

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

CRISTINA VELOSO DE CASTRO

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Cristina Veloso De Castro, José Querino Tavares Neto, Ivandick Cruzelles Rodrigues – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-334-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

O título sugere, um breve estudo da etimologia palavra trabalho, e, assim, o surgimento do conceito trabalho em si. A definição do termo meio ambiente com a consequente aplicação dele no campo do trabalho, formando, dessa forma, uma expressão de uso frequente nos meios jurídico, acadêmico e filosófico, na mídia em geral e por uma ainda pequena parte da sociedade atual preocupada com o destino do planeta, que é o meio ambiente de trabalho.

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade laboral, mas, sim, com a finalidade do trabalho como espaço de construção do bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha.

**CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E A JORNADA NO
TELETRABALHO: (DES)REGULAMENTAÇÃO E OS PROJETOS DE LEI N° 4.044
/2020 E 5.581/2020**

**CONSIDERATIONS ON THE RIGHT TO DISCONNECT AND WORKING HOURS
IN TELEWORK: (DE)REGULATION AND BRAZILIAN BILLS NOS. 4,044/2020
AND 5,581/2020**

Marina de Araújo Pimentel ¹
Ana Clara Tristão ²

Resumo

A expansão do teletrabalho, catalisada pela transformação digital e pela pandemia de COVID-19, reconfigurou as fronteiras entre tempo livre e tempo de trabalho e recolocou no centro do debate jurídico o direito à desconexão. Nesse contexto, objetiva-se examinar as consequências do excesso de jornada no teletrabalho em contraste com o direito à desconexão e analisar os Projetos de Lei nº 4.044/2020 e 5.581/2020, que propõem disciplinar o teletrabalho e o direito à desconexão de maneira mais específica, com o objetivo de mitigar os efeitos nocivos do trabalho remoto contínuo. Como método de procedimento, adota-se o levantamento por meio da pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, como método de abordagem, adota-se o dedutivo, buscando, a fim de avaliar a efetividade da desconexão e os desafios de sua concretização no regime de trabalho remoto. Conclui-se que a efetividade do direito à desconexão exige sujeição do teletrabalho ao regime geral de jornada, mecanismos vinculantes de governança, fiscalização e sanção compatíveis com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e políticas de prevenção de riscos à saúde. A consolidação normativa do tema reduz a insegurança jurídica e promove um ambiente laboral equilibrado, conciliando produtividade e proteção integral do trabalhador.

Palavras-chave: Direito à desconexão, Teletrabalho, Jornada de trabalho, Meio ambiente do trabalho, (des)regulamentação

Abstract/Resumen/Résumé

The expansion of telework, driven by digital transformation and the COVID-19 pandemic, has reconfigured the boundaries between free time and working time and placed the right to disconnect at the centre of legal debate. This article examines the consequences of excessive working hours in telework in contrast with the right to disconnect and analyses Brazilian Bills nos. 4,044/2020 and 5,581/2020, which propose more specific regulation of telework and the right to disconnect with a view to mitigating the adverse effects of continuous remote work. Methodologically, the study draws on a literature review and adopts a deductive approach to evaluate the effectiveness of disconnection and the challenges to its

¹ Mestranda em Direito na Universidade Estadual Paulista (UNESP).

² Doutora em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP).

implementation in remote work. It concludes that effective protection of the right to disconnect requires subjecting telework to the general working-time regime, as well as binding governance, monitoring and enforcement mechanisms consistent with the Brazilian General Data Protection Law (LGPD), alongside policies to prevent health risks. Normative consolidation of the subject reduces legal uncertainty and fosters a more balanced workplace environment, reconciling productivity with comprehensive protection of workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to disconnect, Telework, Working time, Work environment, (de)regulation

1 INTRODUÇÃO

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, que promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e incluiu o Capítulo II-A, e com a posterior redação dada pela Lei nº 14.442/2022, o teletrabalho passou a ser definido pela legislação brasileira como “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” (Brasil, 2022), nos termos do artigo 75-B da CLT. Estabeleceu-se, ainda, que eventual comparecimento à sede da empresa para a realização de atividades presenciais não descharacteriza o regime de teletrabalho, bem como que o contrato de trabalho deve dispor expressamente sobre a prestação de serviços nessa modalidade. A partir desse marco, emerge com maior nitidez o direito à desconexão, indispensável para compatibilizar a flexibilidade do teletrabalho com a limitação da jornada e a proteção da saúde.

Em síntese, o regime jurídico do teletrabalho distingue-o do trabalho externo justamente por admitir controle e organização da prestação fora da sede, com uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs), o que impõe repensar, sob a ótica constitucional e infraconstitucional, como se efetiva a desconexão.

Considerando a indissociabilidade entre vida, saúde e integridade física e mental, incumbe ao Estado regular e assegurar sua efetividade. O art. 7º, XXII, da CF consagra a redução dos riscos laborais, e o art. 200, VIII, vincula o SUS à promoção de ambientes de trabalho salubres. Há, portanto, nexo constitucional explícito entre trabalho, saúde e meio ambiente laboral, que alcança o teletrabalho.

Não obstante o arcabouço normativo internacional, constitucional, infraconstitucional e administrativo – além de políticas empresariais –, a fiscalização e a aplicação efetiva dessas regras no teletrabalho encontram barreiras práticas.

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), aprovada em 2015, estabelece como compromisso global o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que englobam metas de caráter social, econômico e ambiental. Nesse contexto, a discussão sobre o teletrabalho e o direito à desconexão se relaciona de forma direta, especialmente com o ODS 3 – Saúde e Bem-Estar – e o ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico.

O ODS 3 tem como meta assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as pessoas em todas as idades, o que inclui a prevenção de doenças ocupacionais e o cuidado com a saúde mental. O teletrabalho, quando não regulamentado de maneira adequada, pode gerar sobrecarga laboral, isolamento social, ansiedade e depressão, fatores que se opõem ao cumprimento desse objetivo. Assim, políticas de efetivação do direito à desconexão, ao garantir períodos de descanso, lazer e convívio familiar, contribuem para a preservação da saúde psicofísica do trabalhador e para a promoção de um ambiente laboral equilibrado.

Por sua vez, o ODS 8 busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. O teletrabalho, embora tenha potencial de ampliar oportunidades e reduzir desigualdades regionais, pode também conduzir à precarização das relações laborais se não houver limites claros quanto à jornada e mecanismos de proteção social. A regulamentação normativa do direito à desconexão, portanto, constitui instrumento essencial para assegurar que o trabalho remoto seja compatível com o conceito de “trabalho decente”, no qual a produtividade deve coexistir com condições dignas e justas de labor.

Nesse contexto, objetiva-se examinar as consequências do excesso de jornada no teletrabalho em contraste com o direito à desconexão e analisar os Projetos de Lei (PLs) nº 4.044/2020 e 5.581/2020, que propõem disciplinar o teletrabalho e o direito à desconexão de maneira mais específica, com o objetivo de mitigar os efeitos nocivos do trabalho remoto contínuo.

Como método de procedimento, adota-se o levantamento por meio da pesquisa bibliográfica em materiais publicados; e, como método de abordagem, adota-se o dedutivo, buscando, a fim de avaliar a efetividade da desconexão e os desafios de sua concretização no regime de trabalho remoto.

2 O EXCESSO DE JORNADA NO TELETRABALHO

Sob a perspectiva da legislação constitucional e celetista, conforme preveem os artigos 7º, inciso XIII, da CF, e 58 da CLT, a duração normal do trabalho deve respeitar o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo admitida a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Evidencia-se, portanto, a intenção do legislador em assegurar que o empregado se desconecte do labor, evitando ou, ao menos, restringindo a extração desse limite. Nesse sentido, leciona Bezerra Leite (2016, p. 464):

Jornada de trabalho possui sentido mais restrito que o de duração de trabalho, abrangendo especificamente o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço.

Embora não previsto expressamente na Constituição Federal, o direito à desconexão é doutrinariamente reconhecido como um direito fundamental, decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana. Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 660) pontua que:

O trabalhador tem direito à “desconexão”, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado.

Dessa forma, o direito ao lazer, ao descanso e à desconexão mostra-se complementar ao direito ao trabalho. A submissão contínua a cargas laborais excessivas, sem momentos destinados ao lazer e à convivência social ou familiar, revela-se prejudicial ao trabalhador.

Apesar de intensamente debatido pela doutrina, o tema tem recebido cada vez uma menor atenção jurisprudencial. Mesmo com o aumento de trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho após a pandemia de COVID-19, o assunto tem aparecido com cada vez menos frequência nos processos judiciais. Segundo um levantamento realizado pela Data Lawyer, em 2016, as expressões “direito à desconexão”, “desconectar do trabalho” ou “desconexão do trabalho” foram citadas em 10.500 processos. Já no ano de 2021, os termos constaram em apenas 3.492 demandas judiciais (Santos, 2024).

À primeira vista, tal redução poderia sugerir maior conformidade, por parte dos empregadores, aos limites de jornada. Contudo, no âmbito do teletrabalho, a realidade é distinta.

Isso porque, ao se valer intensamente das TICs, o teletrabalhador permanece, em tese, permanentemente disponível. Ademais, o ambiente residencial frequentemente se confunde com o ambiente laboral, diluindo as fronteiras entre espaço privado e espaço de trabalho.

A utilização de TICs no teletrabalho introduziu instrumentos sofisticados de monitoramento da atividade laboral. Softwares capazes de registrar *logon* e *logoff*, medir a produtividade por meio de cliques, capturas de tela, monitoramento de e-mails e até gravações de áudio e vídeo passaram a compor o arsenal de gestão das empresas. Embora tais ferramentas tenham como justificativa o controle da jornada e a aferição de desempenho, não se pode ignorar

os riscos de uma hipervigilância digital, que fragiliza os direitos fundamentais à intimidade, à privacidade e à proteção de dados pessoais.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, aplicável também às relações laborais, estabelece princípios como o da necessidade, da adequação e da proporcionalidade no tratamento de dados. Assim, ainda que seja legítimo o interesse do empregador em acompanhar a execução do trabalho, o monitoramento deve respeitar limites claros, evitando práticas invasivas que transformem o ambiente doméstico em uma extensão de vigilância permanente. O desafio reside em equilibrar o controle da jornada com a preservação da autonomia e da esfera privada do trabalhador.

Além disso, a ausência de regulamentação específica para o teletrabalho em matéria de proteção de dados potencializa abusos. Diferentemente do espaço físico da empresa, em que há regras de segurança, sinalizações e limites espaciais definidos, no ambiente remoto o trabalhador se vê exposto a formas contínuas e muitas vezes invisíveis de coleta de informações. Essa situação pode agravar os riscos psicossociais já presentes no teletrabalho, reforçando a sensação de constante disponibilidade e reduzindo os momentos de efetiva desconexão.

Todo esse contexto, somado ao fato de que o teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa não está submetido ao controle de jornada, conforme prevê o artigo 62, inciso III, da CLT, contribui para o labor excessivo. Nesse sentido, Scalzilli (2020, p. 650) adverte:

Portanto, se realizado de forma indevida e desmedida, o teletrabalho é capaz de ocasionar grandes prejuízos aos trabalhadores, tendo em vista que os sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde. Em decorrência da exploração mental, doenças psicológicas crescem de forma exponencial no século XXI, sendo a ansiedade e a depressão as mais comuns, potencializando também o surgimento de moléstias como a Síndrome de Burnout, além de restringir o direito à liberdade do trabalhador, submetendo-o a um cativeiro contemporâneo.

Tal como ocorre na fiscalização do meio ambiente laboral, a exclusão legal do controle de jornada no teletrabalho apoia-se no argumento de que seria difícil monitorar a duração da atividade desempenhada fora da sede da empresa. Esse mesmo raciocínio, ainda que equivocado, acaba por inviabilizar, na prática, o reconhecimento de horas extraordinárias em regime remoto. A CLT, em seu artigo 75-B, parágrafo 5º, estabelece que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais ou aplicativos de internet utilizados para o

teletrabalho, fora da jornada normal, não constitui tempo à disposição do empregador, salvo se houver previsão em acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Todavia, com os avanços tecnológicos, mostra-se plenamente possível realizar tal controle mediante sistemas de *logon* e *logoff*, por exemplo. Esse tipo de monitoramento, aliás, está em conformidade com o artigo 6º da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de subordinação jurídica.

Nessa linha, há softwares capazes de expedir lembretes ao colaborador e registrar, com um simples clique, a entrada, a saída ou os intervalos, possibilitando a gestão do banco de horas de maneira prática e célere.

A própria Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) já havia se posicionado nesse sentido em seu Enunciado 71, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT (ANAMATRA, 2018, p. 42).

A própria natureza do teletrabalho tende a estimular jornadas excessivas, justamente pela possibilidade de o empregado estar conectado ao celular durante todo o dia. Contudo, de acordo com a legislação atual, as horas extraordinárias nem sempre são remuneradas.

No Brasil, sendo possível a comprovação das horas laboradas por meio de recursos tecnológicos, impõe-se indagar sobre qual das partes detém o ônus da prova. Considerando que a CLT, em seu artigo 6º, equipara o teletrabalho ao presencial quanto à subordinação jurídica, pode-se interpretar que, havendo controle de jornada, o encargo probatório recai sobre o empregador, que deve apresentar documentos relativos à efetiva jornada cumprida (Boucinhas Filho, 2012).

Nessa linha, Bezerra Leite (2019, p. 851) sustenta que, existindo monitoramento das horas de trabalho realizado pelo empregador, não se aplica a exceção prevista no artigo 62, inciso III, da CLT, em respeito ao princípio da primazia da realidade.

Ocorre que o trabalhador, enquanto polo hipossuficiente na relação de emprego, não dispõe de condições materiais e tecnológicas para comprovar a sobrejornada no regime remoto.

Em primeiro lugar, carece, na maioria das vezes, dos recursos financeiros e digitais necessários para demonstrar a situação (Broetto Filho; Aguera, 2017). Em segundo lugar, o enquadramento do teletrabalhador na exceção ao controle de jornada retira do empregador o interesse em implementar mecanismos de monitoramento. Isso porque tais ferramentas implicariam dois ônus potenciais: o custo de sua implantação e, eventualmente, a obrigação de remunerar as horas extras registradas.

Do contexto apresentado, percebe-se que o teletrabalho, sob a ótica do excesso de jornada, pode gerar dois tipos principais de prejuízos ao trabalhador: de ordem financeira, pelo labor além da jornada legal sem a devida contraprestação, e de ordem de saúde, em razão dos impactos físicos e psicológicos decorrentes da sobrecarga.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relatório técnico conjunto, reconheceram o teletrabalho como mecanismo apto a favorecer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas apenas quando realizado de forma adequada (WHO; ILO, 2021). Dentre as medidas recomendadas pelas instituições, destacam-se a disponibilização de equipamentos apropriados, o respeito aos limites de jornada e a devida orientação quanto à execução das tarefas. Do contrário, surgem riscos significativos, como síndrome de burnout, depressão, ansiedade, além do aumento no consumo de álcool e outras drogas.

No Brasil, uma pesquisa conduzida pelo Centro de Inovação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV, 2020) durante a pandemia, revelou que 56% dos entrevistados tiveram grande ou moderada dificuldade em equilibrar as atividades profissionais e pessoais no home office. Para 45,8%, houve aumento da carga de trabalho após o isolamento; 34% relataram dificuldade ou muita dificuldade em manter a motivação, e 36% consideraram árduo preservar o mesmo nível de produtividade.

Em 2019, o burnout foi incluído na 11^a revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sob o código QD85, sendo reconhecido como um fenômeno ocupacional (WHO, 2019). A CID-11 descreve o burnout como uma síndrome resultante de estresse laboral crônico, caracterizada por exaustão, sentimentos negativos em relação ao trabalho e sensação de insatisfação profissional (WHO, 2025).

De acordo com França e Rodrigues (1997), trata-se de um quadro clínico caracterizado pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, resultante de um trabalho estressante e excessivo, revelando-se como má adaptação do indivíduo às exigências laborais.

Nesse sentido, destaca-se o relato publicado por Leal (2022), desembargadora do trabalho aposentada em virtude da referida síndrome, que descreveu sua experiência durante a pandemia:

O burnout manifestou-se e desenvolveu-se em situação atípica de teletrabalho durante a pandemia, a qual envolvia mais de dez horas diárias de trabalho virtual em posições ergonômicas desgastantes, durante as quais ocorriam frequentes reuniões de trabalho com os mais diversos setores, a maioria delas marcadas pela tensão, pois na perspectiva vertical ascendente era marcante a indiferença ou resistência de alguns servidores de cumprir determinações legais no prazo e com a eficiência necessária. Ao lado disso, na perspectiva horizontal, tentativas ou mesmo consumação irregular de intervenção nas atribuições específicas da presidência, algumas vezes com uso de termos ofensivos, tanto na sua presença quanto na sua ausência, algumas delas registradas em áudios/vídeos de sessões telepresenciais.

Não obstante o cargo de liderança e a elevada responsabilidade da autora do relato, trata-se de situação que não pode ser considerada isolada. Um relatório publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) destacou diversos fatores de risco psicossociais no teletrabalho: ausência de proteção legal e social, horários incompatíveis com a vida social, isolamento, prestação de serviços em locais remotos e realização de atividades em espaços íntimos ou residenciais. Tais condições são aptas a potencializar riscos psicossociais e até mesmo a favorecer episódios de violência psicológica.

É nesse cenário de intensificação da jornada que emerge, na jurisprudência brasileira, a figura do dano existencial. Segundo Scalzilli (2020, p. 656):

O dano existencial constitui uma espécie de dano extrapatrimonial que pode ocorrer em razão de uma jornada de trabalho excessiva, impedindo o empregado de realizar seus projetos de vida, interações familiares e sociais, caracterizando o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

A construção jurisprudencial, portanto, busca mitigar os efeitos do labor excessivo sobre a vida do trabalhador. Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem entendimento consolidado no sentido de que a jornada extensa, por si só, não enseja reparação, exigindo-se a demonstração de prejuízo concreto à vida pessoal e social do empregado.

A regulamentação da jornada no teletrabalho, portanto, revela-se essencial para a mitigação de danos e a tutela efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3 A REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO E DA JORNADA NO TELETRABALHO

No Brasil, busca-se regulamentar o tema por meio dos Projetos de Lei nº 4.044/2020 e 5.581/2020, que propõem alterações relevantes ao regime de teletrabalho. Os projetos foram propostos com as seguintes ementas, respectivamente: “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”; e “Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências” (Brasil, 2020b, 2020a).

Partindo do PL nº 4.044/2020, nota-se a explicitação do direito à desconexão como medida de proteção ao descanso e à vida privada do trabalhador, com repercussões diretas sobre a disciplina da duração do trabalho em regime remoto, definindo, em seu artigo 1º, o direito à desconexão como a “[...] fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (Brasil, 2020b).

O projeto reaproxima o teletrabalho das regras gerais celetistas ao propor a revogação do artigo 62, inciso III, da CLT, afastando a exclusão ampla do controle de jornada em atividades realizadas fora das dependências do empregador. Prevê, ainda, a incidência das normas de jornada sobre comunicações por meios telemáticos e a vedação de contatos no período de descanso, ressalvadas hipóteses justificadas e estabelecidas por negociação coletiva. No tocante às férias, estabelece salvaguardas específicas destinadas a assegurar a fruição do período, como a suspensão de canais corporativos de comunicação. Em conjunto, as medidas procuram conferir eficácia ao “tempo de não trabalho”, em consonância com os artigos 7º, incisos XIII e XXII, e 200, inciso VIII, da CF.

O PL nº 5.581/2020, por sua vez, apresenta um desenho normativo abrangente em relação ao regime de teletrabalho, estruturado em eixos de saúde física e mental, organização do trabalho, proteção de dados pessoais e fiscalização. Entre seus dispositivos, destacam-se a exigência de códigos internos que contemplem a desconexão e limites de jornada, com ações de informação e orientação; deveres relacionados à ergonomia, à infraestrutura e à prevenção de riscos psicossociais; e regras sobre monitoramento telemático condicionadas à transparência, finalidade legítima e observância da Lei Geral de Proteção de Dados. No campo fiscalizatório, a proposta prioriza mecanismos compatíveis com o trabalho remoto, com previsão de instrumentos específicos de controle e de sanções administrativas.

A análise comparativa entre os instrumentos normativos evidencia convergência quanto ao reconhecimento da desconexão como elemento estruturante da proteção à saúde no teletrabalho e quanto à necessidade de reintroduzir esse regime na lógica da duração do trabalho. O PL nº 4.044/2020 apresenta uma resposta mais direta ao problema da disponibilidade permanente ao retirar o teletrabalhador da exceção do artigo 62, inciso III, da CLT, e ao estabelecer medidas concretas de resguardo dos períodos de descanso e de férias. O PL nº 5.581/2020, por sua vez, agrupa uma densidade regulatória transversal, especialmente no que se refere à ergonomia, aos riscos psicossociais e à governança de dados.

Observa-se, portanto, que os projetos de lei, de forma geral, representam avanços no sentido de proteger o direito à desconexão do teletrabalhador, atualmente desprovido de tutela normativa específica e reconhecido, em grande parte, apenas pela via jurisprudencial.

Contudo, por outro lado, a análise dos projetos também evidencia lacunas e fragilidades que merecem reflexão crítica. Se, de um lado, as proposições trazem inovações relevantes, como a vedação de contatos fora da jornada e a exclusão de grupos de mensagens durante o período de férias, de outro, podem ser vistas como respostas pontuais e fragmentadas a um fenômeno que exige uma abordagem mais ampla e sistemática.

Sob esse ponto de vista, destaca-se a insuficiência de mecanismos de efetividade. A simples previsão normativa de que o trabalhador não deve ser contatado após o expediente carece de instrumentos de fiscalização e de sanções claras para os casos de descumprimento. Sem mecanismos coercitivos, existe o risco de que a norma se torne apenas programática, sem impacto concreto na realidade laboral. Além disso, há questionamentos sobre a viabilidade prática de dispositivos como a exclusão de grupos de mensagens, considerando a difusão das tecnologias e a linha tênue das fronteiras entre vida pessoal e profissional.

A análise, portanto, aponta para a necessidade de um marco regulatório mais abrangente, que une as preocupações com saúde e segurança no trabalho, proteção de dados pessoais, inclusão digital e efetividade de direitos fundamentais.

A principal tensão normativa diz respeito ao tratamento do artigo 62, inciso III, da CLT: enquanto o PL nº 4.044/2020 propõe sua revogação, o PL nº 5.581/2020, através de uma nova redação do artigo 75-B da CLT, admite o afastamento do controle de jornada quando pactuada “liberdade de horário”. Tal solução pode fragilizar a proteção material em cenários em que metas, indicadores e registros eletrônicos funcionam, na prática, como instrumentos de controle. Ademais,

a ênfase do PL nº 5.581/2020 em códigos internos e autorregulação, sem parâmetros mínimos vinculantes, tende a reduzir a efetividade do direito à desconexão.

No que se refere à fiscalização, a condicionante de autorização do empregado para inspeção presencial em domicílio, aliada à mitigação de responsabilidade do empregador em caso de negativa, pode comprometer a atuação preventiva do Estado exatamente quando a organização do trabalho remoto é fator relevante de risco. Mostra-se adequado, nesse ponto, o emprego de alternativas, como inspeções remotas, ordens de exibição de evidências, laudos ergonômicos independentes e auditorias de registros eletrônicos, que preservem a inviolabilidade do domicílio sem esvaziar a tutela à saúde laboral.

Por fim, no eixo de proteção de dados, o regramento do PL nº 5.581/2020 está alinhado à LGPD, mas pode ser aprimorado com salvaguardas adicionais para vedar técnicas intrusivas incompatíveis com a esfera íntima do trabalhador e de seus conviventes, como, por exemplo, captura contínua de tela e áudio ambiente ou registro de teclas pressionadas, e consolidar a adoção de medidas de minimização de dados e de separação de perfis profissional e pessoal em dispositivos utilizados no trabalho remoto.

À luz das premissas constitucionais de proteção à saúde e de limitação da duração do trabalho, em termos propositivos, julga-se que a solução mais adequada seria uma convergência normativa que combine, de um lado, a solução do PL nº 4.044/2020 quanto à sujeição do teletrabalho ao regime geral de jornada, e, de outro, a arquitetura sistêmica do PL nº 5.581/2020 no que tange à saúde física e mental, à organização do trabalho, à proteção de dados e à fiscalização do trabalho. Esse arranjo fortalece a primazia da realidade na aferição do tempo de trabalho e torna efetivo o dever estatal de reduzir riscos laborais no ambiente digital, mitigando os efeitos do excesso de jornada e conferindo concretude ao direito à desconexão no teletrabalho.

4 CONCLUSÃO

Diante do exposto, observa-se que a proteção ao direito à desconexão não é apenas uma demanda interna do ordenamento jurídico brasileiro, mas integra um esforço mais amplo de alinhamento às diretrizes internacionais de desenvolvimento sustentável. Incorporar tais parâmetros na legislação trabalhista brasileira significa não apenas reduzir a insegurança jurídica e os riscos psicosociais, mas também reafirmar o compromisso do país com a Agenda 2030,

garantindo que a inovação tecnológica e organizacional esteja em consonância com a dignidade da pessoa humana e com os objetivos globais de bem-estar e trabalho decente.

A análise empreendida evidencia que o teletrabalho, embora apresente potenciais vantagens relacionadas à flexibilidade e à conciliação entre vida profissional e pessoal, carrega consigo significativos desafios quanto à delimitação da jornada e à efetivação do direito à desconexão. A ausência de regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro, aliada à exclusão legal do controle de jornada prevista no artigo 62, inciso III, da CLT, contribui para a intensificação de riscos psicossociais e para a precarização das condições laborais.

Verifica-se, ademais, que a doutrina e a jurisprudência vêm construindo instrumentos para mitigar tais efeitos, reconhecendo, por exemplo, a figura do dano existencial. No entanto, tais mecanismos ainda se mostram insuficientes diante da complexidade do fenômeno e da dificuldade probatória enfrentada pelos trabalhadores.

No Brasil, os Projetos de Lei nº 4.044/2020 e 5.581/2020 representam um avanço relevante, ao propor medidas concretas para assegurar o descanso e a proteção da saúde física e mental do teletrabalhador. A previsão de que comunicações eletrônicas realizadas fora do horário de trabalho sejam computadas como horas extraordinárias, bem como a vedação de convocações durante as férias, materializam a necessidade de se adaptar a legislação às novas formas de organização laboral.

Assim, conclui-se que a efetividade do direito à desconexão no teletrabalho requer tanto a sujeição ao regime geral de jornada – mediante a superação da exceção do artigo 62, III, da CLT –, quanto mecanismos vinculantes de governança, fiscalização e sanção, compatíveis com a prestação remota e proporcionais à LGPD, e políticas de saúde laboral que previnam riscos psicossociais. Os PLs nº 4.044/2020 e 5.581/2020 representam avanços parciais; uma convergência normativa que combine a disciplina de jornada do primeiro com a arquitetura sistêmica do segundo alinha o ordenamento jurídico interno à Agenda 2030 da ONU, reduz a insegurança jurídica e confere concretude à dignidade do trabalhador em contexto de transformação digital.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, n. 38, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000025920>.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados. Brasília, DF: ANAMATRA, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 46-56, set./out. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/116282>.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho: interpretação da Lei n. 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v. 29, n. 1458, p. 3-10, dez. 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.581, de 2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 191-A, p. 1, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 157, p. 59, 15 ago. 2018.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 169, p. 4, 5 set. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4044, 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, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html.

BROETTO FILHO, Luiz Augusto; AGUERA, Pedro Henrique Sanches. Teletrabalho: a possibilidade de supressão de direitos trabalhistas. In: SIMPÓSIO DE SUSTENTABILIDADE E CONTEMPORANEIDADE NAS CIÊNCIAS SOCIAIS, 5., 2017, Cascavel. **Anais** [...]. Cascavel: FAG, 2017. Disponível em: <https://www.fag.edu.br/upload/contemporaneidade/anais/594c15018ce42.pdf>.

CAMPOS, Fábio. **Direito do trabalho na era digital**. São Paulo: Método, 2018.

CARVALHO, Paulo Rogério Marques de; MELO, Álisson José Maia; MUNIZ, Valdélio de Sousa. Tecnologia e trabalho: reflexões sobre o teletrabalho na era digital. **Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 8, n. 1, p. 117-146, 2024. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadiredireitounb/article/view/46291>.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2016.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFUND). **Right to disconnect: legal provisions and case examples**. Dublin: EUROFUND, 2020. Disponível em: <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/50e4ba79e7/ef21049en.pdf>.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFUND). **Right to disconnect in the 27 EU Member States**. Dublin: EUROFUND, 2020. Disponível em: <https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf>.

FIGUEIREDO, Elisabeth; RIBEIRO, Célia; PEREIRA, Paulo; PASSOS, Clotilde. Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 21, n. 2, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>.

FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. **Revista Ibérica do Direito**, Porto, v. 1, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8>.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: guia básico com abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1997.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). 56% dos brasileiros têm dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social. **FGV Notícias**, São Paulo, 8 maio 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/56-brasileiros-tem-dificuldade-equilibrar-atividades-profissionais-e-pessoais-isolamento>.

GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 36-47, nov. 2019. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/300>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-t-eletrabalho-em-2022>.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. Burnout no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto. **Migalhas**, 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas->

de-responsabilidade-civil/359687/burnout-no-contexto-%20do-teletrabalho-na-pandemia-um-caso-concreto.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Adalberto. Considerações sobre o teletrabalho: da reforma trabalhista à Lei n. 14.442/2022. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218-235, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15090>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A ameaça da violência e assédio físico e psicossocial no trabalho digitalizado**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/ameaca-da-violencia-e-assedio-fisico-e-psicossocial-no-trabalho>.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 64, n. 5, 2000.

SANTOS, Rafa. Sem previsão legal, direito à desconexão foi pouco invocado na crise da Covid-19. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 10 jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-10/previsao-legal-direito-desconexao-sido-evocado/#:~:text=Sem%20previs%C3%A3o%20legal%2C%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o%20foi%20pouco,na%20crise%20da%20Covid%2D19>

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, t. 2, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. **World Health Organization**, Geneva, 28 May 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **ICD-11: International Classification of Diseases – 11th Revision**. Geneva: WHO, 2025. Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Healthy and safe telework**: technical brief. Geneva: WHO; ILO, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Crucial changes needed to protect workers’ health while teleworking. **World Health Organization**, Geneva, 2 Feb. 2022. Disponível em:

[https://www.who.int/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking.](https://www.who.int/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking)