



CENTRO UNIVERSITÁRIO MARIO PALMÉRIO – UNIFUCAMP

RONDYMILLER SILVA MAGALHÃES

**LIMITE DA JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO DO  
TELETRABALHADOR**

MONTE CARMELO – MG  
2025



RONDYMILLER SILVA MAGALHÃES

**LIMITE DA JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO DO  
TELETRABALHADOR**

Artigo científico apresentado como requisito de aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCCII) no curso de Direito do Centro Universitário Mário Palmério – Unifucamp, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Ana Raquel Ramos de Assis Pereira.

## LIMITE DA JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR

Rondymiller Silva Magalhães<sup>1</sup>  
Ana Raquel Ramos de Assis Pereira<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente artigo tem por finalidade analisar a importância do direito à desconexão e de descanso no contexto da jornada de trabalho ante a crescente adoção do teletrabalho. A evolução tecnológica não apenas tem possibilitado uma maior flexibilização no trabalho, como também tem ocasionado uma crescente invasão do tempo livre dos trabalhadores, o que consequentemente faz com que surjam novas formas de exploração. Nesse sentido, a presente pesquisa examina o conceito do direito à desconexão, suas origens e implicações, especialmente no cenário atual, em que tecnologias digitais e comunicação ininterrupta dificultam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos trabalhadores, comprometendo o tempo de descanso essencial à saúde e ao bem-estar. Destarte, restou demonstrada a necessidade de que os empregados laborem com a jornada de trabalho previamente estabelecida e regulada, bem como destacada as consequências negativas que a ausência de regulação traz ao trabalhador, diante do prejuízo que o teletrabalhador pode experimentar em razão da ausência de delimitação da jornada. Diante disso, mostra-se de fundamental importância a necessidade de se assegurar o direito à desconexão a todos os trabalhadores, incluindo a categoria dos assim denominados teletrabalhadores.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão. Evolução tecnológica. Limitação da jornada de trabalho. Empregado em regime de teletrabalho.

### ABSTRACT

"This article aims to analyze the importance of the right to disconnect and to rest within the context of the workday, given the growing adoption of telework. Technological advances have not only enabled greater flexibility at work but have also led to an increasing intrusion into workers' free time, which consequently gives rise to new forms of exploitation. In this regard, the present research examines the concept of the right to disconnect, its origins, and implications, especially in the current scenario, where digital technologies and uninterrupted communication hinder the balance between workers' personal and professional lives,

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pelo Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP.

<sup>2</sup> Mestre em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Advogada sócia-fundadora do escritório de advocacia Assis Takeuti Sociedade de Advogados. Professora do Curso de Direito da UniFucamp – Centro Universitário Mário Palmério. E-mail: anaramos@unifucamp.edu.br.

compromising the rest time essential for health and well-being. Thus, it is demonstrated that employees must work under a previously established and regulated working schedule, and the negative consequences of the lack of regulation are highlighted, considering the harm that teleworkers may experience due to the absence of defined working hours. Therefore, it is of fundamental importance to ensure the right to disconnect for all workers, including those categorized as teleworkers."

**Keywords:** Right to disconnect. Technological evolution. Limitation of working hours. Employee in remote work regime.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2 JORNADA DE TRABALHO .....</b>	<b>5</b>
<b>3 VIOLAÇÃO DO DIREITO À JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR .....</b>	<b>8</b>
<b>4 DIREITO À DESCONEXÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>17</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>19</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho, assim como todos os demais setores da sociedade, tem sido profundamente afetado pela globalização e pela revolução tecnológica. Os avanços tecnológicos, impulsionados pela imensurável capacidade de transferência de dados, imagens e informações pela internet de forma instantânea, têm alterado não apenas a forma como são realizadas as tarefas diárias, mas também impactado significativamente as dinâmicas do trabalho e desafiado o âmbito jurídico, que deve se adaptar às novas demandas geradas por essa modernização.

Frente a essa realidade, surge uma nova modalidade de prestação de serviço, qual seja, o teletrabalho, fenômeno esse que permitiu ao trabalhador a oportunidade de executar suas tarefas e funções totalmente fora das dependências da empresa, a partir do uso de tecnologias de comunicação nas relações de trabalho, tornando desnecessário seu comparecimento ao estabelecimento do empregador. Deste modo, as fronteiras físicas, espaciais e temporais perderam a capacidade de separar de maneira clara e efetiva as esferas profissional e pessoal. Como consequência, o trabalho à distância passou a ser bem recebido pelos empregadores, haja vista o aumento da produtividade, maior lucratividade e a redução dos custos com a manutenção do ambiente de trabalho.

No entanto, nesse contexto, o trabalhador passou a poder estar disponível ao seu empregador a todo momento e de qualquer lugar em que esteja, nem sempre havendo, portanto, limites impostos à sua jornada. Isso faz com que as relações fiquem cada vez mais permissivas, sendo profissional e empregador incapazes de distinguir e limitar as jornadas diárias de trabalho.

Nesse cenário hodierno trabalhista, flagrante e altamente tecnológico, o debate em torno do direito de descanso e à desconexão dos trabalhadores surge como uma questão de crescente importância. A jornada de trabalho, marcada por intensas transformações impulsionadas pela globalização, avanços tecnológicos e novas modalidades de organização do trabalho, desperta reflexões significativas sobre a garantia e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ao longo do presente estudo, buscou-se examinar o atual panorama tecnológico e jurídico, bem como os impactos e efeitos da ultra conectividade dos trabalhadores e suas



consequências diante da existência de lacunas existentes na legislação nacional. O problema será explorado por meio do método dedutivo, utilizando técnica de pesquisa bibliográfica, por meio da pesquisa doutrinária constitucional e trabalhista, jurisprudencial e legislativa, além de referências bibliográficas pertinentes à área de estudo. O objetivo é identificar possíveis soluções jurídicas para assegurar um equilíbrio adequado entre a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores.

Por fim, embora o presente estudo não tenha nenhuma pretensão em esgotar o tema, busca-se, por meio de suas pesquisas e análises e diante dos dados trazidos, oferecer reflexões iniciais que contribuam para o avanço do debate. Diante da enorme ameaça real aos direitos fundamentais do trabalhador, é essencial fomentar a criação de políticas públicas e de práticas institucionais que promovam relações de trabalho mais humanas, justas e equilibradas, em consonância com os princípios constitucionais, sem, contudo, desconsiderar os desafios da contemporaneidade.

## **2 JORNADA DE TRABALHO**

Tratar acerca do Direito à Desconexão do Trabalho é, essencialmente, discorrer sobre jornada de trabalho, sua definição, suas limitações e consequências, positivas e negativas, discorrendo destarte em especial no que diz respeito à necessidade de vê-la respeitada, a fim de que sejam garantidas condições dignas de trabalho ao empregado.

A jornada de trabalho pode ser entendida como o lapso de tempo diário em que o empregado fica à disposição do empregador visando prestar àquele serviços em decorrência do seu contrato.

Para Alice Monteiro de Barros (2016, apud Silva, 2019), jornada de trabalho é o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens.

Também dos ensinamentos do Prof. Maurício Godinho Delgado (2016), jurista e Ministro do TST – Tribunal Superior do Trabalho, em sua obra Curso de Direito do Trabalho (2016), pode-se extrair o conceito a seguir de jornada de trabalho:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de



seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula (Delgado, 2016, p. 953).

Já o professor Sérgio Pinto Martins resume jornada de trabalho como sendo “o número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta a (sic) empresa” (Martins, 2012, apud Silva, 2019, p. 32).

Dessa forma, a jornada afere a principal obrigação do empregado estipulada em seu contrato de trabalho, isto é, o tempo determinado para a prestação de trabalho ou, ainda, a disponibilidade do funcionário perante o empregador. Pela jornada de trabalho também se mede a extensão de transferência de força de trabalho em benefício do empregador em uma determinada relação empregatícia. Nesse sentido, é possível afirmar que a jornada é, simultaneamente, a “medida da principal obrigação obreira (prestação de serviço) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados)” (Venancio, 2006, p. 5).

Ou seja, a duração da jornada de trabalho reflete de forma inequívoca, simultaneamente, o esforço do empregado e o retorno obtido por seu empregador, sendo portanto um ponto imprescindível para equilibrar os direitos e deveres de ambas as partes na relação de trabalho.

O artigo 4º da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas determina que, de forma geral, o tempo durante o qual o empregado executa ou aguarda ordens deve ser considerado como tempo à disposição do empregador. Como se extrai da compreensão do referido artigo, o fato de o empregado estar à disposição do empregador já configura esse tempo como efetivo serviço, independentemente de estar ou não de fato trabalhando. Tal concepção, que estabelece um critério objetivo para a quantificação do tempo dedicado pelo empregado, é uma garantia que visa defender o seu direito, dado que seria uma enorme injustiça caso fosse considerado pelo legislador como tempo efetivo de trabalho apenas o laborado, uma vez que o empregado está, na prática, dispondo de seu tempo de vida em favor do empregador, mesmo que seja apenas aguardando para cumprir ordens.

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 58, prevê ainda que a duração do trabalho será de oito horas diárias, o que também está previsto na Constituição Federal de 1988. Tal disposição garante segurança ao empregado pelo fato de estabelecer um limite máximo de horas de que poderá dispor da sua vida e oferecê-la ao empregador na forma do seu trabalho (Pinto, 2017).



Nesse viés, a análise em conjunto dos artigos 4<sup>3</sup> e 58<sup>4</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho permite concluir que ao empregador é disponibilizada a possibilidade de dispor de oito horas diárias do empregado, consideradas estas como de serviço efetivo, independentemente de estar laborando de fato ou não.

A duração do trabalho mostra-se fundamental não somente enquanto matéria primordial do Direito do Trabalho, mas também pela consequência prática que a sua correta delimitação implica no labor do empregado e, principalmente, na sua vida. Tal delimitação da jornada de trabalho, quando adequada, garante não só a proteção aos direitos trabalhistas, como também contribui para o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador, de modo a evitar a sobrecarga e o desgaste excessivo.

Entretanto, apesar de ser garantido ao trabalhador o direito à jornada de trabalho, a violação desse direito é uma questão bastante recorrente no ambiente de trabalho hodierno. Com o avanço tecnológico e a possibilidade e facilidade de se trabalhar de forma remota, diversas empresas têm implementado modelos de trabalho mais flexíveis, nos quais os empregados não têm uma jornada fixa e podem ser chamados a qualquer momento para tratar de questões profissionais (Freitas, 2023).

---

<sup>3</sup> Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. § 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

<sup>4</sup> Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. § 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. § 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.



Não se pode negar que o profundo desenvolvimento tecnológico recente trouxe muitos benefícios para a sociedade de um modo geral, incluindo melhorias na comunicação, o acesso à informação e o aumento da produtividade; porém, ao mesmo tempo, caso os limites necessários não sejam respeitados, acarretar-se-ão diversos impactos negativos e, por muitas vezes, irreversíveis, capazes de afetar drasticamente a vida do trabalhador (Klippel, 2016, apud Freitas, 2023).

### **3 VIOLAÇÃO DO DIREITO À JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR**

A imposição de limites à jornada de trabalho é um tema amplamente debatido desde a época das Revoluções Industriais, momento em que os trabalhadores sofriam com jornadas exorbitantes, com trabalhos braçais e cansativos, e quando não se respeitava a vida pessoal e privada de cada indivíduo (Bacelar e Silva, 2018).

Destarte, é possível notar que o avanço tecnológico, o desenvolvimento dos meios de comunicação e a potencialidade da sociedade informacional, tudo isso permitiu que o trabalhador ficasse disponível ao empregador por períodos de tempo cada vez maiores, ampliando inclusive a subordinação existente em tal relação.

Nesse contexto, o empregador passou a conseguir controlar com mais precisão a rotina do empregado, posto que os equipamentos modernos permitem que empregado e empregador permaneçam conectados mesmo após o fim do expediente. Dessa forma, o empregador consegue, ainda que no momento de descanso do empregado, interferir em sua vida (Bacelar e Silva, 2018).

Importante pontuar que, em 2017, o teletrabalho foi regulamentado de forma mais específica pela Lei n.º 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, a qual adaptou a legislação brasileira ao cenário atual do mercado de trabalho. O teletrabalho foi definido como uma modalidade de prestação de serviços realizada predominantemente fora do ambiente empresarial. Essa forma de trabalho mantém todos os requisitos de uma relação de emprego, sendo a subordinação observada por meio de ferramentas telemáticas, como aplicativos, sistemas e outras plataformas utilizadas pelo empregador para exercer seu poder diretivo e de fiscalização (Freitas, 2022).

Nascimento (2013, p. 1034, apud Bald, 2016, p. 8) afirma que:

Não há conceito legal de trabalho a distância, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe a disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços (Nascimento, 2013, p. 1034, apud Bald, 2016, p. 8).

Apesar de ser possível controlar a jornada de trabalho a partir do uso de meios eletrônicos, como por exemplo com a utilização de ponto eletrônico pelo emprego de software específico, dentre outras possibilidades, o legislador optou por não incluir o teletrabalhador no rol dos trabalhadores que fazem jus ao controle da jornada de trabalho, inserindo-o no rol do artigo 62<sup>5</sup> da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual traz a previsão dos trabalhadores que não possuem quaisquer direitos pertinentes à jornada de trabalho, o que acarreta inúmeras consequências (Freitas, 2022).

Dessa forma, nota-se que o inciso III do artigo 62 da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, acrescido pela Lei n.º 13.467/2017, está em evidente desconformidade com a realidade tecnológica contemporânea. O aumento de conectividade nas relações de trabalho está diretamente relacionado ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Embora os meios informatizados ligados a atividades laborais possam oferecer maior flexibilidade à rotina do trabalhador, eles também ampliam consideravelmente a possibilidade de fiscalização de seu trabalho diário (Melo, 2019).

Em que pese a tecnologia possa ter surgido com o objetivo de auxiliar os empregados no labor, de maneira que estes aumentassem a produção com técnicas mais eficientes, ela influenciou fortemente a relação de emprego, servindo assim de instrumento para a invasão patronal no espaço doméstico e particular do teletrabalhador, prejudicando o seu descanso, sua saúde e seu lazer (Freire, 2017). No mesmo sentido, Resedá (2007) afirma que:

---

<sup>5</sup> 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. III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

A lógica utilizada no teletrabalho é bastante simples: ao ter a disponibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o empregado estará vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar “lincado” com a empresa. Em outras palavras, o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado. Em razão deste ambiente não muito favorável à pessoa submetida a esta sistemática, começam a surgir no âmbito trabalhista os primeiros contornos acerca do direito à desconexão (Resedá, 2007, p. 11).

Conforme bem explica o doutrinador, resta claro que:

[...] aquele que trabalha sob o regime do teletrabalho terá uma interferência na sua vida particular por parte do empregador muito maior do que o “empregado normal”. Como dito anteriormente, nestas situações haverá uma mitigação na divisão entre o tempo dedicado ao lazer e aquele destinado à atividade profissional: o profissional passará a trazer a empresa para sua intimidade. A fiscalização indicativa do tempo disponibilizado deverá ser submetida aos mesmos avanços tecnológicos que provocaram essa acessibilidade quase que irrestrita (Resedá, 2007, p. 12).

Por essa razão, é garantida por lei, a todo e qualquer trabalhador, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, e o que exceder é considerado trabalho extraordinário (Bald, 2016).

A ausência de controle de jornada culmina na presunção de jornada; isso significa que o empregador deduz que o empregado está cumprindo sua jornada preestabelecida, não levando em consideração o tempo real despendido por ele, mesmo tendo a possibilidade de controlar a jornada.

Dentre as diversas consequências dessa previsão legislativa, o empregado, não tendo sua jornada de trabalho controlada pelo empregador, não receberá o pagamento de horas extras, nem de adicional noturno, nem dos intervalos intrajornada e interjornada, bem como não terá garantido o seu direito à desconexão e, conseqüentemente, o seu direito ao descanso, ao lazer e à saúde, direitos esses fundamentais à dignidade humana e previstos por tal razão na Constituição Federal de 1988.

Essa falta de regulamentação e, principalmente, de fiscalização da jornada de trabalho tem gerado uma série de impactos negativos sobre a vida dos trabalhadores, além de enormes e graves prejuízos econômicos decorrentes da supressão dos direitos trabalhistas ora mencionados.



A Fundação Getúlio Vargas (FGV) realizou um estudo em 2021 que mostrou que trabalhadores que estão constantemente conectados às atividades laborais, mesmo fora do horário de expediente, tendem a apresentar maiores níveis de estresse, ansiedade e até mesmo depressão (Freitas, 2016; FGV, 2022).

Ademais, a ausência de uma jornada de trabalho dentro dos limites também pode levar à sobrecarga de trabalho, afetando a produtividade e efetividade laboral, haja vista que constantemente os trabalhadores são chamados a qualquer tempo para resolver questões profissionais. Isso prejudica não só a saúde física e mental do trabalhador, como também afeta negativamente sua vida particular e familiar, pelo fato de ocorrer um desequilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Portanto, a partir da conscientização dos malefícios causados, é de extrema importância que seja realizado o controle da jornada de trabalho, pois, desse modo, o trabalhador não sofrerá as consequências de se manter conectado ao trabalho por mais tempo do que pode e deve suportar.

Além disso, quando os trabalhadores têm um horário de trabalho saudável e bem definido, com períodos regulares de descanso, isso pode acarretar um aumento de sua produtividade e eficiência. Sendo assim, garantir aos trabalhadores em geral, incluindo os teletrabalhadores, o direito à jornada de trabalho adequada não é apenas uma questão de proteção dos direitos dos trabalhadores, mas também pode ter um impacto significativo na produtividade e eficiência das empresas (Freitas, 2016; Pretti, 2018).

#### **4 DIREITO À DESCONEXÃO**

Nos últimos anos, a conciliação entre a vida profissional e pessoal tem se tornado um tema cada vez mais relevante no Brasil. A mudança do formato das relações empregatícias do século atual, com o surgimento da sociedade informacional e das novas tecnologias, fez com que os relatos dos trabalhadores no sentido de permanecerem conectados ao trabalho passassem a ser cada vez mais frequentes.

A danosa repetição de violações ao direito de desconexão do trabalho, além de impossibilitar a realização plena do trabalhador em seus períodos de descanso, pode levar, em situações mais graves, ao seu adoecimento, gerando transtornos principalmente de natureza psíquica (Braga, 2015).

O desrespeito a esse direito atinge profundamente o ambiente familiar e social do trabalhador, gerando desconfortos que vão além do âmbito individual. É importante destacar que esse direito beneficia não apenas o trabalhador, mas também, de forma mais ampla, toda a sociedade, começando pela família, passando pelos vínculos mais próximos e alcançando a comunidade em geral (Braga, 2015).

O avanço da tecnologia e da internet facilitou o trabalho remoto, permitindo que os funcionários realizem suas atividades em qualquer lugar e a qualquer hora, confundindo os limites entre trabalho e vida pessoal. Como resultado, muitos brasileiros estão enfrentando dificuldades para se desligar do serviço, mesmo quando não estão no escritório ou em outros ambientes de trabalho. Essa é uma questão grave, pois pode levar ao esgotamento, estresse e outros problemas relacionados à saúde mental (Kaiser e Carvalho, 2023).

O direito à desconexão é também uma garantia constitucional ao trabalhador na modalidade de teletrabalho, sendo que todo trabalhador tem que ter um tempo para o lazer, descanso físico e mental, haja vista que esse direito seria uma forma de repouso do empregado (Bald, 2016).

Igualmente, Silva, Nóbrega e Cardoso (2014, texto digital, apud Bald, 2016, p. 17) apontam que:

A desconexão é, então, uma forma de efetivar o cumprimento dessas garantias constitucionais referentes a todos os trabalhadores. O teletrabalhador se encontra constantemente disponível ao empregador, e não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso. A tecnologia não pode ser utilizada como uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador (Silva, Nóbrega e Cardoso, 2014, texto digital, apud Bald, 2016, p. 17).

Também nesse mesmo sentido, Nascimento (2013, p. 788, apud Bald, 2016, p. 17) afirma que:

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social. [...] A limitação do tempo de trabalho é definida em função do fator dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre a jornada diária de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções



coletivas de trabalho e os intervalos de descanso e alimentação, o direito ao repouso semanal remunerado [...] (Nascimento, 2013, p. 788, apud Bald, 2016, p. 17).

É sabido que todo trabalhador, independente da modalidade, tem o direito de usufruir de um período de descanso adequado das suas tarefas habituais de trabalho, por essa razão a importância das férias, do descanso semanal remunerado e dos intervalos, os quais têm por objetivo delimitar as ocasiões de repouso e garantir que os empregados possam ter os seus momentos de lazer com família e amigos. Esse direito, também conhecido como direito à desconexão, é essencial para que o trabalhador possa recuperar suas energias, diminuindo os riscos de sofrer acidentes de trabalho, contribuindo para manter a sua produtividade nas atividades laborais e para uma boa saúde mental (Oliveira, 2023).

Não se trata de direito recente, mas sim de uma adaptação interpretativa de outros direitos relacionados à proteção física e psíquica do trabalhador diante das influências causadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação. Ademais, esse direito relaciona-se com diversos direitos fundamentais voltados à proteção da saúde, higiene e segurança do trabalhador, especialmente por meio da limitação da jornada de trabalho e da garantia do direito ao descanso.

Segundo a professora Vólia Bomfim Cassar,

[...] o direito a desconectar significa: O trabalhador tem direito à 'desconexão', isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado (Cassar, 2012, p. 660).

Ainda acrescenta o Juiz Almiro Eduardo De Almeida em sua obra “Direito à Desconexão nas relações sociais de Trabalho”:

O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral (Almeida, 2016, p. 10).

O direito à desconexão do ambiente de trabalho é inerente a qualquer empregado e consiste no “desligamento”, na desconexão, como o próprio nome sugere, físico e mental, do



ambiente de labor. É importante salientar que o direito à desconexão não se refere à ideia de privar-se de trabalhar, mas sim à noção de trabalhar dentro dos padrões necessários à preservação dos direitos conquistados pelos trabalhadores.

Acima de tudo, o direito discutido é um meio de resgatar a natureza humana, que na era da conectividade constante está sendo prejudicada pelo uso excessivo das ferramentas digitais no ambiente de trabalho. O descanso e o direito de se desligar do trabalho são fundamentais para o bem-estar físico e mental do trabalhador, impactando diretamente sua qualidade de vida e saúde, e até mesmo sua produtividade, estando ligados à proteção de diversos direitos constitucionais, como o direito à saúde, ao lazer e a um ambiente saudável (Melo, 2019).

O direito à desconexão ganha novas dimensões no contexto do teletrabalho, haja vista que devido ao surgimento dos aparelhos tecnológicos tornou-se fácil e prático entrar em contato com o empregado no período que deveria ser destinado ao descanso, e, em grande parte das vezes, essas interrupções são suficientes para prejudicar o repouso e, conseqüentemente, aumentar sua jornada de trabalho sem que o trabalhador seja recompensado por isso.

Nesse sentido, Silva, Nóbrega e Cardoso (2014, texto digital, apud Bald, 2016, p. 16) afirmam:

[...] é justo que o teletrabalhador tenha o direito de não permanecer ligado e disponível ao empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso. Da mesma forma que a tecnologia possibilita a realização de tarefas em diferentes locais, também viabiliza a fiscalização por parte do empregador em qualquer área que ele se encontre. Há vantagem para o trabalhador, que possui maior conforto e menos estresse por não ter que se deslocar para a sede da empresa diariamente, mas ao mesmo tempo existe uma grande ferramenta do chefe que exige ainda mais do empregado (Silva, Nóbrega e Cardoso, 2014, texto digital, apud Bald, 2016, p. 16).

Ainda, de acordo com os autores acima, o teletrabalhador mostra-se a parte mais em constante prejuízo nessas relações empregatícias desequilibradas, uma vez que se encontra constantemente disponível ao empregador, razão pela qual afirmam esses doutrinadores que:

[...] não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso. A tecnologia não pode ser utilizada como



uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador (Silva, Nóbrega e Cardoso, 2014, texto digital, apud Bald, 2016, p. 16).

Nesse sentido, pode-se afirmar que a desconexão do trabalho é um direito de todo teletrabalhador. Trata-se, portanto, o descanso físico e mental de um direito fundamental, pois o total afastamento do labor promove ao empregado momentos dignos de relaxamento, lazer e convívio familiar, isto é, a libertação, um modo de compensação às tensões do dia a dia (Bald, 2016).

A França foi pioneira em integrar o direito à desconexão ao ordenamento jurídico. O objetivo da positivação do direito à desconexão, no direito francês, é garantir ao trabalhador a fruição do direito à saúde, ao repouso, ao lazer e à vida privada, priorizando-se o diálogo social visando efetivar o direito de desconectar. A proposta é que os atores sociais definam um direito à desconexão que se adeque à cultura da empresa, promovendo um equilíbrio entre os interessados, preservando destarte a autonomia do trabalhador sem desconsiderar contudo os interesses do empregador, considerando-se a complexidade do assunto no que se refere ao direito ao descanso na era digital (Gauriau, 2020).

Na França, a Lei da Desconexão entrou em vigor em 1º de janeiro de 2017, garantindo aos empregados o direito de se recusarem a responder mensagens eletrônicas ou qualquer outro meio de comunicação instantânea eventualmente recebidas de superiores hierárquicos após o término do horário de expediente, recebendo portanto proteção legal para, nos períodos de descanso, desligarem-se totalmente de seus empregadores. As empresas com mais de 50 funcionários devem estabelecer regras para o uso de dispositivos eletrônicos fora do horário de trabalho (Freitas, 2023). No Brasil, embora ainda não exista uma previsão expressa, há dispositivos legais que oferecem proteção nesse sentido.

O direito à desconexão tem ganhado crescente relevância e tem sido cada vez mais reivindicado no judiciário brasileiro. Trata-se de um Direito que não se encontra expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro e que decorre de outros direitos fundamentais expressamente contidos na constituição.

Embora tal direito não esteja positivado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tampouco de outra forma explicitado no texto constitucional, inequivocamente está protegido pelos artigos 6º e 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), os quais preveem:



Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

[...]

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

[...]

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

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Na mesma esteira, tomando por base a Constituição Federal de 1988, no contexto atual, faz-se mister garantir a desconexão digital do trabalhador a fim de, com isso, assegurar o efetivo cumprimento de preceitos constitucionais fundamentais. *A priori*, a jornada de trabalho deve ser respeitada a fim de evitar a sobrecarga laboral, haja vista que pode prejudicar a saúde física e mental do trabalhador (Freitas, 2023).

Entende-se por direito à desconexão o direito fundamental implícito que garante, de maneira literal, a desconexão do trabalhador de seu trabalho, evitando que se excedam os limites de horário da jornada de trabalho prevista em contrato (Freitas, 2022).

A desconexão digital visa garantir que o trabalhador tenha o devido tempo para desfrutar do seu tempo livre, descansar e se dedicar a atividades pessoais e familiares que não tenham relação com o trabalho, de modo que, havendo um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o direito à privacidade e à intimidade do trabalhador sejam devidamente respeitados.

Outrossim, a desconexão digital está intimamente relacionada à garantia do direito ao lazer e à cultura, direitos esses previstos na Constituição Federal de 1988, haja vista que, ao permitir que o trabalhador se desconecte de seu trabalho, ele pode dedicar o seu tempo de descanso à família e aos amigos, bem como a atividades de lazer e a melhorar sua qualidade de vida e sua saúde mental (Freitas, 2023).

Dessa forma, ainda que não de forma evidente ou expressa, há disposições na legislação brasileira que permitem interpretação a favor do empregado e em defesa do seu direito à desconexão.

Dado o destaque da fundamental importância do respeito ao tempo de descanso, é essencial investir na criação de ambientes de trabalho saudáveis que garantam o direito à desconexão e sua devida regulamentação. Isso contribui para a prevenção de doenças e, conseqüentemente, melhora o clima organizacional, além de aumentar a satisfação e o engajamento dos colaboradores. A regulamentação do direito à desconexão também impõe uma responsabilidade maior às empresas quanto à gestão do tempo e ao bem-estar dos seus empregados (Pamplona, 2024).

Tendo em vista os prejuízos que a hiperconexão causa ao trabalhador, exigir que o seu direito à desconexão seja devidamente respeitado é essencial para se evitar prejuízos em sua vida pessoal e em seus relacionamentos interpessoais, uma vez que ficar desvinculado do trabalho por um certo período sabidamente preserva a saúde física e psicológica dos trabalhadores, na medida em que resguarda os seus direitos fundamentais à saúde, ao descanso e ao lazer.

Nesse contexto, resta claro que o Brasil necessita urgentemente de uma regulamentação sobre o direito à desconexão no trabalho, uma vez que, apesar de todas as disposições Constitucionais acima mencionadas, as construções doutrinárias e jurisprudenciais ainda não são suficientes, por ora, para abordar a complexidade desse tema. Somente com a implementação de uma legislação específica será possível alcançar a uniformização da jurisprudência e, conseqüentemente, garantir maior segurança jurídica em relação ao que está estabelecido.

## **5 CONCLUSÃO**

A tecnologia tem sido uma das principais forças transformadoras da economia e da sociedade nas últimas décadas. Desde a automação de processos industriais até a digitalização de atividades de escritório, a tecnologia tem mudado profundamente a forma como as pessoas trabalham e vivem. No entanto, a rápida evolução tecnológica tem gerado muitos desafios e impactos negativos na vida dos trabalhadores. A tecnologia tem sido uma das principais forças transformadoras da economia e da sociedade nas últimas décadas. Desde a automação de processos industriais até a digitalização de atividades de escritório, a tecnologia tem mudado profundamente a forma como as pessoas trabalham e vivem. No entanto, a rápida evolução tecnológica tem gerado muitos desafios e impactos negativos na vida dos trabalhadores.



Ao longo do tempo, a sociedade passou por profundas mudanças impulsionadas pelas Revoluções Industriais, culminando no cenário atual. Nas últimas décadas, a tecnologia tem desempenhado um papel central na transformação econômica e social, influenciando desde a automação no setor industrial até a digitalização das tarefas administrativas, alterando significativamente a forma como as pessoas trabalham e vivem. Acontece que a rápida evolução tecnológica tem gerado muitos desafios e impactos na vida dos trabalhadores (Marconatto; Mollo, 2023, p.18, apud Freitas, 2023).

Com a Reforma Trabalhista de 2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado no Brasil pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ganhando maior destaque entre juristas e estudiosos da área. No entanto, com o grande avanço das tecnologias, o trabalho remoto popularizou-se globalmente, momento em que restou claro que o ordenamento brasileiro ainda carecia de adequadas proteções aos empregados nesse regime, especialmente no que se refere ao direito à desconexão.

Inicialmente, devido à flexibilidade no horário de serviço, considerava-se desnecessário controlar a jornada de trabalho. Contudo, isso colocou os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade. O uso de dispositivos eletrônicos, presentes nas mais diversas formas de relações de emprego, facilita a comunicação entre empregador e empregado, mas frequentemente resulta na extrapolação da jornada de trabalho, sem que o teletrabalhador seja compensado pelas horas extras trabalhadas.

Com a promulgação da Lei n.º 14.442/2022, que trouxe várias modificações para a modalidade teletrabalho, o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a afirmar que, em regra, os teletrabalhadores seriam abrangidos pelo capítulo da “Da Duração do Trabalho”, garantindo o direito ao controle da jornada e ao pagamento de adicionais. No entanto, foram excetuados desse controle os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa, os quais continuam desamparados contra possíveis excessos e abusos cometidos pelos seus empregadores.

Não é aceitável que os teletrabalhadores não possam ter assegurado, do mesmo modo que se garante aos trabalhadores presenciais, o seu correto controle de jornada de trabalho para que possam usufruir plenamente do seu direito à desconexão do trabalho. Legislar a favor da ausência de regulação da jornada de trabalho vai contra a dignidade do trabalhador bem como de todas as conquistas sociais adquiridas no decorrer de longos anos (Pinto, 2017, p. 59). Por



essa razão, é preciso que se implementem mudanças no sentido de que seja assegurado ao teletrabalhador o direito a se desconectar do seu trabalho.

O empregador deveria, em teoria, avaliar a carga de trabalho e o tempo necessário para cada tarefa, assegurando condições de trabalho dignas. Porém, na prática, é comum que haja sobrecarga sem que o trabalhador tenha uma proteção legal específica para reivindicar seus direitos. Assim, a exclusão promovida pela legislação é vista como ilegítima, contrariando o direito à desconexão e princípios constitucionais fundamentais previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal.

A introdução do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro é de extrema e inadiável relevância, especialmente diante do avanço contínuo e profundo da tecnologia em todas as áreas, o que resultou na hiperconectividade do trabalhador de modo geral, incluindo o teletrabalhador, e, com isso, no esmaecimento das fronteiras entre a vida pessoal e profissional. O direito à desconexão, embora seja de grande importância para a saúde física e mental dos teletrabalhadores, não foi considerado pelos legisladores na formulação das normas sobre teletrabalho, evidenciando o despreparo do ordenamento brasileiro frente às legislações estrangeiras que dispõem sobre a mesma temática.

Dessa maneira, fica claro que o direito à desconexão carece de uma melhor definição legal, necessitando urgentemente ser mais debatido no âmbito jurídico. O Brasil deve reconhecer esse direito a todos os trabalhadores, em especial aos teletrabalhadores, expondo os motivos pelos quais tal direito faz-se essencial, bem como estimulando a negociação entre empregador e empregado visando alcançar um acordo justo para ambas as partes. Resta demonstrado, destarte, que a regulamentação brasileira ainda precisa percorrer um enorme caminho a fim de garantir, eficaz e efetivamente, medidas protetivas que sejam consideradas adequadas e suficientes.

É fundamental que as empresas passem a cultivar, de modo estrutural, uma cultura organizacional que respeite o descanso e a privacidade dos trabalhadores, garantindo um equilíbrio saudável entre trabalho e descanso. A formalização desse direito na legislação reforçaria a proteção da dignidade humana, princípio consagrado na Constituição e essencial nas relações laborais.

A garantia do direito à desconexão, portanto, prova-se crucial para a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, aí incluídos os teletrabalhadores, prevenindo-se com isso a sua exaustão emocional, o estresse e outros problemas decorrentes da sobrecarga de trabalho

mencionados neste estudo. Embora o direito à desconexão possa ser entendido como um direito fundamental implícito na Constituição, sua formalização representaria um avanço significativo no direito do trabalho.

Ao se positivar o direito à desconexão, o Estado brasileiro estaria desempenhando papel fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e, conseqüentemente, no estabelecimento de um equilíbrio adequado entre trabalho e vida pessoal de modo geral, incluindo em tal realidade a recente categoria denominada teletrabalhador.

## REFERÊNCIAS

43% dos trabalhadores brasileiros alegam que estão com sobrecarga de trabalho, revela pesquisa. FGV, 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/QPJft>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União: 9/8/1943, retificado pelo Decreto-Lei n.º 6.353, de 1944, e retificado pelo Decreto-Lei n.º 9.797, de 1946, Brasília. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm). Acesso em: 21 abr. 2025.

ALMEIDA, Almiro Eduardo. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2ª edição. Abril, 2016, pg. 10.

BACELAR E SILVA, Polyana. **O direito à desconexão como decorrência da tutela jurídica das relações de trabalho na contemporaneidade**. 2018. Monografia (Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho) – Faculdade Baiana de Direito e Gestão, 2018. Disponível em: <https://encurtador.com.br/AvTkV>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BALD, Aline Graziela. **Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho**. 2016. Artigo referente à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho) – Centro Universitário Univates, 2016. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.univates.br/bduserver/api/core/bi\\_tstreams/acf2fa37-28af-488f-bfda-c898ab3db8a3/content#:~:text=O%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o%20%C3%A9,forma%20de%20repouso%20do%20empregado..](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.univates.br/bduserver/api/core/bi_tstreams/acf2fa37-28af-488f-bfda-c898ab3db8a3/content#:~:text=O%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o%20%C3%A9,forma%20de%20repouso%20do%20empregado..) Acesso em: 21 abr. 2025.

- BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2015. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/7c53f090-c4d8-437b-b5ce-0dedfc239b3b/content>. Acesso em: 21 abr. 2025.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6ª edição. Niterói: Impetus. 2012, pg. 660.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- FREIRE, Karolina Ferreira. **O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador**. 2017. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, 2017. Disponível em: <https://11nq.com/kZVPg>. Acesso em: 21 abr. 2025.
- FREITAS, Letícia Santos de. **Teletrabalho: as relações de emprego e o direito à desconexão no contexto da pandemia do coronavírus**. 2022. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis”, 2022. Disponível em: <https://encurtador.com.br/cRLKt>. Acesso em: 21 abr. 2025.
- FREITAS, Matheus Teixeira. **Direito à desconexão e a influência do avanço da tecnologia na vida do trabalhador**. 2023. Artigo Científico (Graduação em Direito) – Sociedade Educacional de Santa Catarina (UniSociesc), Blumenau, 2023. Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/02e98c86-a8f3-4e2d-856a-2cd2530d1134/content>. Acesso em: 21 abr. 2025.
- GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420/346>. Acesso em: 21 abr. 2025.
- KAISER, Natiely Laysa; CARVALHO, Gabriel Júlio Alves. Direito à desconexão do trabalho. **Revista Foco**, Curitiba, v. 16, n. 5, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/2010/1312>. Acesso em: 21 abr. 2025.
- MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/123429>. Acesso em: 21 abr. 2025.
- OLIVEIRA, Nathália de Melo. **Do trabalho sem fronteiras à conexão sem limites: do direito à desconexão do teletrabalhador no ordenamento jurídico brasileiro**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/28210/1/NMO050623.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

PAMPLONA, Bárbara Emilly Ferreira. **A importância do direito ao descanso e à desconexão dos trabalhadores nos dias atuais.** 2024. Artigo científico (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito, Negócios e Comunicação, 2024. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/7577/1/BARBARA%20EMILLY%20FERREIRA%20PAMPLONA-%20%281%29.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

PINTO, Paula Gabriele. **Direito à desconexão do trabalho e o seu prejuízo com o regime de teletrabalho.** 2017. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6347/1/PGPinto.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na prática.** São Paulo: LTr, 2018.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho.** Out. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/170950>. Acesso em: 21 abr. 2025.

SILVA, Thiago Vandramini da. **A compensação das horas extraordinárias da jornada de trabalho sob prima do ordenamento jurídico brasileiro.** 2019. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, 2019. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/26486/1/Compensa%3%a7%3%a3oHorasExtraordin%3%a1rias.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

VENANCIO, Carlos Roberto Lima. **Jornada de trabalho.** 2006. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006. Disponível em: [https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/34313/1/2006\\_tcc\\_crlvenancio.pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/34313/1/2006_tcc_crlvenancio.pdf). Acesso em: 21 abr. 2025.