de comunicação laboral e o direito à desconexão, enfatizando a importância do descanso efetivo dos empregados durante seu período de repouso e alertando sobre os potenciais litígios judiciais decorrentes dessa lacuna legislativa. Ocorre que, sem uma legislação específica, a instabilidade jurídica persiste, resultando na perda irreparável do período de descanso do empregado, o que pode ter grandes consequências. O estudo destaca a urgência de normativas claras para a desconexão, reconhecendo o tempo em que o trabalhador está em período de descanso, mas ainda conectado aos meios laborais, como horas de trabalho.

Palavras-Chave: Desconexão ao Trabalho. Teletrabalho. Jornada de Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA RELACIONADA À DESCOEXÃO DO TRABALHO.....	10
2.1 Direito à desconexão.....	12
3 PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE A APLICAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO.....	15
3.1 Teletrabalho.....	15
3.2 Sobreaviso.....	17
3.3 Sobrejornada.....	18
4 AUSÊNCIA DE TRATAMENTO LEGISLATIVO SOBRE O TEMA.....	20
4.1 Tentativas legislativas de disciplinar a desconexão.....	20
5 DIREITO AO ÓCIO.....	24
6 CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS.....	28

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a sociedade vivenciou uma grande revolução tecnológica digital. A chegada da internet, acompanhada pela disseminação de computadores e celulares, facilitou o acesso aos meios de comunicação, promovendo uma maior conectividade no ambiente de trabalho. Esse avanço tecnológico contribuiu significativamente para o trabalho a distância, tornando o acesso ao trabalho remoto muito mais prático e eficiente.

Esse desenvolvimento tecnológico proporcionou uma maior conexão ao trabalho por meio de ferramentas digitais, como Teams, WhatsApp e Telegram. A internet também facilitou a criação de novas ferramentas de trabalho, com muitas grandes empresas operando seus sistemas de forma totalmente online. Além dessas plataformas, existem inúmeros outros meios de comunicação no trabalho, e muitos outros ainda podem surgir devido ao contínuo avanço tecnológico.

No entanto, embora esse avanço tecnológico traga benefícios significativos para a realização do trabalho, surge um contraponto: o empregado corre um risco crescente de ultrapassar a jornada de oito horas diárias assegurada constitucionalmente, mesmo quando trabalha fora do ambiente tradicional de trabalho. Isso pode comprometer seu descanso, lazer, vida privada e saúde.

É amplamente reconhecido que o ser humano precisa de tempo de descanso para manter uma produção eficiente. A grande questão é como garantir esse tempo de descanso quando o controle da jornada de trabalho é dificultado pelo crescente uso da tecnologia. Com o aumento da conectividade digital, surge o desafio de assegurar que os empregados tenham direito à desconexão. Este é um tema novo, decorrente do rápido avanço tecnológico, e ainda não existe uma legislação específica sobre a 'desconexão do trabalho'.

As metodologias empregadas incluíram a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica abrangeu a consulta a livros, monografias, teses, dissertações, artigos em revistas especializadas, jornais e revistas, com o objetivo principal de trazer diferentes entendimentos e uma análise social e atual sobre o tema. A coleta de informações por meio de pesquisa documental ocorreu especificamente através da análise de jurisprudências relacionadas ao assunto em determinados Tribunais.

O presente estudo se justifica do ponto de vista social, considerando a insegurança jurídica relacionada ao direito à desconexão e a ausência de legislação específica sobre o tema. Esta lacuna legislativa torna o estudo ainda mais complexo, evidenciando a importância de

regulamentar o direito à desconexão para um melhor entendimento e proteção desse direito, dada sua atual fragilidade.

Além disso, são apresentadas possíveis soluções para os problemas levantados, demonstrando o conflito entre o acesso aos meios de comunicação laboral e o direito à desconexão. O estudo também compara a legislação existente com as novas demandas, visando encontrar um equilíbrio adequado.

2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA RELACIONADA À DESCONEXÃO DO TRABALHO

O desenvolvimento do Direito laboral teve início no contexto econômico da Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra, devido à necessidade de contratação de trabalhadores para operar as novas máquinas a vapor. Assim, houve uma transição do trabalho artesanal para o trabalho assalariado (Alves, 2021).

O Direito do Trabalho no Brasil tem sua raiz após o fim da escravidão em 1888, marcada pela Lei Áurea. A evolução desse ramo jurídico inclui marcos como o início da legislação trabalhista em 1900, a criação do Departamento Nacional do Trabalho em 1918, e o surgimento da Organização Internacional do Trabalho em 1919 após a Primeira Guerra Mundial. Destacam-se também a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e as reformas trabalhistas até a década de 1960 (Delgado, 2013).

A CLT sistematizou as leis trabalhistas e introduziu direitos como jornada de trabalho, salário mínimo, e férias remuneradas. Houve ainda a criação da Justiça do Trabalho, reconhecimento do direito de greve e outras garantias aos trabalhadores até a promulgação da Constituição de 1988 (Silva Neto, 2006).

Com a nova Constituição, o Direito do Trabalho passou por uma transição democrática, incorporando o processo negocial autônomo e fortalecendo a influência capitalista no modelo justralhista. Essa fase trouxe avanços na resolução de conflitos trabalhistas e na regulamentação dos contratos de trabalho, adaptando-se às demandas da sociedade civil e às relações laborais contemporâneas.

Os colaboradores possuem direitos e garantias estipulados constitucionalmente, os quais são por vezes encarados apenas como privilégios concedidos aos trabalhadores, negligenciando-se a real necessidade da manutenção dessas garantias, uma vez que, ao final do dia, acabam beneficiando ambas as partes da relação. Esses direitos estão detalhadamente descritos nos artigos 7º a 11 da Constituição (Brasil, 1998).

Os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores estão protegidos pelo artigo 7º da Constituição de 1988, e é crucial respeitá-los para que o trabalho cumpra seu papel primordial de dignificar o ser humano. Um desses direitos essenciais é a limitação da jornada de trabalho, que é vital para que o trabalhador possa desfrutar de outros direitos individuais garantidos pela Constituição, incluindo o direito ao descanso, necessário para a regeneração física e mental do trabalhador (Ferreira *et al.*, 2020)

A duração da jornada de trabalho é regulada tanto pela Constituição Federal quanto pela CLT. No entanto, essa nem sempre foi a realidade dos trabalhadores brasileiros ou globais. A jornada de trabalho corresponde ao período diário em que o empregado está à disposição do empregador (Delgado, 2019). De modo geral, a jornada de trabalho engloba tanto o tempo efetivamente trabalhado quanto o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador (Calvo, 2020).

O cenário do mercado de trabalho passou por significativas transformações, nas décadas anteriores todas as relações laborais eram essencialmente baseadas no modelo industrial, nesse período, o trabalho era realizado presencialmente, em regime de tempo integral e sem prazo definido, com uma subordinação direta e pessoal ao empregador, refletindo o viés paternalista e autoritário presente no Direito do Trabalho e na CLT (Mannrich, 2023).

Contudo, com o advento da Quarta Revolução Industrial, impulsionada pelo avanço tecnológico, o panorama do trabalho sofreu profundas modificações. Surgiram novas formas de prestação de serviços, como o teletrabalho e o uso de plataformas digitais, em horários flexíveis. Além disso, observa-se a crescente utilização de contratos de franquia, o trabalho por meio de pessoas jurídicas (PJs) e a prática da terceirização, ampliando a variedade e a flexibilidade nas relações laborais (Mannrich, 2023).

Os progressos tecnológicos, a ampliação do acesso à internet e o desenvolvimento de ferramentas de comunicação sofisticadas deram origem a novas formas de trabalho global. O teletrabalho é o exemplo mais visível dessas transformações. O teletrabalho é uma forma de trabalho onde a maior parte das atividades é realizada fora das instalações físicas da empresa. Foi oficializado pela CLT após a Reforma Trabalhista (lei nº 13.467/17) e tem se expandido em vários setores da economia brasileira. Uma das características desse modelo é a dificuldade no controle da jornada de trabalho, já que o colaborador realiza suas tarefas em locais diversos e muitas vezes em horários flexíveis (Fachini, 2020).

A tecnologia e a comunicação permitem o trabalho remoto, reduzindo custos e proporcionando maior controle sobre as atividades dos profissionais no teletrabalho. No entanto, surgem questões sobre o direito do trabalhador remoto à desconexão do ambiente de trabalho habitual, a desconexão significa refere-se à capacidade ou direito que um trabalhador tem de se desconectar das responsabilidades laborais fora do seu horário de trabalho, ou seja, desligar-se dos meios de comunicação referentes ao trabalho. Esse direito é fundamental para a saúde, higiene e segurança do trabalhador, abrangendo aspectos físicos e mentais, bem como a capacidade de recuperar as energias (Bald, 2016).

No Brasil, lamentavelmente, o conceito do direito à desconexão ainda é uma ideia em desenvolvimento, sem respaldo legal, apesar de estar gradualmente ganhando relevância devido às novas formas de trabalho decorrentes do avanço tecnológico.

Destaca-se a presença, no artigo 7º, de dispositivos que fundamentam o direito à desconexão. O inciso XIII deste dispositivo estipula que a jornada de trabalho não deve exceder oito horas diárias, totalizando quarenta e quatro horas semanais, podendo sofrer alterações por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil, 1988).

Portanto, diante da necessidade de equilibrar o tempo dedicado ao lazer e às obrigações profissionais impostas pelo empregador, o trabalhador deve contar com um direito que assegure essa separação e respeite seu período de descanso. O Direito do Trabalho estabelece dois intervalos, o intrajornada e o interjornada, visando proteger a saúde do trabalhador ao proporcionar um descanso adequado para que possa recuperar suas energias e, assim, retornar às atividades profissionais com maior produtividade. É esse direito ao descanso que o direito à desconexão busca garantir ao empregado (Martins, 2020).

2.1 Direito à desconexão do trabalho

É crucial definir o que é a desconexão. A desconexão ainda não está expressamente previsto na legislação brasileira, mas deriva de direitos fundamentais claramente estabelecidos na Constituição, como os direitos à saúde e ao lazer, enumerados no artigo 6º da Constituição Federal.

Portanto, o direito à desconexão pode ser fundamentado com base em normas já existentes, como aquelas estipuladas no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, que proclama a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito. Além disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 também serve como um fundamento internacional para o direito à desconexão (Parmegiane, 2020).

Para elucidar esse direito e enfatizar sua ligação direta com as tecnologias telemáticas, Goldschmidt e Graminho (2020) definem como o direito de não responder a e-mails, mensagens instantâneas e solicitações enviadas por meio de redes sociais, bem como de não atender chamadas relacionadas às atividades profissionais.

Portanto, o direito à desconexão no contexto do teletrabalho por produção e tarefa enfrenta desafios para sua aplicação efetiva, uma vez que esses profissionais não estão sujeitos a limitações de jornada de trabalho e frequentemente utilizam meios telemáticos para se

comunicar com o empregador. Esse direito tem sido objeto de discussão em várias nações como uma medida para combater doenças relacionadas ao uso excessivo de tecnologia, tais como a síndrome do esgotamento profissional e a ansiedade (Severo; Almeida, 2014).

Em países, como França, Espanha e Argentina, foram implementadas leis que garantem o direito à desconexão no teletrabalho. Essas leis exigem que as empresas estabeleçam regras para o uso de dispositivos eletrônicos fora do horário de trabalho, visando promover a conciliação entre vida pessoal e profissional (Uni Global Union, 2022). Tais iniciativas legislativas desempenham um papel significativo na preservação da saúde dos trabalhadores e na promoção de um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional, prevenindo o esgotamento e os problemas de saúde resultantes do uso excessivo de tecnologia (Ouro, 2022).

Com base nos princípios estabelecidos na Constituição Federal de 1988, a desconexão digital dos trabalhadores em relação às suas atividades laborais tornou-se imperativa na atualidade, visando garantir o cumprimento de diversos aspectos fundamentais delineados na Carta Magna. Em primeiro lugar, é crucial respeitar a jornada de trabalho para prevenir a sobrecarga laboral, a qual pode prejudicar tanto a saúde física quanto mental do trabalhador. A desconexão digital surge como uma medida para assegurar que o trabalhador disponha de tempo para descansar e se dedicar a outras atividades pessoais e familiares, sem que o trabalho invada indevidamente seu tempo livre (Klippel, 2016).

A desconexão digital está relacionada à garantia do direito ao lazer e à cultura, previstos na Constituição, permite ao trabalhador desfrutar de lazer e cultura, melhorando sua qualidade de vida. O uso excessivo de dispositivos eletrônicos pode sobrecarregar cognitivamente e afetar negativamente a saúde mental, pois o cérebro continua processando informações do trabalho, mesmo durante o tempo livre, aumentando o estresse e a ansiedade (Marques, 2017).

A oportunidade de trabalhar no modelo de teletrabalho possibilita que os empregados executem suas tarefas profissionais em casa utilizando a tecnologia, um componente crucial para o progresso da sociedade contemporânea. Os impactos adversos da pandemia de COVID-19 foram além dos aspectos de saúde e afetaram consideravelmente a economia, especialmente no Brasil. No trabalho remoto, os funcionários devem seguir o mesmo horário do escritório, com pausas regulares. Porém, a alta do desemprego fez com que muitos aceitassem jornadas extensas, desrespeitando o direito à desconexão.

Esclareça-se que a desconexão mencionada não implica em deixar de trabalhar completamente, mas sim em trabalhar de forma menos intensa, até o ponto necessário para preservar a vida privada e a saúde. Esta preocupação é essencial, pois se torna imperativo se desvincular do trabalho devido às características do atual mundo laboral, que é influenciado

pela constante evolução da tecnologia, pela valorização excessiva do mercado e pela priorização das demandas de consumo (Souto Maior, 2003).

Nesse cenário emergente da sociedade digital, o direito à desconexão e ao descanso torna-se vital para os trabalhadores, exigindo uma observância cada vez maior por parte dos empregadores, especialmente em relação aos colaboradores que trabalham remotamente

3 PERSPECTIVAS TÓRICAS SOBRE A APLICAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Conforme discutido anteriormente, o direito à desconexão pode ser compreendido como a prerrogativa do trabalhador de desfrutar de seu tempo de descanso, preservando sua individualidade para além do contexto laboral, e não estando sujeito ao controle constante do empregador, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contempla situações nas quais o empregado, mesmo fora do local de trabalho e além do horário de expediente, ainda pode estar submetido a imposições da empresa, o regime de teletrabalho, o período de sobreaviso e as horas extras são institutos que demandam uma análise sob a ótica do direito à desconexão, ou seja, da ausência desse direito.

3.1 Teletrabalho

O conceito de trabalho remoto está ligado à realização de tarefas de forma descentralizada, utilizando Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), o que permite que os resultados sejam alcançados em locais distintos do local físico onde o trabalho é realizado. Existem registros de práticas de trabalho remoto desde os anos 1950, sendo comum, nas décadas de 1960 e 1970, a execução de atividades em casa, especialmente na confecção de roupas, tecidos, calçados, embalagens e montagem de componentes elétricos (Rosenfield; Alves, 2011).

Após o ano de 2020, com a eclosão da pandemia de COVID-19, houve uma transformação drástica e imediata na dinâmica do trabalho, levando a uma adoção generalizada do trabalho remoto. Essa mudança não foi apenas uma realidade para muitos brasileiros, mas também para pessoas ao redor do mundo.

O artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com enfoque especial no inciso III, que foi alterado pela Lei nº 14.442 de 2022, impõe limitações à aplicação das regras referentes à jornada de trabalho a grupos específicos de trabalhadores:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Brasil, 1943, não paginado).

A inclusão do teletrabalhador no inciso III do artigo 62 da CLT parece ser motivada pela dificuldade do empregador em controlar a jornada de seus funcionários, sem explorar plenamente as oportunidades proporcionadas pelos avanços tecnológicos. No entanto, isso não justifica a negligência dos direitos fundamentais do teletrabalhador por parte dos empregadores, é relevante destacar que a inclusão do teletrabalhador no inciso III do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme alteração pela Lei mencionada, foi justificada pela alegada dificuldade de controle de jornada por parte do empregador. No entanto, é importante recordar que, com os avanços tecnológicos, o empregador dispõe de recursos telemáticos de monitoramento, como acesso a um ambiente virtual para verificar os momentos de entrada e saída do sistema pelo empregado, além de aplicativos de smartphone que podem rastrear cada atividade do trabalhador, incluindo sua localização por meio do Sistema de Posicionamento Global (Scalzilli, 2020).

O teletrabalho já era uma modalidade usual antes da inclusão dos novos artigos a CLT mas ganhou muito mais impacto com a chegada da pandemia do Covid-19. A pandemia obrigou diversas empresas a implementarem o teletrabalho de maneira rápida. De acordo com a Deloitte (2020), essa transição rápida destacou a necessidade de uma infraestrutura tecnológica sólida e de políticas bem definidas para assegurar a continuidade das operações. Muitas organizações precisaram adaptar suas plataformas digitais e sistemas de segurança cibernética para acomodar o aumento do trabalho remoto, garantindo que os dados sensíveis permanecessem protegidos.

Além disso, a mudança repentina para o teletrabalho evidenciou a importância de uma comunicação eficiente e de estratégias de gerenciamento que mantivessem a produtividade e a coesão das equipes. As empresas tiveram que investir em ferramentas de colaboração online, como videoconferências, chats de equipe e sistemas de gerenciamento de projetos, para facilitar a interação entre os funcionários dispersos geograficamente (Matos, 2021).

Embora as opções de fiscalização nessa modalidade sejam mais restritas em comparação com as aplicadas no local de trabalho tradicional, isso não deve ser motivo para que o empregador deixe de adotar medidas para proteger os direitos fundamentais de seus colaboradores (Scalzilli, 2020).

3.2 Sobreaviso

O regime de sobreaviso se caracteriza pelo fato de o trabalhador não estar presente fisicamente nas dependências da empresa, mas permanecer disponível para ser acionado pelo empregador a qualquer momento para executar suas tarefas, conforme definido no "§ 2º do artigo 244 da CLT:

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. (Brasil, 1943, não paginado).

Apesar de originalmente destinado aos ferroviários, tanto as interpretações doutrinárias quanto jurisprudenciais indicam a possibilidade de estender, por analogia, o regime de sobreaviso a qualquer trabalhador cuja função justifique sua aplicação. Um exemplo disso é a Súmula 229 do TST, que aborda os eletricitários:

SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
 Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial [...] (Brasil, 2003, não paginado).

Segundo Maurício Godinho Delgado (2006, p. 843-844), os avanços tecnológicos levantam debates sobre a aplicação do tempo de sobreaviso, permitindo que os trabalhadores, por meio de dispositivos como pagers e telefones celulares, estejam disponíveis para o empregador fora do horário de trabalho, ele destaca que as horas de sobreaviso não devem ser equiparadas às horas de prontidão, pois o trabalhador permanece em sua residência e não precisa se deslocar para o local de trabalho ou suas proximidades, resultando em uma restrição menor da disponibilidade pessoal.

Em 2012 foi alterada a Súmula 428 do TST:

SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT
 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
 II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de

plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (Brasil, 2012, não paginado).

Anteriormente, o trabalhador só era elegível para o período de sobreaviso se estivesse impedido de sair de casa. Contudo, com a nova redação, o simples aguardo pela convocação para o serviço durante o período de descanso, seja por meio do uso de dispositivos móveis ou outras formas de comunicação, já é suficiente para garantir o direito ao pagamento do tempo de sobreaviso. Essa convocação é realizada por meios digitais, impossibilitando o trabalhador de se desconectar do trabalho durante esse período. A principal alteração nessa diretriz é que agora não é mais necessário que o empregado permaneça fisicamente em casa para que o sobreaviso seja configurado, bastando estar disponível em regime de plantão para ter direito a essa compensação. Essa mudança reflete a importância de adaptar as leis trabalhistas à realidade tecnológica atual, reconhecendo que a disponibilidade digital pode gerar impactos significativos no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal do trabalhador (Brasil, 2012)

Apesar da jornada de trabalho limitada, que assegura a desconexão do empregado, o sobreaviso pode representar uma ameaça a esse direito. Ao cumprir os critérios para o sobreaviso, mesmo fora do local de trabalho, o trabalhador tem seu tempo de descanso e lazer restrito, sendo obrigado a permanecer alerta e disponível para o trabalho a qualquer momento durante esse período.

3.3 Sobrejornada

A prática da sobrejornada ocorre quando a jornada de trabalho habitual é estendida para além das horas regulamentares, que geralmente são 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme estipulado pelas leis trabalhistas. De acordo com a definição de Delgado (2019, p. 1087), a jornada extraordinária se refere ao período de trabalho ou disponibilidade do empregado para o empregador que ultrapassa a jornada padrão, seja esta determinada por regulamentação legal ou por cláusula contratual. Trata-se do tempo de trabalho realizado além da jornada regular estabelecida para a relação empregatícia em questão.

Nesse sentido, o artigo 59 da CLT estabelece que a jornada diária de trabalho pode ser estendida por até duas horas extras, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Essa limitação visa proteger a saúde do trabalhador, evitando o esgotamento que poderia comprometer sua segurança no desempenho das atividades laborais (Brasil, 1943).

Conforme Oliveira (2010, p. 633-638), o esforço excessivo durante a jornada de trabalho desencadeia reações fisiológicas prejudiciais, tornando o descanso essencial para o bem-estar do trabalhador. O aumento do gasto energético leva à sudorese, à eliminação de ar quente pelos pulmões e ao aceleração dos batimentos cardíacos, além da necessidade de ventilação pulmonar devido ao metabolismo aumentado. O cansaço resultante do trabalho exige descanso para a recuperação física e mental do trabalhador.

Em síntese, o descanso do trabalhador é vital para sua produtividade e bem-estar, sendo essencial para garantir tanto a qualidade do trabalho quanto o seu próprio conforto, especialmente através do direito à desconexão.

4 AUSÊNCIA DE TRATAMENTO LEGISLATIVO SOBRE O TEMA

O trabalho sempre foi visto como um componente fundamental da identidade humana, tornando difícil garantir o direito de não trabalhar em uma sociedade marcada pelo desemprego. No entanto, o uso incessante da tecnologia nas relações laborais está levando os trabalhadores a permanecerem constantemente conectados, invadindo todos os aspectos de suas vidas. Isso levanta questões sobre a necessidade de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, destacando a importância de políticas que protejam o direito à desconexão e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Conforme Jorge Luiz Souto Maior (2003), é necessário desconectar-se das novas tecnologias no ambiente de trabalho. A desconexão estabelece um paralelo entre a tecnologia, essencial na vida moderna, e o trabalho humano, visando garantir o direito de não trabalhar, ou metaforicamente, o direito de se desconectar do trabalho. No entanto, essa preocupação é paradoxal, revelando as contradições do nosso ‘mundo do trabalho’. A primeira contradição é a preocupação com o não-trabalho em um mundo ansioso pelo desemprego. A segunda é que, embora o avanço tecnológico esteja retirando o trabalho do homem, por outro lado, a tecnologia escraviza o homem ao trabalho. Em terceiro lugar, se a tecnologia permite ao homem se informar e se atualizar, essa mesma tecnologia escraviza o homem aos meios de informação, pois o prazer da informação se transforma na necessidade de se manter informado para não perder espaço no mercado de trabalho.

No que diz respeito à legislação brasileira referente à desconexão do trabalho, percebe-se a ausência de regulamentação específica sobre esse tema no Brasil, existindo apenas algumas propostas de lei. O que se constata na Constituição Federal é a garantia do direito ao repouso semanal, a duração do trabalho não superior a 08 horas e o direito a gozar das férias, conforme disposto no art. artigo 7º e incisos (Brasil, 1988, não paginado). Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora a lei 13.467/17 tenha acrescentado à CLT uma regulação relativa ao teletrabalho nos artigos 75-A à 75-E, nada foi mencionado a respeito do direito à desconexão, não há uma definição explícita da desconexão do trabalho.

4.1 Tentativas legislativas de disciplinar a desconexão

Com o intuito de preencher a lacuna existente no ordenamento jurídico, alguns Projetos de Lei que visam disciplinar a desconexão ao trabalho estão em tramitação no Congresso

Nacional. Destaca-se o Projeto de Lei nº 4044, de 2020 e o Projeto de Lei nº 4.579, de 2023. Esses projetos representam iniciativas para abordar e regular a desconexão do trabalho, reconhecendo a necessidade de adaptação do direito às transformações tecnológicas. Uma análise mais detalhada de cada um desses projetos pode oferecer insights sobre como a legislação brasileira está progredindo em relação a essa temática específica.

O Projeto de Lei nº 4044, de 2020, atualmente em tramitação, foi proposto pelo senador Fabiano Contarato. Seu objetivo é introduzir o tema da desconexão do trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente com a inclusão dos arts. 72-A, 133-A, e alteração do artigo 244:

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

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

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

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

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

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

Art. 244 [...] § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal [...] (Brasil, 2020, não paginado).

Rafa Santos (2022, não paginado) ressalta que o senador Fabiano Contarato justificou a apresentação do Projeto de Lei em questão citando que o empregador não deve regularmente demandar a atenção de um funcionário em regime de teletrabalho fora do expediente, seja por telefone, e-mail ou outros meios eletrônicos, como o WhatsApp, segundo o projeto de lei, acordos coletivos podem permitir exceções, mas qualquer contato desse tipo deve ser remunerado como hora extra. O projeto também determina que durante as férias, o trabalhador

seja excluído de grupos de mensagens de trabalho e aplicativos específicos para o trabalho em seus dispositivos eletrônicos.

O Projeto de Lei n.º 4.579, de 2023, foi apensado ao PL 4931/2020 e atualmente está aguardando parecer do(a) relator(a) na Comissão de Trabalho, é de autoria do Deputado Federal Fábio Teruel . Assim como o projeto anterior, ele visa introduzir a temática da desconexão do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, este projeto propõe fazê-lo por meio da criação dos artigos 75-G na Consolidação das Leis do Trabalho:

[...] Art. 75-G - Entende-se por direito de desconexão do trabalho a prerrogativa do empregado de não ser obrigado a responder comunicações profissionais, como mensagens eletrônicas, chamadas ou qualquer outro meio de comunicação relacionado ao trabalho, fora da jornada de trabalho pactuada no contrato de trabalho ou durante seus períodos de descanso e férias.

§ 1º - É vedado ao empregador aplicar qualquer espécie de punição ao empregado que exercer seu direito de desconexão ao trabalho exercido na forma do disposto no caput.

§ 2º - Em caso de descumprimento do disposto no caput, o empregador estará sujeito, cumulativamente, a:

I - multa de até 5 (cinco) vezes o salário do empregado afetado, a ser revertida em favor do próprio empregado;

II - sanções adicionais previstas na legislação trabalhista e em contratos coletivos aplicáveis ao caso.

§ 3º - Os empregadores que contarem com mais de 50 empregados poderão firmar acordo coletivo com a entidade sindical representante da categoria profissional, para estabelecer protocolos sobre o exercício do direito à desconexão ao trabalho definindo os horários em que os empregados poderão ser obrigados a responder a comunicações profissionais. (Brasil, 2023, não paginado).

O Projeto de Lei mencionado é mais abrangente do que o anterior, uma vez que busca estabelecer um conceito para a desconexão do trabalho, preenchendo uma lacuna importante dada a falta de consenso sobre o que constituiria a desconexão do trabalho no Brasil. Além do exposto, o projeto proíbe o empregador de punir o empregado que exerça seu direito à desconexão e prevê multa para o empregador que não cumprir o estabelecido no Artigo 75-G. Adicionalmente, o referido Projeto de Lei também abre exceções para empregadores com mais de 50 funcionários, permitindo que eles estabeleçam horários nos quais os trabalhadores podem ser solicitados a responder a chamados profissionais.

Dessa forma, percebe-se que os dois projetos de lei em discussão, ao tratarem do direito à desconexão do trabalho, abarcam todas as eventualidades e esclarecem sua definição, estabelecendo normas tanto para os empregadores quanto para os empregados. Essas medidas visam criar um ambiente laboral mais equilibrado e respeitoso, garantindo o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores.

As discussões apresentadas até o momento indicam que este é um tema bastante controverso, requerendo uma análise mais aprofundada. No entanto, devido à falta de uma

legislação específica no sistema legal brasileiro para regularizar o assunto, não há uma distinção clara entre o que é certo e o que é errado quando se trata da desconexão do trabalho. Existem propostas de lei em curso, mas estas ainda precisam de ajustes, pois não conseguem acompanhar a rapidez com que novas interações digitais surgem no ambiente laboral.

No entanto, é crucial ressaltar a importância dessas propostas de lei, pois elas estabelecem uma base para iniciar o debate e, conseqüentemente, buscar melhorias na forma como lidamos com a desconexão do trabalho no contexto brasileiro. Isso destaca a necessidade contínua de revisão e adaptação das leis para acompanhar as mudanças e avanços na tecnologia e nas práticas de trabalho contemporâneas.

5 DIREITO AO ÓCIO

A palavra "ócio" assume um significado positivo, mas, somente quando é entendida no contexto apropriado. O ócio não se associa com indolência, preguiça ou inércia. Pelo contrário, ele representa um compromisso significativo com a reestruturação do uso do tempo, da criatividade, do prazer e do propósito na vida (De Masi, 2000).

A abordagem do "Ócio Criativo" proposta por De Masi (2000) enfatiza a importância de o indivíduo se engajar com a arte, a criatividade e a liberdade. Considerando que o tempo de lazer é um recurso limitado, ele deve ser gerido de maneira eficaz para contribuir tanto para a melhoria da qualidade de vida quanto para a produtividade. O lazer, ao estimular o espírito e fomentar a geração de ideias inovadoras, desempenha um papel crucial, o ócio é essencial para promover a criatividade e manter a saúde mental.

Russell (2002) utilizando do direito ao ócio, sugere uma jornada de trabalho de quatro horas por dia para garantir emprego para todos e assegurar o bem-estar social, com tempo de lazer garantido. Ele questiona se o tempo de ócio resultaria em tédio ou seria usado em atividades pouco produtivas. No entanto, Russell (2002) propõe uma mudança de paradigma, onde o tempo livre teria uma função criativa, diferente da sociedade capitalista atual, que valoriza a inércia mental. Para que essa transformação ocorra, é essencial uma revolução no modo de pensar, pois, conforme observa Russell (2002), alguém acostumado a jornadas extensas de trabalho pode sentir-se entediado ao se deparar subitamente com o ócio.

Outro ponto destacado é que o ócio permite que as pessoas se engajem em atividades verdadeiramente enriquecedoras, algo que Russell (2002), propõe para uma sociedade focada no lazer. Com uma jornada de trabalho diária de apenas quatro horas, suficiente para garantir o sustento próprio e de seus familiares, os trabalhadores poderiam dedicar o restante do dia não a passatempos sem valor, mas a diversões que promovam o crescimento pessoal. Tais atividades não se limitam ao intelectualizado; por exemplo, danças populares são uma forma de lazer prazerosa, ativa e culturalmente significativa, que muitas vezes são negligenciadas devido ao excesso de trabalho que consome as energias humanas. Portanto, o tempo livre seria direcionado para apreciar as artes, praticar esportes e adquirir conhecimento, proporcionando benefícios claros para todos. Este modelo de civilização, baseado na gestão eficaz do tempo livre e em uma jornada de trabalho mínima de quatro horas, é delineado pelo autor como ideal (Silva; Torres, 2010).

Pode-se entender que o ócio, longe de ser improdutivo, pode trazer grandes benefícios para a comunidade. Além de ser vital para a qualidade de vida, o ócio também estimula o

surgimento de ideias inovadoras, as quais podem impulsionar avanços para a humanidade. É importante destacar que não há disposições explícitas no sistema legal brasileiro que abordem diretamente o Direito ao Ócio. No entanto, o reconhecimento desse direito na jurisdição nacional pode ser visto através da aplicação de outras garantias similares, como os direitos ao lazer e ao descanso (Santos, *et al*, 2024).

Certamente, a palavra "ócio" ainda possui conotações negativas na sociedade atual. Ser rotulado como alguém ligado ao ócio muitas vezes implica ser visto como "preguiçoso" ou "inativo", evitando responsabilidades e frequentemente em um estado de passividade. Esse estigma tem raízes históricas, possivelmente da era industrial que valorizava mais a força física do que a capacidade mental. Por outro lado, a sociedade valoriza a constante atividade como símbolo de energia e produtividade, o que pode desvalorizar a ideia de ócio simplesmente contemplativo (Calvet, 2006).

No contexto laboral, é no tempo de reflexão e planejamento que as pessoas podem efetivamente analisar eventos, estruturar experiências e gerar ideias. Esse período qualifica o espaço para desenvolvimento pessoal e profissional. Sem essa pausa, não há oportunidade nem tempo suficiente para encontrar soluções para os desafios contemporâneos. O verdadeiro crescimento e inovação ocorrem no momento de reflexão e planejamento, não na mera inatividade (De Masi, 2000).

6 CONCLUSÃO

Dado o papel crucial do trabalho na vida das pessoas, sendo uma condição indispensável para uma vida digna e o meio pelo qual se obtêm os recursos para sobreviver na sociedade atual, é essencial estabelecer limites na duração da jornada de trabalho. Isso se deve ao fato de que os trabalhadores dedicam uma parcela significativa de seu tempo de vida ao trabalho, sendo fundamental garantir um equilíbrio adequado entre suas vidas profissional e pessoal.

O direito à desconexão é o direito do trabalhador de gerir livremente seu tempo de descanso, sem estar obrigatoriamente disponível para o empregador. A violação desse direito acarreta diversas consequências, como o pagamento de horas extras, adicionais noturnos, de sobreaviso e de prontidão. Essa falta de respeito afeta principalmente a jornada de trabalho e os intervalos do trabalhador.

A incapacidade de se desligar do trabalho priva o trabalhador de desfrutar plenamente de sua vida pessoal e resulta em danos à saúde cada vez mais comuns, especialmente relacionados à saúde mental e ao esgotamento. Não se pode mais tolerar que o empregador submeta o trabalhador a situações que são incompatíveis com uma vida digna e equilibrada, onde os momentos de trabalho, lazer, descanso e privacidade sejam separados adequadamente.

A legislação brasileira ainda carece de uma lei regulamentando o direito a desconexão, a implementação de uma legislação que regulamente o direito à desconexão do trabalho é uma necessidade premente nos dias atuais. Primeiramente, essa regulamentação é essencial para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, que frequentemente sofrem com o estresse e a sobrecarga causados pela constante disponibilidade digital. Além disso, uma lei nesse sentido contribuiria para o estabelecimento de limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo reservado para o descanso e lazer, promovendo assim um maior equilíbrio na vida profissional e pessoal.

Outro ponto crucial é a garantia de direitos básicos, como o descanso semanal remunerado e as férias, que muitas vezes são negligenciados devido à cultura da disponibilidade constante. A legislação sobre desconexão também teria o papel de proteger os trabalhadores contra práticas abusivas por parte dos empregadores, como a exigência de resposta a comunicações fora do horário de trabalho sem devida compensação.

Ademais, uma lei que estabeleça o direito à desconexão seria um reflexo do avanço social e tecnológico, reconhecendo a importância de adaptar as normas trabalhistas às novas realidades do mundo digital. Isso não apenas beneficiaria os trabalhadores, mas também

contribuiria para uma maior produtividade e qualidade de vida no ambiente de trabalho, favorecendo a satisfação e o bem-estar dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**: introdução ao direito do trabalho, relação e contrato de emprego. Belo Horizonte: RTM, 2021. v. 1.
- BALD, Aline Graziela. Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho. 2016. Artigo (Especialização) – Curso de Direito e Processo do Trabalho, Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, 28 mar. 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10737/1631>. Acesso em: 20 maio 2024.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 mar. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2024.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 229**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-229 Acesso em: 02 abr. 2024.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 428**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_248.html#SUM-238. Acesso em: 02 maio 2024.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3º região). **Turma aplica nova redação da Súmula 428 e defere horas de sobreaviso a empregado que permanecia aguardando ordens**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2011-2012/turma-aplica-nova-redacao-da-sumula-428-e-defere-horas-de-sobreaviso-a-empregado-que-permanecia-aguardando-ordens-29-11-2012-05-59-acs>. Acesso em: 02 maio 2024.
- BRASIL. Projeto de Lei nº 4044 de agosto de 2020. Brasília: Câmara do Deputados, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754> Acesso em: 14 maio 2024.
- BRASIL. Projeto de Lei n.º 4.579 de setembro de 2023. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2389144#:~:text=PL%204579%2F2023%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Alterar%20a%20Consolidar%20as%20Leis,teletrabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias>. Acesso em: 08 maio 2024.
- CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Tradução De Léa Manzi. Rio De Janeiro: Sextante, 2000.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTR, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELOITTE. **COVID-19: Impact on the Teleworking Landscape**. Deloitte Insights, 2020.
- FACHINI, Tiago. Teletrabalho: entenda como funciona na nova CLT. **Pro Juris**, 2020. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/teletrabalho/>. Acesso em: 18 maio 2024.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.
- KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016.
- MANNRICH, Nelson. Avanços tecnológico e as mudanças nas relações trabalhistas e no Direito. **Consultor Jurídico**, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mai-13/nelson-mannrich-avanco-tecnologico-direito-trabalho/>. Acesso em: 17 maio 2024.
- MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. **Tecnologias e (nova) existência humana: Reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais**. 2017. Dissertação – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwix18fLxLPcAhXCGpAKHVLTDDsQFggvMAE&url=http%3A%2F%2Ftede2.pucrs.br%2Ftede2%2Fbittream%2Ftede%2F7434%2F2%2FDIS_SHAIALA_RIBEIRO_DE_CASTRO_ARAUJO_MARQUES_PARCIAL.pdf&us_g=AOvVaw0s9rYhIU6friZtMIx68i. Acesso em: 18 mar. 2024.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.
- MATOS, Mateus. Teletrabalho e o Direito à Desconexão: Uma Análise Jurídica na Pandemia. **Revista de Direito e Tecnologia**, 2021.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2010;000888483>. Acesso em: 09 jul 2024.
- OURO. Maisa. **O teletrabalho: uma análise comparativa do regime jurídico-laboral português espanhol**, 2022. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415/20052>. Acesso em: 13 mar. 2024.
- PARMEGIANE, Daniele. **Dano Existencial: Análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana**. Curitiba: CRV, 2020.
- ROSENFELD, Cinara.; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. *In*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 201. p. 414-418.
- RUSSELL, Bertrand. **Elogio ao ócio**. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.
- SANTOS, Rafa. Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19. **Consultor Jurídico**, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado/>. Acesso em: 19 maio 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. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, p. 643-664, jul. 2020.

SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, Victor Leandro da Silva; TORRES, Iraildes Caldas. **A conquista do trabalho e o direito ao ócio**. Somanlu, 2010. Disponível em:
<https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/somanlu/article/view/496/324> Acesso em: 20 jun 2024.

SILVA NETO, Manoel Jorge E. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em:
http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_d_esconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 mar. 2024.

UNI GLOBAL UNION. **Legislação sobre Direito a desconexão**. Disponível em:
https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf. Acesso em: 13 mar 2024.