

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ISABEL FERNANDES SHERRING  
MARCELA PROENÇA PORTO

**VIOLAÇÕES AO DIREITO À DESCONEXÃO:** uma análise jurisprudencial

BELÉM  
2023

ISABEL FERNANDES SHERRING  
MARCELA PROENÇA PORTO

**VIOLAÇÕES AO DIREITO À DESCONEXÃO: uma análise jurisprudencial**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira

BELÉM  
2023

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca do CESUPA, Belém – PA**

---

S551v Sherring, Isabel Fernandes.

Violações ao direito à desconexão: uma análise jurisprudencial / Isabel Fernandes Sherring, Marcela Proença Porto. — Belém, 2023.

23 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2023.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira.

1. Teletrabalho. 2. Força de trabalho - Inovações tecnológicas. I. Porto, Marcela Proença. II. Moreira, Allan Gomes (orient.). III. Título.

CDD 342.6

ISABEL FERNANDES SHERRING  
MARCELA PROENÇA PORTO

**VIOLAÇÕES AO DIREITO À DESCONEXÃO: uma análise jurisprudencial**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Conceito:

**Banca Examinadora:**

---

Prof. Me. ALLAN GOMES MOREIRA - Orientador  
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

---

Nome com titulação  
Instituição a que pertence

---

Nome com titulação  
Instituição a que pertence

# VIOLAÇÕES AO DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

## VIOLATIONS OF THE RIGHT TO DISCONNECT: A JURISPRUDENTIAL ANALYSIS

Isabel Fernandes Sherring<sup>1</sup>

Marcela Proença Porto<sup>2</sup>

Allan Gomes Moreira<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente artigo pretende analisar os impactos que a insuficiência de tipificação na legislação trabalhista brasileira resulta na vida do teletrabalhador. Com o avanço tecnológico, o teletrabalho se expande cada vez mais, pois carrega consigo vantagens que fazem esse modelo se diferenciar dos modelos tradicionais de trabalho, como por exemplo a flexibilização de horários. todavia, essa flexibilização acarreta prejuízos ao empregado, haja vista a inobservância ao direito de desconexão do trabalhador. A problemática deste artigo gira em torno da seguinte indagação: como o direito à desconexão no teletrabalho é atualmente aplicado no Brasil para proteger a saúde física e psíquica dos teletrabalhadores? Para a resolução do problema, foi utilizado o método de pesquisa e análise bibliográfica e de jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho. Ao final do artigo, conclui-se que a ausência de leis que qualifiquem o direito à desconexão como um direito fundamental do trabalhador, acarreta na precarização do trabalho, e no aumento à exposição de doenças psíquicas e físicas após excessos no trabalho vinculado à pressão pela parte empregadora. Portanto, se faz necessário debater acerca das regras para este regime, com o objetivo de entender a forma como a precarização se manifesta por meio do uso dessa modalidade de trabalho, ou mesmo compreender se ela é, em si, uma forma de precarização.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). E-mail: [belsherring@gmail.com](mailto:belsherring@gmail.com).

<sup>2</sup> Graduanda em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). E-mail: [marcela2001porto@icloud.com](mailto:marcela2001porto@icloud.com).

<sup>3</sup> Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA), Pós-Graduado em Direito Tributário pela Fundação Getúlio Vargas - FGV/RIO, Coordenador-Assistente e docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA), Advogado. E-mail: [allan.moreira@cesupa.br](mailto:allan.moreira@cesupa.br).

**Palavras-chave:** Direito à desconexão, Violação, Impactos, Teletrabalho, Saúde do Teletrabalhador.

**ABSTRACT:** This article aims to analyze the impacts that insufficient classification in Brazilian labor legislation has on the life of teleworkers. With technological advances, teleworking is expanding more and more, as it brings with it advantages that make this model different from traditional work models, such as flexible working hours. However, this flexibility causes harm to the employee, given the non-compliance with the worker's right to disconnect. The issue of this article raises the following question: how is the right to disconnect when teleworking is currently applied in Brazil to protect the physical and mental health of teleworkers? To resolve the problem, the method of research and bibliographic analysis and jurisprudence of the Regional Labor Courts was used. At the end of the article, it is concluded that the absence of laws that qualify the right to disconnection as a fundamental right of the worker, leads to precarious work, and an increase in exposure to mental and physical illnesses following excessive work linked to pressure for employer part. Therefore, it is necessary to debate the rules for this regime, with the aim of understanding how precariousness manifests itself through the use of this type of work, or even understanding whether it is, in itself, a form of precariousness.

**Keyword:** Right to disconnect, Violation, Impacts, Telework, Teleworker Heal

## 1. INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, onde as fronteiras entre vida profissional e pessoal são cada vez mais difusas e havendo à amplificação do teletrabalho, o direito à desconexão do trabalhador emerge como tema premente, desafiando as normas tradicionais de nossa legislação e questiona a constante interconexão digital que permeia a vida laboral e pessoal.

Em seu artigo sobre o tema, Jorge Luiz Souto Maior (2003) argumenta que a discussão sobre o direito de se desconectar do trabalho, entendido como o direito de não trabalhar, não se limita a considerações filosóficas ou especulativas sobre o futuro, isso visa identificar que o descanso pode ser considerado um bem da vida, e a importância de avaliar concretamente a possibilidade de proteger esse bem por meio de processos judiciais.

Com o crescimento do teletrabalho e a falta em nossa legislação da especificação deste direito, é possível compreender a complexidade desse cenário e a necessidade de uma análise mais aprofundada. Dentro desse contexto, este artigo direciona seu foco para o direito que o teletrabalhador tem à desconexão de seu ofício, buscando ter e aproveitar o tempo interjornada para lazer e vida pessoal, aspectos cruciais desse fenômeno, promovendo uma abordagem mais específica.

A importância de abordar este tema se dá pela sua grande influência sobre desligamento do teletrabalhador, para seus afazeres pessoais e devida pausa para evitar prejuízo na saúde psicológica e até física do empregado, a organização internacional do trabalho (OIT, 2016), concebe o assédio moral como um modo extremo de violência psicológica e abuso de poder, a existência concreta de atos hostis recorrentes (critério objetivo) e ofensa à dignidade humana (critério subjetivo).

Por meio da Convenção nº 190 e da Recomendação 206, definiu o termo "violência e assédio" como um conjunto de comportamentos inaceitáveis que podem causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos quando não se respeita esses limites ao desligamento.

A análise da falta de textos legais diretamente que garantem diretamente e delimite o direito à desconexão é de suma importância levando em conta que sobre o assunto há somente julgados e entendimentos de tribunais para garantir este direito ao empregado, que quando desrespeitado, impacta diretamente em prejuízos morais, psíquicos e até mesmo físicos, diante disso, torna-se essencial a discussão de como os tribunais julgam as causas que foi vedado ao trabalhador o real direito à desconexão.

Para melhor compreensão das violações ao direito à desconexão, considerando tanto a jurisprudência nacional quanto o direito comparado, alusão a casos concretos, de decisões de tribunais relevantes que entendem o direito à desconexão como essencial e existente, mesmo não havendo respaldo legal na legislação brasileira diretamente.

Na França, em 2017 ocorreu um dos casos pioneiros relacionados ao direito à desconexão ocorreu na França, quando a cadeia de lojas de beleza Sephora foi processada por violações desse direito. O Tribunal de Grande Instância de Paris decidiu que os funcionários não podem ser penalizados por não responderem a mensagens de trabalho fora do horário de expediente, isso estabeleceu um precedente importante para então o juízo brasileiro olhar com mais atenção para

aplicação deste direito.

No âmbito deste estudo, surge a problemática de como o direito à desconexão no teletrabalho é atualmente julgada no Brasil para proteger a saúde física e psíquica dos teletrabalhadores, dado que não existe em nossa legislação delimitando algo específico sobre o assunto. A análise de referências bibliográficas e documentos normativos que abordam o tema da jornada de trabalho presente no artigo descrito no Art. 75-B, §1º e §5º, CLT, muito utilizada em jurisprudências para descrever uma violação ou não do direito à desconexão, torna-se crucial para compreender a importância de mais discussões e uma legislação específica nesse contexto desafiador.

A falta de investigação detalhada sobre o que realmente acarreta na vida do empregado de teletrabalho e a violação do direito ao desligamento cria lacunas significativas no entendimento de tribunais, deixando um tema tão específico amplo e dependendo de entendimento subjetivo do juízo por não haver texto legal. Este artigo propõe-se a preencher tais lacunas legislativas sobre o tema, contribuindo para o avanço do conhecimento em como os tribunais entendem que é o direito à desconexão e o quanto isso é importante na vida do empregado.

Diante do exposto, este artigo tem como objetivo delimitar o direito à desconexão do teletrabalhador por meio de referências bibliográficas e análise bruta do que os Tribunais Regionais do Trabalho entendem como desconexão e que elementos é levado em consideração na hora de julgá-los visando dar notoriedade a este direito que é tão essencial.

## **2. O TELETRABALHO**

O teletrabalho é uma forma de trabalho que substitui a necessidade de deslocamento do empregado para realizar suas atividades laborais, usando para isso, os TIC 's. Esse modelo de trabalho ganhou destaque por permitir a redução de custos dos empregadores ao passo que não há um desperdício de tempo com o deslocamento dos empregados, diminuindo significativamente os custos com o ambiente de trabalho, onde a comunicação funciona de forma remota.

É notório os benefícios advindos dessa nova modalidade de trabalho, para Tahavori (2014), há diversos benefícios como usar roupas mais informais para trabalhar, redução do tempo de deslocamento entre casa e trabalho, mais tempo para a família, maior controle sobre o trabalho, ambiente de trabalho mais confortável,

melhor organização das tarefas, mais motivação para trabalhar, aumento de produtividade, menos dias de afastamento por motivos de saúde, diminuição de custos com deslocamento e menor distração no desenvolvimento das atividades.

É importante destacar que o teletrabalho possui diversas conceituações, tal fato dificulta que seja legislado acerca do tema, vez que se torna um desafio mensurar a quantidade de empregados que trabalham nessa modalidade, assim como, é necessário que a doutrina e a legislação sejam mais específicas de modo a assegurar segurança jurídica a todas as variações de teletrabalho (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019).

Dentre as modalidades de teletrabalho, há o praticado em domicílio, em telecentros, o nômade e o transnacional. O exercido em domicílio, de acordo com Delgado (2019), se dá pela prestação de serviços do empregado dentro de sua residência, também chamado de Home Office. Da mesma forma para Oliveira (2020), o teletrabalho em telecentros é exercido quando o empregado exerce suas atividades fora da empresa, porém, em locais que a empresa se utiliza do espaço, sendo estes não necessariamente propriedade da empresa, podendo ser em espaços colaborativos.

Por conseguinte, o teletrabalho transnacional, para Cavalcante e Neto (2017) é caracterizado pelos trabalhadores que exercem suas atividades laborais em outro país distante da sede da empresa. Por fim, o teletrabalho no formato nômade, ou móvel, para Oliveira (2020) é aquele exercido sem local específico da parte do trabalhador. O autor destaca que pode ser exercido dentro de aviões, carros, em casa ou em escritório de clientes, sendo exclusivamente necessário o uso das TIC 's.

Cabe ainda ressaltar que o termo home office e teletrabalho não podem ser confundidos, haja vista que home office é uma das modalidades do teletrabalho, de acordo com Oliveira Neto (2018) O teletrabalho é aquele realizado à distância, necessariamente mediante o uso de equipamentos eletrônicos. Já o home office é aquele necessariamente realizado na casa do colaborador.

O Teletrabalho é uma relação de trabalho que só está sendo inserida na legislação brasileira nos dias atuais, essa começou a ser normatizada em 2011 com a inserção do art. 6º da CLT, a qual aduz que:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da

relação de emprego. (BRASIL, 1943).

Sendo assim, é de praxe ressaltar que não há distinção entre o teletrabalho e o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, ambos são uma relação de emprego.

Nessa linha de pensamento, para Delgado (2018, p, 352) é imprescindível citar as principais características de uma relação de emprego, como Subordinação: técnica, econômica ou jurídica; Habitualidade (a qual se diferencia da continuidade do trabalho); Onerosidade quanto ao pagamento do salário; Pessoalidade sendo o empregado obrigatoriamente uma pessoa física. Devendo ainda constar expressamente no instrumento de contrato individual de trabalho o tipo de relação empregatícia.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 75-B e 75-C, versam que:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (BRASIL, 1943)

O regime de teletrabalho não está sujeito ao controle de jornada, bem como a marcação de ponto, conforme versa o art. 62, III, da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
(Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

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

A não ser que o contrato firmado entre empregado e empregador seja por jornada de trabalho. Sendo assim, haverá controle de ponto, como manda o artigo 75-B parágrafo 2º, CLT;

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (BRASIL, 1943).

Esse dispositivo foi introduzido recentemente na CLT, através da lei nº 14.442 de 2022, a qual contribuiu grandemente para o avanço da valorização e importância de preservar e garantir os direitos fundamentais para o teletrabalhador.

Assim, o trabalhador deve estabelecer e cumprir uma rotina de trabalho, além de estar online de modo a possibilitar a interação com a equipe e com seu superior sempre que necessário. Sendo assim, o tele empregado não está sujeito a controle de jornada, e a marcação de ponto. Seu controle de produtividade é medido através das entregas feitas a fim de cumprir com as metas pré estabelecidas pelas empresas. A não ser que o seu contrato de trabalho seja firmado na modalidade de contrato por jornada.

Apesar de no ano de 2022 houvera uma alteração na CLT para dispor sobre novos regramentos do teletrabalho, é notório que ainda há uma carência de legislação nacional para amparar e sanar as dúvidas daqueles que se utilizam dessa modalidade de trabalho, Barros e Silva (2010) destacam a falta de visibilidade do teletrabalhador e a dificuldade relatada por líderes no acompanhamento do desempenho de seus subordinados, retomando questões de controle e avaliação dos teletrabalhadores.

O teletrabalho tem sido alvo de discussão quando se fala em violação do direito à desconexão, ante a ausência de limitação de jornada por parte do empregador, o que poderá levar, se não bem implementado, ao estresse, ansiedade, síndrome do pânico, depressão e inúmeras outras doenças tanto psicológicas como físicas, decorrentes do excesso de trabalho remoto, culminando num afastamento previdenciário.

Os teletrabalhadores ficam mais expostos a distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort), como apontam Castoldi e Tonial.

“As doenças ocupacionais manifestam-se, primeiramente, na forma da fadiga, que aparece como resultado do esgotamento físico e mental do trabalhador”. (2018, p.50, citando Canto 2014, p.256).

No entanto, devido à ausência da regulamentação adequada, é de suma importância que o legislativo e judiciário procurem estabelecer novas regras para este regime, com o objetivo de direcionar o empregador e evitar precarização do trabalho.

Na mesma linha, se tem a Síndrome do Esgotamento Profissional, também

chamada de Síndrome de Burnout, considerada como outra doença ligada ao teletrabalho. Essa síndrome é uma doença mental que surge após o indivíduo passar por situações de trabalho desgastantes, ou seja, que requerem muita responsabilidade ou até mesmo excesso de competitividade, surgindo após um excesso de trabalho vinculado à pressão.

Portanto, o teletrabalho deve atender não apenas a ocupação de uma vaga de emprego, mas também atender a saúde pública, considerando a qualidade de vida do empregado, como afirma Nunes.

“O teletrabalho precarizado deve ser uma preocupação de todos. A sociedade não pode ficar inerte e tampouco pensar que a tecnologia será a salvação para todos os males. E, com a chegada do teletrabalho, a saúde permanece comprometida com dinâmicas de produtividade, excesso de trabalho e controle, que podem resultar em sobrejornada reiterada e consequente adoecimento do teletrabalhador”. (2018, p.678).

Assim, fica evidenciado que se deve comemorar a chegada das novas tecnologias e retirar delas o que tem de melhor, sem pôr em risco a saúde do trabalhador.

Dessa forma, pleitear pelo Direito à Desconexão e à preservação da saúde do teletrabalhador é papel do Estado, para evitar qualquer tipo de exploração, opressão ou exclusão aos trabalhadores. Castoldi & Tonial,, explicitam que:

“A garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade” (2018, p.56, citando Rodrigues, 2011, p.17).

Por conta desses desafios ainda não sanados pelo regimento, existe uma série de riscos envolvidos que possam violar direitos essenciais garantidos pela Constituição para o teletrabalhador, sendo o direito de se desconectar do labor um dos mais impactados na relação.

### **3. DIREITO À DESCONEXÃO**

A utilização de tecnologias no ambiente de trabalho, atualmente conhecidos como TIC's, proporciona diversas vantagens e facilita processos de comunicação que antes eram muito burocráticos, desta forma não existem dúvidas quanto à existência

de diversos benefícios na modalidade de teletrabalho. Entretanto, o problema ocorre quando o colaborador passa a ter seu direito à desconexão ferido, devido ao contato constante da empresa por meio de plataformas virtuais, impossibilitando que esse possua momentos de lazer (ROCHA; SANTOS JUNIOR, 2018).

No Brasil, o direito à desconexão, de acordo com (MARTINS, 2019) é caracterizado como o direito do empregado de se desligar, concretamente, do trabalho, de, em seus momentos de descanso, férias, feriados, não estar à disposição do empregador, de não estar conectado a ferramentas digitais, a fim de poder descansar e se recuperar física e mentalmente. consistindo, de forma prática, com que o empregado não realize nenhuma atividade relacionada ao labor, durante seu horário interjornada, seja essa atividade um telefonema para lidar com situações de trabalho, até a leitura de mensagens de aplicativos para prestar esclarecimentos ao seu superior.

Ocorre que, até o presente momento, não há previsão legal expressa na legislação brasileira sobre o direito à desconexão. A Lei Trabalhista brasileira em seu artigo 6º, parágrafo único aduz que: "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". Porém, não chega a mencionar em algum momento o direito à desconexão.

A Constituição Federal de 1988 disserta somente aos direitos fundamentais do trabalhador e da pessoa humana no geral, mas também não cita a desconexão como um direito essencial. Vejamos:

Artigo 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;

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

(...)XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;(…) (BRASIL, 1943).

É de suma importância ressaltar que a França foi o primeiro país europeu a integrar o direito à desconexão ao ordenamento jurídico. Diferentemente do Brasil, em

2017, a França adotou uma lei específica no que tange a desconexão do empregado. Ficou estabelecido que empresas podem negociar as políticas de e-mails fora do ambiente de trabalho, visto que os sindicatos franceses entenderam que foram originados demasiados trabalhos não declarados, justamente por não ser registrado ou percebido como trabalho.

A lei Francesa n° 2016-1088, teve como objetivo “reconhecer o direito à desconexão, a fim de permitir aos trabalhadores uma melhor conciliação entre suas vidas profissionais e pessoais” (FRANÇA, 2016), de modo a garantir a desconexão como um direito fundamental nos momentos de descanso do empregado.

Contudo, já existe um Projeto de Lei n° 4.044 de 2020 que altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e aos arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. O Projeto de Lei em questão tem como propósito o estabelecimento do teor da súmula 428 do TST em lei. A súmula em questão versa sobre sobreaviso em conectividade com a tecnologia, pretendendo que o mero uso de meios tecnológicos fornecidos pela empresa para o empregado, não caracterize o regime de sobreaviso.

Sendo assim, deveras importância para o direito à desconexão, haja vista que começa a delimitar e construir uma linha de raciocínio concreta para os magistrados. O objetivo principal é adequar tais artigos para que medidas mais rigorosas sejam implementadas, a fim de que o direito à desconexão seja obedecido. Essas medidas visam prevenir que o empregador entre em contato com o empregado fora do horário de trabalho, salvo nas hipóteses previstas no artigo 61 da CLT.

Para diversos doutrinadores o direito à desconexão é considerado um direito social fundamental de todo trabalhador. Isso porque com o avanço das tecnologias, e com o início da pandemia da covid-19, a modalidade de trabalho home office tornou-se essencial a fim de facilitar e dar continuidade na economia na era do distanciamento social e do inchaço nas empresas.

Por isso a necessidade de tipificar o tema de forma tácita com a aprovação do projeto de lei n°4.044 de 2020. Frisa-se, ainda que de acordo com a Constituição Federal de 1988, são direitos sociais assegurados aos cidadãos o trabalho e o lazer, e, ocorrendo abuso desses direitos, intercorre o dano existencial previsto no § 9º do artigo 76-B da CLT.

Sabendo disso, é necessário que as modalidades de trabalho e teletrabalho tenham como princípio fundamental o direito à desconexão, direito este que versa que

o empregador não pode dar ordens ou metas a serem realizadas fora do horário de trabalho desses empregados, a fim de preservar a saúde psíquica e física dos empregados, salvo em casos de cumprimento imediato por força maior. Nestes casos será necessário o pagamento de hora extra, a no mínimo 50% da hora normal, visto que à luz da CLT em seu artigo 59, §1º, já se trataria de um caso de hora extra trabalhada.

A preocupação se dá pela permissão que a conexão online permite (24h), dando a ideia de que o empregado é máquina de trabalho, podendo culminar na sua exaustão. Por conta disso, mesmo o trabalhador viciado em trabalho, deverá ter livre gozo do descanso e lazer, já que o trabalho que deveria ser fonte de sustento e dignidade, podendo colocar em xeque esta dignidade já que, se não houver equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, poderá ter subtraída sua individualidade, não podendo se “desligar” nunca. (OLIVEIRA NETO, 2018).

#### **4.VIOLAÇÕES AO DIREITO À DESCONEXÃO - UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Destacar como os tribunais têm interpretado e aplicado o direito à desconexão e como essa questão se encaixa nas normas legais e na proteção dos direitos dos trabalhadores em diferentes contextos jurídicos é de extrema relevância, pois assim é um passo para termos cada vez mais decisões a favor do Direito à Desconexão, sendo este fundamental, que traz consequências negativas para a vida do empregado, a principal delas é o assédio moral que vem apenso à conduta do empregador quando não o dar o direito como deveria.

Com a expansão do teletrabalho e o uso da tecnologia, essas práticas podem ocorrer virtualmente, por meio de mensagens de texto, e-mails, videochamadas e outros meios digitais. O teletrabalho não oferece uma blindagem completa contra o assédio moral decorrente da violação do direito à desconexão, e as vítimas podem enfrentar situações humilhantes e constrangedoras mesmo à distância.

Para melhor compreensão das violações ao direito à desconexão, considerando tanto a jurisprudência nacional quanto o direito comparado, alusão a casos concretos, de decisões de tribunais relevantes que entendem o direito à desconexão como essencial e existente, mesmo não havendo respaldo legal na legislação brasileira diretamente.

Na França, em 2017 ocorreu um dos casos pioneiros relacionados ao direito à

desconexão ocorreu na França, quando a cadeia de lojas de beleza Sephora foi processada por violações desse direito. O Tribunal de Grande Instância de Paris decidiu que os funcionários não podem ser penalizados por não responderem a mensagens de trabalho fora do horário de expediente. Isso estabeleceu um precedente importante.

No Brasil, em 2018 também houve uma importante decisão do TST (Tribunal Superior do Trabalho) sobre o Direito à Desconexão. O tribunal reconheceu a necessidade de respeitar o direito à desconexão e afirmou que os empregadores não podem exigir que os funcionários estejam disponíveis o tempo todo. Isso demonstrou a aceitação do direito à desconexão como parte do direito do trabalho no Brasil.

Para maior entendimento, a publicação da Súmula 428 do TST exige pagamento de sobreaviso quando há violação da desconexão no trabalho, dependendo das instruções do empregador e do contexto de trabalho, mesmo se o dispositivo for do trabalhador, importante analisar o Art. 75-B, §5º, CLT que emite a mesma ideia da súmula.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (...)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, **fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso**, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 1943).

Sumula 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. (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DE/T divulgado em 25, 26 e 27.09.2012)

Dado o entendimento da súmula, há uma decisão AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, em que negou o Agravo de Instrumento proposto pela empresa, e

a 7ª Turma do TST concedeu uma indenização a um analista de suporte da empresa reclamada por violação do "direito à desconexão". O relator destacou que a evolução tecnológica afeta as relações de trabalho e enfatizou a necessidade de os trabalhadores se desconectarem para preservar sua saúde. Para tanto, a conexão e o uso da respectiva súmula se deu constatação de que a imposição de permanecer disponível após o expediente impacta negativamente a qualidade de vida do trabalhador, interferindo no direito ao descanso e lazer assegurados na Constituição e normas internacionais, ressaltando que a obrigação de sempre estar respondendo temas ligado ao seu labor o tira o direito de descanso, acarreta em possíveis problemas de saúde mental, como depressão e transtorno de ansiedade, tornando a conexão excessiva priva o empregado de uma vida saudável e prazerosa. Leia-se a decisão:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. (...) A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. (...) O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25.000,000,00 (...). (TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017.)

Contudo, também destacando ainda a súmula 428 do TST, na decisão do TRT-2 destacou que o mero uso de aparelhos informáticos fornecidos pela empresa não caracteriza o regime de sobreaviso, pois para que este exista é necessário que o empregado fique no regime de plantão aguardando ser chamado inclusive em seu horário de descanso, conforme o art. 244, § 2º da CLT; e no caso em questão a

exigência do empregador não o impedia de fazer coisas pessoais suas e de lazer, por mais que houvesse a possibilidade de ser chamado para atender fora do expediente.

Leia-se a decisão:

**HORAS DE SOBREAVISO. APLICAÇÃO DA SÚMULA 428. DO C.TST.** O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados, fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, previsto no art. 244, § 2º da CLT, havendo necessidade que ele permaneça em regime de plantão, ou equivalente, aguardando ser chamado ao serviço, a qualquer momento, durante o período de descanso. "In casu", ainda que houvesse alguma possibilidade de o autor ser chamado para o trabalho aos finais de semana e fora do expediente, o fato não o obrigava a ficar em sua residência, nem o impedia de usufruir normalmente seus horários de lazer. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT da 2ª Região; Processo: 1001266-54.2017.5.02.0381; Data: 02-02-2022; Órgão Julgador: 18ª Turma - Cadeira 1 - 18ª Turma; Relator(a): RILMA APARECIDA HEMETÉRIO)

Assim, o recurso do reclamante foi negado provimento, consolidando o entendimento de que o uso dos instrumentos telemáticos ou informatizados, por si só, não configura o regime de sobreaviso, conforme a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não havendo restrição de liberdade, requisito em que o juízo considera relevante para ser considerada violação do direito à desconexão.

Apesar desse entendimento apresentado que se deu provimento a ausência de desconexão do trabalhador, ainda há julgados que não reconhecem a desconexão por simples trocas de mensagens de texto em grupos de trabalho no *whatsapp*, haja vista que hoje em dia isso é uma prática muito comum. Para a caracterização da ausência do direito à desconexão é necessário que essa comunicação tenha resultado em uma possível violação do contrato de trabalho firmado entre as partes, logo, no caso em questão julgado pelo TRT-9 - Recurso Ordinário Trabalhista, leia-se a decisão:

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PARTICIPAÇÃO EM GRUPO DE TROCA DE MENSAGENS. DIREITO À DESCONEXÃO NÃO VIOLADO. (...)**

Por outro lado, a participação de grupos de trabalho em celular e a troca de mensagens na atualidade se tornou fato corriqueiro, dada a alta conectividade que se apresenta na sociedade, devendo, para configuração da lesão ao direito ao lazer, ocorrer alguma consequência na ordem do contrato de trabalho em caso de demora ou ausência de resposta do colaborador, o que não foi suficientemente comprovado no caso em exame. Recurso do autor improvido no ponto. (TRT da 9ª Região, 4ª Turma. Acórdão: 0001010-

22.2018.5.09.0245. RECURSO ORDINÁRIO. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO.)

Há também outra decisão do TRT-3 o qual estabelece que o direito à desconexão do trabalho está intrinsecamente ligado às garantias fundamentais de saúde e lazer do empregado. Além disso, destaca que o não respeito a esse direito pode configurar assédio moral, uma vez que a constante pressão para se manter conectado ao trabalho, privando o trabalhador do descanso e do lazer devido, pode resultar em danos morais. O Código Civil (artigos 186 e 927) é invocado para sustentar a possibilidade de reparação civil nesses casos. Portanto, essa jurisprudência sublinha a importância de proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, salientando que a violação do direito à desconexão pode ser considerada um tipo de assédio moral. Leia-se a decisão:

**DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. (...)** Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), (...), privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos **186 e 927 do Código Civil**. Em termos comparativos, nossa legislação trabalhista não lida eficazmente com a nova realidade do uso de tecnologias de informação e comunicação no ambiente de trabalho. No entanto, é importante destacar que os tribunais já estão debatendo a complexa questão da jornada de trabalho e os direitos sociais fundamentais em relação a essa tecnologia. (TRT da 3ª Região, 10ª turma. Processo Judicial Eletrônico (PJe): **0010285-79.2021.5.03.0043 (Recurso Ordinário - ROT)**. Relator: Mauro Cesar Silva.)

O uso do artigo 6º da CF/88 constata de que a prática reiterada de horas extras, em números exponenciais que ultrapassam os limites legais e da razoabilidade, configura dano moral, reforça a necessidade de se preservar não apenas o direito ao trabalho, mas também o direito ao lazer, como parte integrante do contexto mais amplo dos direitos sociais consagrados na Constituição Federal.

Essa decisão contribui, assim, para a efetivação dos princípios fundamentais que regem a dignidade da pessoa humana e a justiça social e o quanto está ligada ao direito ao descanso do trabalhador, sendo este um direito fundamental. A decisão

proferida pela 2ª turma do TRT 8, destaca a importância do artigo 6º da Constituição Federal de 1988, evidencia a relevância atribuída pelo ordenamento jurídico brasileiro aos direitos sociais fundamentais, entre os quais se destaca o direito ao lazer. Leia-se a decisão:

"ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. I - A todos é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para higidez física e mental de qualquer ser humano. II - Estando o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria descansar, colocando-o à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel e por outras ferramentas, fere o direito à desconexão do empregado. III - Diante de tal situação, deve o empregador remunerar o trabalhador com 1/3 a mais no seu salário hora. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000037-18.2021.5.08.0010 ROT; Data: 23/02/2022; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR).

Diante o exposto, os entendimentos dos tribunais analisados convergem para o reconhecimento da relevância do direito à desconexão, evidenciando que a prática constante de horas extras, ultrapassando limites legais, configura dano moral. Destaca-se a interpretação sensível à saúde mental e física dos trabalhadores, sublinhando a importância do direito ao lazer, respaldado pelo artigo 6º da Constituição Federal. As decisões também abordam o sobreaviso, enfatizando que o uso de instrumentos telemáticos não constitui, por si só, esse regime, sendo necessário o aguardo ativo do trabalhador. Em resumo, as decisões consolidam a ideia de que a desconexão é um direito essencial, cuja violação vai além da simples utilização de dispositivos, abrangendo a preservação do bem-estar do trabalhador e a promoção de uma cultura laboral equilibrada.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O rápido avanço tecnológico acarretou mudanças em todas as áreas da sociedade, não sendo diferente na esfera trabalhista. Cabe ao direito do trabalho estar em constante desenvolvimento, de modo a acompanhar as alterações sociais, garantindo assim tanto a efetividade das normas quanto às eventuais problemáticas trabalhistas, como também assegurando a segurança jurídica das relações de trabalho (PAGANI, 2021).

O Teletrabalho, mesmo no período pós pandêmico, continua tendo uma alta

demanda e impacto na sociedade brasileira, de acordo com uma pesquisa feita pelo DATASENADO, a maioria dos trabalhadores remotos afirma que houve aumento de produtividade com o teletrabalho, tanto em relação ao próprio desempenho (41%) quanto em relação ao da empresa ou organização empregadora (38%).

Outrossim, apesar de seus inúmeros pontos positivos, o Teletrabalho é alvo de muita discussão no que tange o Direito à desconexão, uma vez que o direito ao lazer, ao descanso, à desvinculação mental e emocional, à desconexão, é de extrema importância para que o ser humano consiga manter uma qualidade de vida mínima, tornando tal direito primordial em uma sociedade, haja vista que para a produtividade em alta escala e elevado nível de competência necessitam de um equilíbrio entre a saúde mental e física do empregado.

Levando ainda em conta que um empregado que não tem o tempo de descanso interjornada devido, e um repouso semanal remunerado sem que o empregador o encha de obrigações, produzirá menos em relação ao empregado que somente é cobrado no seu horário laboral.

O direito ao não trabalho, também conhecido como direito à desconexão, está relacionado com o ajuste das jornadas de trabalho de forma a preservar a vida pessoal do indivíduo, para que consiga fluir em diversos aspectos da vida em sociedade, e não possuir apenas o foco voltado para atender às exigências de consumo do mercado (SOUTO MAIOR, 2011).

Quando há violação do direito à desconexão pode ocorrer o dano existencial, que se trata da privação do sujeito de participar de atividades cotidianas de uma vida comum em sociedade, tais como eventos familiares, lazer, realização pessoal, entre outros, tudo por conta das jornadas exaustivas de trabalho e o tempo subordinado ao trabalho (DELGADO, 2018).

E ainda olhando pela ótica do teletrabalhador, o caso se torna ainda mais relevante, uma vez que as telas azuis, como computadores e celulares, ocasionam diversos danos à visão do teletrabalhador comprometendo seu bem-estar e vitalidade.

De acordo com o diretor da emergência em oftalmologia do Hospital das Clínicas e membro do Conselho Brasileiro de Oftalmologia (CBO) Pedro carricando em uma entrevista ao site InfoMoney, os casos de ressecamento ocular são os mais comuns e cresceram neste período em que mais pessoas passaram a adotar o regime de home office e o uso de dispositivos foi intensificado, seja para estudos ou entretenimento. “Toda vez que uma pessoa fica muito exposta à tela ou quando está

executando qualquer tipo de atividade de atenção, o número de vezes que o olho pisca diminui bastante, o que colabora para o aumento dos sintomas de ressecamento nos olhos”, explica Carricondo.

De tal forma, nota-se a urgência em ater-se à desconexão do teletrabalhador nos seus momentos de repouso, a fim de manter a saúde física do empregador, e que não ocorra nenhum desconforto ou dano entre empregado e empregador. Contudo, não esquecendo também da tomada de sanções devidas para aquele empregador que fira o Direito à Desconexão e cause danos psíquicos e psicológicos à saúde do seu empregado.

Sendo assim, verifica-se que é necessário estabelecer limites quanto às jornadas realizadas em modalidade de teletrabalho, para que os empregados possam usufruir efetivamente do direito à desconexão, do lazer, do convívio familiar, das realizações pessoais, conviver em sociedade, entre outros direitos inerentes para uma vida digna ao ser humano (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Concluindo essa linha de pensamento, o direito à desconexão do trabalho é uma premissa Legal ao lado do direito à saúde e ao lazer, garantindo a Dignidade da Pessoa Humana, devendo ser tratado e legislado de forma solidificada dentro do ordenamento jurídico, devendo o teletrabalhador saber que não deve ter receio ou se sentir na obrigação de atender o chamado do empregador fora do horário de jornada, com o intuito de garantir uma saúde física e mental adequada, e uma vida equilibrada no que tange atividades não relacionadas ao trabalho, vez que de acordo com o artigo 196 da CF/88

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (Brasil, 1988)

Dessa forma, sendo a saúde um direito fundamental resguardado pela Constituição, e quando em conjunto ao Direito à desconexão, também um direito fundamental para o empregado, principalmente no caso de algum desentendimento pelo 'não atendimento à solicitação do empregador' fora do horário da sua jornada. é de extrema importância fazer que campanhas informativas sejam criadas pelo órgão responsável para que compartilhem cada vez mais informações sobre o tema, além da aprovação do Projeto de Lei nº 4.044 de 2020, a fim de que o termo 'desconexão'

esteja presente no regimento brasileiro, tipificando um direito essencial para a garantir a dignidade do trabalhador.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2º ed. São Paulo. LTR, 2016

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, p. 71-91, mar. 2010.

BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF Senado, 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: 29 set. 2023.23.

\_\_\_\_\_. Consolidação das leis do trabalho. **Decreto-lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 15 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001266-54.2017.5.02.0381**. Data de julgamento: 02/02/2022. Órgão Julgador: 18ª Turma - Cadeira 1 - 18ª Turma. Relatora: Rilma Aparecida Hemeterio. Disponível em: Sistema de Jurisprudência: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo Judicial Eletrônico (PJe): **0010285-79.2021.5.03.0043 (Recurso Ordinário - ROT)**. Decisão disponibilizada em 04/07/2022 no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de Minas Gerais (DEJT/TRT3), Caderno Judicial, página 1048. Órgão Julgador: Décima Turma. Relator(a)/Redator(a) Convocado(a): Mauro Cesar Silva. TRT-MG. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet>. Acesso em: 15 nov. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464**. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandao. 7ª Turma. Publicado em: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 27 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br>>. Acesso em: 22/10/2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). **Acórdão: 0001010-22.2018.5.09.0245**. Relator: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPÃO. Data de julgamento: 18/09/2019. Publicado no DEJT em 01/10/2019. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/mi4mb>. Acesso em: 22/10/2023.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos**. In: STOLZ, S. et al. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 35;

CASTOLDI, Maria Angélica; TONIAL, Karine. **DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO**, Novas Edições Acadêmicas, São Paulo, 25 de Julho de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 18a edição. São Paulo: Ltda, 2019;

FEDERAL, S. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/materias/pesquisas/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 22/11/2023.

MARTINS, Adalberto. **O direito à desconexão no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 14 out. 2020.

NUNES. Talita Camila Gonçalves. **A precarização do teletrabalho. Escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. Imprensa: São Paulo, LTr, 2018.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O Teletrabalho e As Novas Tecnologias na Relação Laboral**. 1a Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206**. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_832010.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf)

PAGANI, Rafael dos Santos. **O direito à desconexão como instrumento efetivador de direitos fundamentais do trabalhador**. In: Revista Intervenção, Estado e Sociedade, Ourinhos - SP, v. 4, n. 1, p. 346-351, ago. 2018. StackPath. Disponível em: <https://blog.visioncardbrasil.com/problemas-de-vistas-e-trabalho>. Acesso em: 28 set. 2023.

PINO ESTRADA, Manuel Martin. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face dos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014. Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>.

ROCHA, João Pedro Romanini; SANTOS JUNIOR, Julio Marcelo Romagnoli dos. **Jornada de Trabalho e o direito à desconexão**. ETIC 2018: Encontro de iniciação científica, Toledo, 2018. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7345/676476> 46. Acesso em: 09 abr. 2023.

SANTANA, Pablo. **Como proteger os olhos em tempos de exposição excessiva a telas**. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/home-office-exige-cuidado-com-os-olhos-para-evitar-agravamento-de-doencas-e-cansaco/>>. Acesso em: 22 nov. 2023.

SENADO FEDERAL **PROJETO DE LEI Nº 4044, DE 2020**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggeter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 22 nov. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (2003). **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo, 23 de junho de 2003. (p. 2).

\_\_\_\_\_. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. 2011.

Tahavori, Z. **Teleworking in the National Library and Archives of Iran: teleworkers' attitudes**. *Journal of Librarianship and Information Science*, v. 47, n. 4, p. 1-15, mai. 2014.

TST - **Súmula** | **Enunciado** - **428.** Disponível em: [https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/2395/Sumulas\\_e\\_enunciados](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2395/Sumulas_e_enunciados). Acesso em: 22 nov. 2023.

TRT da 8ª Região; **Processo: 0000037-18.2021.5.08.0010 ROT**; Data: 23/02/2022; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JUNIOR. Disponível em: <https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados/>. Acesso em: 22 nov. 2023

VASCONCELLOS, C. E. **Mocinho ou vilão? 42% dos brasileiros em home office trabalham 40 horas a mais por mês.** Disponível em: [www.consumidormoderno.com.br/2020/10/21/42-dos-brasileiros-em-home-office-trabalham-mais-de-40-horas-por-mes](http://www.consumidormoderno.com.br/2020/10/21/42-dos-brasileiros-em-home-office-trabalham-mais-de-40-horas-por-mes). Acesso em: 28 set. 2022