DIREITO À DESCONEXÃO E TELETRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIDADE E OS RISCOS DA HIPERCONEXÃO

THE RIGHT TO DISCONNECT AND TELEWORKING: BETWEEN FLEXIBILITY AND THE RISKS OF HYPER CONNECTION

José Antônio de Faria Martos[1]
Rafael Augusto dos Santos[2]
Renato Britto Barufi[3]

RESUMO: O artigo aborda o direito à desconexão no teletrabalho, ressaltando sua relevância em um contexto de ampla adoção de tecnologias digitais e flexibilidade laboral. Discute os impactos negativos da hiperconexão na saúde física e mental dos trabalhadores, como estresse e síndrome de *burnout*, e explora a ausência de regulamentações específicas na legislação brasileira. O Projeto de Lei nº 4.044/2020 é analisado como proposta essencial para garantir períodos de descanso efetivos e proteger a vida privada dos empregados. Conclui pela necessária criação de medidas legislativas e práticas empresariais que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, garantindo um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho; direito à desconexão; hiperconexão; saúde ocupacional; regulamentação trabalhista.

ABSTRACT: This paper examines the right to disconnect in teleworking, emphasizing its relevance in a context of widespread adoption of digital technologies and labor flexibility. It discusses the negative impacts of hyper connection on workers' physical and mental health, such as stress and burnout syndrome, and highlights the absence of specific regulations in Brazilian labor legislation. Bill No. 4,044/2020 is analyzed as an essential proposal to guarantee effective rest periods and protect employees' private lives. The study concludes that it is necessary to create legislative measures and business practices that promote a balance between professional and personal life, guaranteeing a healthy and sustainable working environment.

---

1 *Doutor pela FADISP – SP; doctor en Ciencias Juridicas y Sociales pela Universidad del Museo Social Argentino – Buenos Aires; coordenador do programa de pós-graduação "lato sensu" e professor titular dos cursos de mestrado, especialização, e bacharelado da Faculdade de Direito de Franca (FDF). Lattes: http://lattes.cnpq.br/4560099328217481. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-5644-5370. E-mail: joseantoniomartos@gmail.com.*

2 *Bacharel em Direito e pós-graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF). Lattes: https://lattes.cnpq.br/3711689220933321. E-mail: adv.rafaeldossantos@gmail.com.*

3 *Mestre em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp); professor do Centro Universitário Barão de Mauá (CUBM – Ribeirão Preto/SP) e Faculdade Dr. Francisco Maeda (Fafram – Ituverava/SP). Lattes: http://lattes.cnpq.br/3315504335760412. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5315-5880. E-mail: rbbarufi@gmail.com.*

Recebido em: 01/12/2024
Aprovado em: 17/12/2024

KEYWORDS: teleworking; right to disconnect; hyper connection; occupational health; labor regulations.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 As relações de trabalho e o avanço tecnológico; 3 Evolução histórica do teletrabalho; 4 Impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores; 5 Análise da legislação brasileira sobre teletrabalho e desconexão: danos causados e respectivas consequências; 6 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O direito à desconexão no teletrabalho constitui tema de alta relevância no contexto contemporâneo, em que o trabalho remoto consolidou-se como prática amplamente adotada por diversas organizações empresariais. Tal direito refere-se à prerrogativa do trabalhador de desvincular-se completamente de suas atividades laborais e dos meios de comunicação relacionados ao trabalho, como *e-mails* e mensagens, fora do horário de expediente.

A relevância dessa temática é evidenciada pelos impactos do teletrabalho na saúde e no bem-estar dos empregados. Embora tal modalidade possibilite flexibilidade e favoreça a conciliação entre vida profissional e pessoal, a ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e de descanso pode culminar em sobrecarga laboral e no comprometimento da saúde física e mental dos trabalhadores.

A ausência de uma política efetiva de desconexão está diretamente associada ao aumento de casos de estresse ocupacional, síndrome de *burnout* e outros transtornos relacionados. Por essa razão, o direito à desconexão desponta como instrumento essencial para assegurar aos trabalhadores a recuperação das energias e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, contribuindo, simultaneamente, para a produtividade e satisfação no trabalho.

No Brasil, a regulamentação do direito à desconexão apresenta desafios significativos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) carece de disposições específicas que tratem dessa prerrogativa no âmbito do teletrabalho. Embora iniciativas legislativas recentes, como o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, proponham regulamentações claras, lacunas ainda persistem, o que expõe os trabalhadores aos efeitos prejudiciais da hiperconexão.

A expansão do teletrabalho, acelerada pela pandemia da covid-19, reforçou a urgência de regulamentar o direito à desconexão no Brasil. A falta de limites claros entre a jornada laboral e a vida pessoal tem gerado jornadas prolongadas e elevado os níveis de estresse, demandando uma resposta normativa robusta. Assim, a pesquisa apresentada justifica-se pela necessidade de estabelecer um marco legal que proteja os trabalhadores e promova um ambiente de trabalho sustentável e equitativo.

Este estudo realizou-se por meio de uma revisão bibliográfica, que envolve o exame e a análise da literatura previamente publicada relevante ao

tema estudado. Este método objetiva colocar o pesquisador em contato direto com o que foi escrito sobre um tópico específico.

A investigação adotou métodos qualitativos, fundamentados principalmente em análise teórico-empírica, dispensando o uso de ferramentas estatísticas para análise de dados. Este tipo de análise baseia sua cientificidade em fundamentos teóricos e empíricos sólidos. As principais fontes de informação utilizadas para compilar a pesquisa incluíram livros, dissertações e artigos científicos, selecionados por meio de pesquisas em bases de dados como Capes, Unesp e Scielo. O escopo temporal da literatura abrangeu publicações do período de 2019 a 2024.

Os critérios de inclusão das publicações foram: trabalhos disponibilizados na íntegra e na forma *online*, sem restrições de acessibilidade. Como critérios de exclusão, elegeram-se trabalhos incompletos e restritos.

2 As relações de trabalho e o avanço tecnológico

As relações de trabalho passaram por diversas transformações ao longo dos séculos, influenciadas diretamente pelos avanços tecnológicos. Desde a Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, as máquinas a vapor e o surgimento das grandes fábricas marcaram o início de uma nova era na produção e nas relações de trabalho (Kaled, 2020). Este período histórico representou uma mudança paradigmática, com a centralização da produção e o deslocamento de trabalhadores para centros urbanos em busca de emprego.

Com o advento da Segunda Revolução Industrial, no final do século XIX e início do século XX, novas tecnologias, como a eletricidade e o motor de combustão interna, reforçaram a industrialização em larga escala. Este período viu a consolidação do modelo fabril, caracterizado por linhas de montagem e produção em massa, estabelecendo novas dinâmicas de trabalho e emprego (Almeida, 2021). A necessidade de mão de obra aumentou, mas também surgiram questões relacionadas às condições de trabalho, levando à formação de sindicatos e ao início das regulamentações trabalhistas.

Na segunda metade do século XX, a Terceira Revolução Industrial trouxe a automação e a informática ao ambiente de trabalho. A integração de computadores e a introdução da robótica industrial resultaram em aumentos significativos na produtividade, mas também no desemprego tecnológico estrutural, uma vez que muitas tarefas realizadas por humanos passaram a ser executadas por máquinas (Cezario, 2019). Esta revolução trouxe consigo o conceito de trabalho flexível e remoto, viabilizado pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

Na contemporaneidade, a Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, está em pleno andamento. Este período é caracterizado pelo uso intensivo de tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica avançada, internet das coisas (IoT) e *big data*. Estas tecnologias não só aumentam a eficiência produtiva, mas também transformam profundamente as relações de trabalho. O conceito de teletrabalho, ou trabalho remoto, tornou-se uma realidade palpável, permitindo que empregados trabalhem de qualquer lugar, desde que tenham acesso às ferramentas tecnológicas necessárias (Kaled, 2020).

O teletrabalho, inicialmente visto como uma modalidade de trabalho complementar, ganhou destaque especial durante a pandemia de covid-19, em que as restrições de mobilidade forçaram muitas empresas a adotarem essa prática de forma generalizada. Esse modelo de trabalho apresenta tanto vantagens quanto desafios. Entre as vantagens, destacam-se a flexibilidade de horário, a eliminação do tempo de deslocamento e a possibilidade de melhor conciliação entre vida profissional e pessoal (Minardi, 2022). No entanto, também surgem desafios significativos, como a dificuldade em estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, o risco de isolamento social, e problemas relacionados à ergonomia e à saúde mental dos trabalhadores (Almeida, 2021).

A flexibilidade e a autogestão do tempo são frequentemente citadas como benefícios principais do teletrabalho. Os trabalhadores podem organizar seu dia de acordo com suas necessidades pessoais e familiares, aumentando assim a satisfação no trabalho e a produtividade. Além disso, a redução do trânsito e do uso de veículos contribui para a diminuição da poluição e para um meio ambiente mais saudável.

Por outro lado, o controle constante e a sensação de estar sempre disponível podem levar ao esgotamento mental e à síndrome de *burnout*. A ausência de uma separação física entre o local de trabalho e o ambiente doméstico pode resultar em jornadas de trabalho excessivamente longas, impactando negativamente a saúde e o bem-estar do trabalhador (Minardi, 2022). A legislação brasileira, embora tenha avançado com a Lei nº 13.467/2017, que regulamenta o teletrabalho, ainda enfrenta desafios na aplicação prática, especialmente no que tange ao controle de jornada e ao direito à desconexão (Almeida, 2021).

A desconexão digital é uma questão emergente no cenário atual. Em países como a França, este direito já está regulamentado, reconhecendo a necessidade de proteger os trabalhadores do constante estado de alerta provocado pelas tecnologias móveis (Kaled, 2020). No Brasil, embora a legislação reconheça a importância do descanso e do lazer, a prática de desconexão ainda necessita de regulamentação específica e de uma cultura organizacional que respeite esses limites (Cezario, 2019).

As novas tecnologias também introduziram novas formas de monitoramento e controle do trabalho. O uso dessas tecnologias deve ser equilibrado para garantir que não se torne uma forma de vigilância excessiva, que pode levar ao estresse e à insatisfação no trabalho.

O avanço tecnológico e a digitalização do trabalho têm o potencial de transformar radicalmente as relações laborais, trazendo tanto oportunidades quanto desafios. É essencial que as regulamentações acompanhem essas mudanças para proteger os direitos dos trabalhadores, assegurar condições de trabalho justas e promover o bem-estar geral. A adaptação a essas novas realidades requer um esforço conjunto de empregadores, trabalhadores e legisladores para construir um ambiente de trabalho que seja sustentável, inclusivo e respeitoso das necessidades humanas (Cezario, 2019).

Isso exige uma mudança de paradigma, em que a confiança e a responsabilidade mútua entre empregadores e empregados se tornam pilares essenciais para o sucesso organizacional (Minardi, 2022). As organizações que conseguem se adaptar a essas mudanças tendem a ser mais competitivas e atraentes para novos talentos, especialmente em um mercado de trabalho cada vez mais globalizado.

No entanto, a transformação digital nas relações de trabalho também exacerba as desigualdades existentes. O acesso desigual às tecnologias e à internet de alta velocidade pode criar uma nova forma de exclusão digital, em que trabalhadores que não têm acesso a essas ferramentas ficam em desvantagem competitiva (Cezario, 2019).

Além disso, a capacitação e o treinamento contínuo tornam-se essenciais para que os trabalhadores possam acompanhar as inovações tecnológicas e manter-se relevantes no mercado de trabalho. As políticas públicas e as iniciativas privadas devem, portanto, focar na inclusão digital e na educação tecnológica como meios de promover maior equidade no ambiente de trabalho.

A evolução das relações de trabalho também está intrinsecamente ligada às mudanças nas expectativas dos trabalhadores. As novas gerações, familiarizadas com a tecnologia desde cedo, valorizam a flexibilidade, a autonomia e a possibilidade de conciliar a vida pessoal e profissional de forma harmoniosa (Kaled, 2020).

As empresas que conseguem oferecer essas condições tendem a reter talentos de forma mais eficaz e a criar um ambiente de trabalho mais motivador e produtivo. No entanto, isso também implica desafios na gestão de equipes, em que a comunicação e a colaboração devem ser facilitadas por ferramentas digitais eficientes e uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos empregados.

Em contrapartida, o impacto das tecnologias emergentes como a inteligência artificial e a automação está redefinindo as competências necessárias para o futuro do trabalho. As tarefas repetitivas e de baixo valor agregado são cada vez mais automatizadas, enquanto as habilidades analíticas, criativas e interativas ganham destaque (Almeida, 2021).

Esse cenário exige uma requalificação constante da força de trabalho, em que a educação continuada e a adaptação às novas tecnologias se tornam imprescindíveis. As empresas e os governos precisam investir em programas de formação e desenvolvimento que preparem os trabalhadores para os desafios do futuro.

Por fim, é crucial que as regulamentações laborais acompanhem o ritmo das inovações tecnológicas. A legislação deve ser flexível o suficiente para incorporar as novas realidades do trabalho digital, mas também rigorosa para proteger os direitos dos trabalhadores (Cezario, 2019).

Isso inclui garantir condições de trabalho justas, remuneração adequada, proteção contra o excesso de jornada e o direito à desconexão. A colaboração entre empregadores, trabalhadores e legisladores é essencial para criar um ambiente de trabalho que seja equitativo, produtivo e sustentável ao longo prazo.

3 Evolução histórica do teletrabalho

O teletrabalho, compreendido como a execução de atividades laborais fora do ambiente físico tradicional da empresa, tem origem na evolução tecnológica e nas transformações das dinâmicas de trabalho ao longo da história. É relevante ressaltar que essa modalidade não constitui uma invenção recente, mas sim uma evolução contínua impulsionada pelos avanços tecnológicos.

A gênese do teletrabalho remonta ao século XIX, quando surgiram as primeiras demandas por coordenação e comunicação remota. Em 1857, Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, utilizou o sistema privado de telégrafo de sua empresa para organizar equipes situadas em diferentes localidades. Tal iniciativa pode ser considerada um marco pioneiro no trabalho remoto, ainda que rudimentar (Nascimento; Creado, 2020). Esse período marcou um avanço significativo, permitindo a descentralização das operações empresariais.

No entanto, foi apenas no século XX que o conceito de teletrabalho começou a tomar forma mais concreta. Em 1962, na Inglaterra, a alemã Stephane Shirley fundou a *Freelance Programmers*, uma empresa que empregava mulheres para desenvolver programas de computador a partir de suas casas (Scalzilli, 2020). Esse modelo inovador facilitou a inserção feminina no mer-

cado de trabalho, eliminando a necessidade de deslocamento e consolidando um avanço expressivo na evolução do teletrabalho.

A expressão "teletrabalho" foi cunhada pelo norte-americano Jack Nilles em 1973, ao introduzir os termos "teleworking" e "telecommuting". Nilles definiu o teletrabalho como qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados à atividade econômica por tecnologias da informação. A ideia central era enviar o trabalho ao trabalhador, em vez de enviar o trabalhador ao trabalho. Este conceito ganhou popularidade nas décadas seguintes, impulsionado pela crescente acessibilidade às tecnologias de comunicação e pela globalização dos mercados (Almeida; De Souza; Ferreira, 2020).

A década de 1990 trouxe uma transformação significativa ao teletrabalho, com a popularização da internet. A comunicação instantânea e a transferência de dados permitiram aos trabalhadores desempenharem suas funções a partir de qualquer lugar do mundo. Esse período marcou o início de uma era em que a localização física tornou-se progressivamente menos relevante para a realização do trabalho (Nascimento; Creado, 2020).

No Brasil, o teletrabalho começou a ganhar destaque com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Esta legislação dedicou um capítulo específico para tratar das peculiaridades do teletrabalho, estabelecendo um importante marco regulatório para esta modalidade de trabalho (Scalzilli, 2020).

Em 2 de setembro de 2022 foi promulgada a Lei nº 14.442, que alterou os arts. 62, 75-B e 75-C da CLT, cabendo destaque para as seguintes modificações: (a) que apenas estão excluídos do regime do controle de jornada os empregados em teletrabalho que "prestam serviços por produção ou tarefa"; (b) a possibilidade de utilização do teletrabalho, ainda que a atividade do empregado seja exercida de modo preponderante nas dependências da empresa; (c) a possibilidade de utilização do teletrabalho para estagiários e aprendizes; (d) a utilização da norma coletiva relativa à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

O teletrabalho alterou a dinâmica das interações entre empregadores e empregados. A supervisão direta e o controle visual do trabalho cederam lugar a sistemas de monitoramento eletrônico e métricas de desempenho baseadas em resultados. Esse novo paradigma exige que os trabalhadores desenvolvam uma maior autodisciplina e habilidades de gestão do tempo para equilibrar as demandas profissionais e pessoais (Nascimento; Creado, 2020).

Outro impacto significativo do teletrabalho é a sua influência na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Embora ofereça benefícios como a eliminação do tempo de deslocamento e a flexibilidade de horários, também pode levar

ao aumento da carga de trabalho, à falta de separação entre vida profissional e pessoal, e ao risco de isolamento social. A hiperconexão, possibilitada pelas tecnologias de comunicação, pode resultar em jornadas de trabalho excessivas e na dificuldade de desconexão, afetando negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores.

Do ponto de vista jurídico, a regulamentação do teletrabalho ainda enfrenta desafios. A legislação brasileira, apesar de avanços significativos com a Reforma Trabalhista e a Lei nº 14.442/22, ainda precisa evoluir para abordar questões como a proteção da saúde do trabalhador, o direito à desconexão e a definição clara das responsabilidades do empregador em um ambiente de trabalho remoto. A ausência de uma legislação específica e detalhada pode levar a ambiguidades e disputas legais, especialmente em relação ao controle de jornada e ao pagamento de horas extras (Almeida; De Souza; Ferreira, 2020).

4 Impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores

O teletrabalho, impulsionado pelos avanços tecnológicos e consolidado durante a pandemia de covid-19, trouxe consigo uma série de transformações nas dinâmicas laborais, alterando profundamente a relação entre trabalho e saúde. Embora essa modalidade ofereça benefícios, como maior flexibilidade e redução do tempo de deslocamento, também expõe os trabalhadores a riscos significativos, especialmente no que tange à saúde física e mental.

Conforme explicam Pessoa, Castro e Cardoso (2022, p. 256):

> Ainda é cedo para poder apontar todos os riscos que estarão presentes no meio ambiente virtual do trabalho, até porque o aumento do uso da realidade virtual e a presença de espaços virtuais imersivos como o Metaverso são novidades. Porém, sabemos que o uso das tecnologias gera maior risco para a saúde dos usuários, principalmente para aqueles que abusam das horas diárias dedicadas a alimentar-se do conteúdo digital ou experimentando situações virtuais em realidades criadas.

A ausência de delimitações claras entre o ambiente doméstico e o espaço de trabalho, combinada com a hiperconexão e a sobrecarga laboral, tem contribuído para o surgimento de condições como estresse, ansiedade, síndrome de *burnout*. Assim, torna-se imprescindível analisar os impactos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores, destacando tanto os desafios quanto as medidas necessárias para mitigar seus efeitos adversos.

O teletrabalho pode afetar a saúde mental dos trabalhadores de várias maneiras. A ausência de separação física entre o ambiente de trabalho e o espaço pessoal pode levar ao aumento do estresse e à dificuldade em desligar-se das

responsabilidades profissionais. A hiperconexão, característica do teletrabalho, pode resultar em sobrecarga de informações e sensação de constante disponibilidade, contribuindo para o surgimento de ansiedade e síndrome de *burnout* (Gauriau, 2021). A falta de interação social direta com colegas de trabalho pode aumentar o sentimento de isolamento, afetando negativamente a saúde mental e o bem-estar geral dos trabalhadores.

Além disso, a autonomia e a flexibilidade oferecidas pelo teletrabalho, podem transformar-se em desvantagens quando não há controle adequado da carga de trabalho. A ausência de uma estrutura rígida de horário pode levar à tendência de trabalhar por períodos mais longos, sem as pausas necessárias para descanso. Estudos mostram que essa prática pode resultar em fadiga crônica e diminuição da qualidade do sono, agravando problemas de saúde mental.

A saúde física também é significativamente impactada pelo teletrabalho. Trabalhar em casa muitas vezes não proporciona as mesmas condições ergonômicas de um ambiente de escritório profissional. A utilização inadequada de mobiliário e a postura incorreta podem causar problemas musculoesqueléticos, como dores nas costas, no pescoço e nos ombros. A falta de movimento e a permanência prolongada na mesma posição podem agravar esses problemas (Bolsi; Marangoni; Santos, 2022). O teletrabalho pode levar a hábitos sedentários, reduzindo a prática de atividades físicas regulares e contribuindo para o aumento de peso e problemas cardiovasculares.

A implementação de pausas regulares e a criação de um ambiente de trabalho ergonomicamente adequado são medidas essenciais para mitigar os impactos negativos do teletrabalho na saúde física. As empresas devem fornecer orientações e, quando possível, equipamentos adequados para garantir que os trabalhadores mantenham uma postura correta durante o trabalho remoto.

O direito à desconexão surge como uma resposta crucial para os desafios impostos pelo teletrabalho. Este direito garante ao trabalhador a possibilidade de se desligar completamente das atividades laborais fora do horário de expediente, protegendo seu tempo de descanso e lazer. A hiperconexão, facilitada pelas tecnologias digitais, pode resultar em jornadas de trabalho extensas e na dificuldade de separar a vida profissional da vida pessoal. A França, por exemplo, desde 2016, tem uma legislação específica que assegura o direito à desconexão, obrigando as empresas a respeitarem o horário de descanso dos trabalhadores e a não exigirem respostas fora do expediente (Gauriau, 2021).

No Brasil, o direito à desconexão ainda está em processo de regulamentação, embora a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já garantam direitos fundamentais ao descanso e ao lazer. A recente experiência com o teletrabalho durante a pandemia destacou a necessidade de uma legislação mais específica para proteger os trabalhadores da hiperconexão

e garantir sua saúde física e mental (Bolsi; Marangoni; Santos, 2022). Estudos indicam que a implementação do direito à desconexão pode reduzir o estresse e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, promovendo um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal (Vasconcelos Arruda; De Moraes D'Angelo, 2020).

A saúde mental dos teletrabalhadores é afetada não apenas pela carga de trabalho e pela hiperconexão, mas também pela falta de interação social. A convivência diária com colegas de trabalho oferece suporte emocional e ajuda a aliviar o estresse. No teletrabalho, essa interação é substituída por comunicações digitais, que podem ser menos eficazes na promoção do bem-estar emocional. A sensação de isolamento pode ser agravada pela ausência de *feedback* imediato e pelo menor suporte social, aumentando o risco de problemas de saúde mental.

Os estudos realizados durante a pandemia de covid-19 mostraram que muitos trabalhadores experimentaram um aumento da carga de trabalho e dificuldades em estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Esta situação resultou em um aumento significativo dos níveis de estresse e *burnout* entre os trabalhadores remotos (Vasconcelos Arruda; De Moraes D'Angelo, 2020). A implementação de políticas de direito à desconexão e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos trabalhadores são essenciais para mitigar esses impactos negativos.

Em termos de saúde física, a promoção de boas práticas ergonômicas é fundamental. As empresas devem investir em programas de orientação e treinamento para ajudar os trabalhadores a configurarem corretamente seus espaços de trabalho em casa. Além disso, incentivar pausas regulares para alongamento e movimentos pode prevenir problemas musculoesqueléticos. A prática de atividades físicas regulares deve ser incentivada, mesmo que por curtos períodos ao longo do dia, para combater o sedentarismo e seus efeitos adversos (Gauriau, 2021).

5 Análise da legislação brasileira sobre teletrabalho e desconexão: danos causados e respectivas consequências

O direito à desconexão configura-se como um tema emergente nas relações de trabalho, especialmente no contexto de crescente utilização de tecnologias digitais que possibilitam a comunicação constante entre empregadores e empregados. Este direito visa a assegurar ao trabalhador a prerrogativa de desvincular-se integralmente de suas atividades laborais fora do horário de expediente, resguardando seu tempo de descanso e lazer. Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, de autoria do senador Fabiano Contarato, propõe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar esse direito no Brasil.

A legislação comparada oferece exemplos de regulamentação do direito à desconexão. Na França, a Lei nº 2016-1088, conhecida como Lei El Khomri, introduziu o direito à desconexão, obrigando as empresas a negociarem com os trabalhadores as formas de aplicação deste direito. A lei francesa busca proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo que tenham tempo livre para descansar e se recuperar (Silva; Takeshita, 2022).

No Brasil, a necessidade de uma regulamentação clara e específica é evidente. A Reforma Trabalhista de 2017 avançou ao incluir o teletrabalho na CLT, mas deixou lacunas significativas, especialmente no que tange ao controle de jornada e ao direito à desconexão. O Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, visa a preencher essas lacunas, oferecendo uma proteção mais robusta aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

O art. 1º do projeto define o direito à desconexão como a fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, garantindo seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada. Esta definição é fundamental para proteger os trabalhadores da hiperconexão, que pode resultar em jornadas de trabalho excessivas e na invasão de sua vida pessoal.

Destaca-se ainda do projeto a inserção do art. 65-A na CLT, estabelecendo que as disposições do capítulo referente à duração do trabalho se aplicam aos casos de teletrabalho, mesmo que realizado de forma parcial, e incluem qualquer comunicação entre empregador e empregado por meio de ferramentas telemáticas. Além disso, o art. 72-A visa a proibir o empregador de acionar o empregado durante períodos de descanso por meio de serviços de telefonia, mensagem ou aplicativos de internet, excetuando-se situações de necessidade imperiosa ou força maior, a ausência de resposta do trabalhador nesses períodos não seria considerada falta funcional.

O art. 133-A, proposto pelo projeto de lei, estabelece que, durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador em serviços de mensageria e deverá desinstalar aplicações de internet exclusivas do trabalho de seu aparelho eletrônico privado. O empregador, por sua vez, deverá reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho durante este período, visando a garantir que o trabalhador tenha um período de descanso real e ininterrupto.

A implementação do direito à desconexão enfrenta desafios práticos, como a resistência de algumas empresas em adotar políticas que limitem o acesso aos trabalhadores fora do expediente. No entanto, a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores deve ser prioritária. Políticas de desconexão bem implementadas podem resultar em trabalhadores mais saudáveis, produtivos e satisfeitos (Pereira, 2022).

A discussão sobre o direito à desconexão também envolve a cultura organizacional e a necessidade de mudança de mentalidade por parte dos empregadores. A valorização do equilíbrio entre vida profissional e pessoal deve ser incorporada nas práticas empresariais, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. A legislação pode servir como um ponto de partida, mas a efetiva implementação deste direito depende de um compromisso coletivo entre empregadores e empregados.

As lacunas na legislação atual incluem a falta de definição clara sobre o controle de jornada no teletrabalho e a ausência de mecanismos específicos para garantir o direito à desconexão. A Lei nº 13.467/2017, ao incluir o teletrabalho na CLT, isentou os teletrabalhadores do controle de jornada, nos termos do art. 62, inciso III. Esta disposição tem gerado interpretações divergentes e incertezas quanto ao direito dos trabalhadores a limites claros de jornada e compensação por horas extras (Manus; Manus, 2021).

Outro aspecto relevante é a necessidade de mecanismos de fiscalização e cumprimento das normas relativas ao direito à desconexão. A legislação, por si só, não é suficiente se não houver um sistema eficaz de monitoramento e sanções para os casos de violação. As inspeções do trabalho e os órgãos responsáveis pela proteção dos direitos dos trabalhadores devem estar capacitados para identificar e punir práticas abusivas relacionadas à hiperconexão e ao desrespeito aos horários de descanso (Ferreira; Aguilera, 2021).

O teletrabalho, se bem regulamentado, pode oferecer inúmeros benefícios tanto para os empregadores quanto para os empregados. Entre as vantagens estão a redução de custos operacionais para as empresas, a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores e a possibilidade de maior flexibilidade e autonomia. No entanto, para que esses benefícios sejam plenamente alcançados, é essencial que haja uma regulamentação clara e específica que proteja os trabalhadores dos riscos associados à hiperconexão e ao excesso de jornada.

As propostas de melhoria na regulamentação do teletrabalho devem considerar a inclusão de cláusulas específicas nos contratos de trabalho que estabeleçam limites claros para a comunicação fora do horário de expediente. Além disso, deve-se promover a criação de programas de suporte à saúde mental, incluindo sessões de aconselhamento e terapia para trabalhadores que apresentem sinais de estresse ou *burnout*. A promoção de atividades físicas e de lazer também deve ser incentivada como parte de uma política abrangente de bem-estar no trabalho (Potiguara Filho; Carreira; Pereira, 2023).

A legislação também deve abordar a questão do uso de tecnologias de monitoramento e controle da jornada de trabalho. Embora essas ferramentas possam ser úteis para garantir a produtividade, seu uso deve ser equilibrado para evitar a invasão da privacidade dos trabalhadores. Normas claras sobre o uso

dessas tecnologias e a proteção dos dados pessoais dos empregados são essenciais para evitar abusos e garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

6 Conclusão

O direito de desconexão no teletrabalho revela-se fundamental para a proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores em um cenário de crescente adoção de tecnologias digitais e flexibilidade laboral. Este estudo demonstrou que a falta de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso pode levar a sérios problemas de saúde mental e física, como estresse, ansiedade e síndrome de *burnout*. A hiperconexão, facilitada pelas tecnologias de comunicação, muitas vezes resulta em jornadas de trabalho prolongadas e na invasão da vida pessoal dos empregados, comprometendo sua qualidade de vida e produtividade.

A análise no ordenamento jurídico brasileiro mostrou que, apesar de avanços significativos com a Reforma Trabalhista de 2017 e Lei nº 14.442/22, ainda há lacunas que precisam ser preenchidas. A legislação atual não aborda de maneira eficaz a necessidade de desconexão dos trabalhadores, deixando muitos expostos aos riscos da hiperconexão. Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, surge como uma proposta relevante para garantir o direito à desconexão, oferecendo proteção adicional aos teletrabalhadores.

Este projeto propõe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que incluem a proibição de comunicação entre empregador e empregado fora do horário de trabalho, exceto em casos de necessidade imperiosa. Além disso, sugere a implementação de medidas que garantam a efetiva desconexão dos trabalhadores durante períodos de descanso e férias, assegurando um tempo de recuperação necessário para a manutenção da saúde física e mental.

A comparação com legislações internacionais, como a Lei El Khomri na França, reforça a importância de uma regulamentação clara e específica para o direito à desconexão. Experiências de outros países demonstram que políticas de desconexão bem implementadas podem reduzir o estresse, melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e aumentar a produtividade no longo prazo.

Portanto, é essencial que o Brasil avance na regulamentação do direito de desconexão no teletrabalho, adotando medidas que protejam os trabalhadores da hiperconexão e garantam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Recomenda-se que as empresas adotem práticas que respeitem os horários de descanso dos empregados e promovam uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos trabalhadores. Ademais, é crucial que os órgãos fiscalizadores sejam capacitados para monitorar e garantir o cumprimento das normas relativas ao direito à desconexão.

Por fim, sugere-se a continuidade das pesquisas sobre o impacto do teletrabalho na saúde dos trabalhadores e a efetividade das políticas de desconexão, para que se possam desenvolver estratégias cada vez mais eficazes na promoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. A proteção da saúde mental e física dos trabalhadores é um direito fundamental que deve ser assegurado em todas as formas de trabalho, incluindo o teletrabalho, que se tornou uma realidade predominante no mundo contemporâneo.

Referências

ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. Tecnologia e o novo mundo do trabalho: a síndrome de burnout e o necessário reconhecimento de um direito à desconexão laboral. *Revista Eletrônica do TRT-PR*, Curitiba: TRT-9ª Região, v. 12, n. 119, p. 67-87, 2021.

ALMEIDA, Yasmin Lago; DE SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. *Revista Jurídica do Cesupa*, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022.

BOLSI, Karyn Cristine Bottega; MARANGONI, Keila Fernanda; SANTOS, Paulo Junior Trindade dos. Sociedade da informação: o direito à desconexão no teletrabalho. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 8, n. 1, p. 60-72, 2022.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1688672446493&disposition=inline. Acesso em: 25 maio 2024.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. *Saúde e segurança do teletrabalhador*. 2019. 276 f. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho,* v. 2525, p. 9857, 2021.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, v. 23, p. 123-141, 2021.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito a desconexão. *Percurso*, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; MANUS, Ruth Olivier Moreira. A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 26, p. 75-84, 2021.

MINARDI, Fabio Freitas; TEIXEIRA, Camila Juliane Diniz. O direito à desconexão no teletrabalho à luz do princípio constitucional da solidariedade. *Revista de Direito da FAE*, v. 6, n. 2, p. 5-30, 2022.

NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de *home office*: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista Direito UFMS*, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020.

PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

PESSOA, Rodrigo Monteiro; CASTRO, R. A. O.; CARDOSO, Jair Aparecido. Tutela do meio ambiente virtual do teletrabalho: caminho à virtualidade saudável na sociedade pós-moderna. *In*: VILLATORE, Marco Antônio César; PADILHA, Norma Suelli (org.). *Coletânea CIMS*. São Paulo: Instituto Memória, 2022. v. 1.

POTIGUARA FILHO, Moisés; CARREIRA, Yara Catarina; PEREIRA, Emília. O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. *Revista Jurídica do Cesupa*, p. 78-94, 2023.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, edição especial, t. II, p. 643-664, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no *home office* em tempos de pandemia. *Revista de Direito Sanitário*, v. 22, n. 2, p. e0013, 2022.

VASCONCELOS ARRUDA, Maria Júlia Cabral; DE MORAES D'ANGELO, Isabele Bandeira. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 4, p. e38942786, 2020.

Como citar este texto:
MARTOS, José Antônio de Faria; SANTOS, Rafael Augusto dos; BARUFI, Renato Britto. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 149-163, jan./mar. 2025.