

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

FAUSTO SANTOS DE MORAIS

JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR

JULIANO SARMENTO BARRA

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. Edinilson 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

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fausto Santos de Moraes, José Alcebiades De Oliveira Junior, Juliano Sarmento Barra – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-292-6

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. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

As temáticas do grupo de trabalho sobre a Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de Trabalho, Sociais I e Empresariais se caracterizaram por análises sobre a eficácia e efetividade da proteção jurídica às relações de trabalho, seja num contexto tradicional ou de um modelo tecnológico digital mediado pelas plataformas.

Nas discussões sobre a eficácia da proteção jurídica, questões como a necessidade de produção e modificação legislativa, e diferentes perspectivas sobre a interpretação jurídica tiveram como seu objeto problemas tradicionais e digitais, estabelecendo-se, aqui, como tradicionais aqueles não necessariamente afetos ao ambiente digital.

Para aqueles problemas aqui enunciados como tradicionais, os trabalhos discutem a falta de legislação que valorize a compliance como meio de proteção dos Direitos Humanos, analisam as consequências da degradação ao ambiente sobre as relações de trabalho, como a pejotização, as distinções de gênero numa perspectiva da sociedade do cuidado e a precarização dos direitos trabalhistas. Em síntese, essas contribuições analisam os problemas e contribuem com alguns caminhos.

A eficácia jurídica também é o objeto de trabalhos que se ocupam com o ambiente digital mediado por plataformas. As questões transitaram tanto sobre a configuração de vínculo empregatício, o impacto da Indústria 4.0 no meio ambiente de trabalho, a falta de proteção do Estado para as consequências da prestação do trabalho mediado por plataformas, a responsabilidades dessas empresas bem como o desafio da configuração de um direito fundamental à desconexão.

Sob as propostas relacionadas a efetividade da proteção jurídica do trabalho, análises sobre as questões de gênero e saúde diante do relatório da OMS, desigualdades que influenciam na busca do primeiro emprego, o exercício do controle de convencionalidade nas decisões sobre plataformas digitais, condições para um trabalho descente no contexto do corredor bioceânico, a inclusão de pessoas com transtorno com espectro autista no mercado de trabalho e análise crítica sobre a dissonância normativa sobre o capacitismo. Essas contribuições colocam em tensão entre o Direito e a sua capacidade normativa na sociedade.

Houve ainda uma proposta de reflexão sobre o Golpe de Estado de 1973, trazendo uma perspectiva da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, ressaltando como que a flexibilização de direitos sociais caminhou em conjunto com um regime ditatorial.

De uma maneira geral, o grupo de trabalho ofereceu contribuições relevantes sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, proporcionando o conhecimento sobre novas questões, problematizações e propostas sob perspectivas da eficácia e efetividade dos direitos num contexto tradicional e no ambiente digital. Fica o convite para a leitura e interlocução com os trabalhos desta obra.

São Paulo, novembro de 2025.

Prof. Dr. José Alcebiades De Oliveira Junior (UFRGS| URI)

Prof. Dr. Fausto Santos de Moraes (ATITUS EDUCAÇÃO | AIDIA)

Prof. Dr. Juliano Sarmento Barra (Mackenzie)

DIREITO FUNDAMENTAL À DESCONEXÃO NO DIREITO DO TRABALHO: HISTÓRICO E PANORAMA NO BRASIL

FUNDAMENTAL RIGHT TO DISCONNECTION IN LABOR LAW: HISTORY AND OVERVIEW IN BRAZIL

**Pedro Nascimento Araujo
Isabelli Maria Gravatá Maron**

Resumo

O trabalho humano é a mão-de-obra usada desde os primórdios do homo sapiens. Com as evoluções que toda a espécie presenciou, culturas e a própria forma de viver foram sendo moldadas, o que não seria diferente com o trabalho. Com o desenvolvimento das sociedades e, portanto, das demandas por produtos e serviços diferentes, o trabalho humano também foi sofrendo mudanças, o que ocorre até hoje. A era tecnológica trouxe uma facilitação na vida pública e privada dos indivíduos, mas também trouxe uma sobrecarga, na qual as pessoas ficam conectadas 24 horas por dia, 7 dias por semana, o que não é diferente no âmbito laboral. Essa conexão ininterrupta acaba por ferir direitos fundamentais do empregado, além de viabilizar um prejuízo em sua saúde e convivência em sociedade. Para tanto, é necessário estudar o direito e o dever à desconexão no Direito do Trabalho, passando pela definição do tema, sua origem e histórico para que, então, seja possível verificar como se encontra e se existe legislação brasileira sobre o tema.

Palavras-chave: Direito fundamental, Desconexão, Direito do trabalho, Qualidade de vida, Tecnologia

Abstract/Resumen/Résumé

Human labor is the labor used since the beginning of homo sapiens. With the evolution that the whole species witnessed, cultures and the very way of living were being shaped, which would not be different with work. With the development of societies and, therefore, of the demands for different products and services, human work has also undergone changes, which is still the case today. The technological age has made it easier for individuals to have public and private lives, but it has also brought an overload, in which people are connected 24 hours a day, 7 days a week, which is no different in the workplace. This uninterrupted connection ends up hurting the employee's fundamental rights, in addition to making possible a loss in his health and living in society. To this end, this research intends to study the law and the duty to disconnect in Labor Law, going through the definition of the theme, its origin and history so that, then, it is possible to verify how it is and whether there is Brazilian legislation on the subject.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Disconnection, Labor law, Quality of life, Technology

1 Introdução

Com as demandas da sociedade, o ordenamento jurídico brasileiro passa por constantes mudanças para adequação ao momento político, econômico e social, atendendo às necessidades e buscando, pelo menos em teoria, acompanhar a evolução e o desenvolvimento do país.

Em parte sob esse argumento, foi aprovada a Lei 13.467/17, que trouxe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho em vários pontos diferentes, bem como incluiu novos textos e extinguiu outros.

A reforma trabalhista inovou em diversos temas, em favor e desfavor do trabalhador ou empregador, sob justificativa de que a sociedade evoluiu tecnologicamente e que a CLT, promulgada em 1943 pelo, então, presidente Getúlio Vargas, concedia muitos direitos ao empregado.

Todavia, mesmo afirmando que a legislação trabalhista merecia reforma no tocante as novidades tecnológicas, muito pouco, ou quase nada, se acrescentou quanto a tecnologia como ferramenta de trabalho.

Tanto é real, que os empregados e empregadores se viram perdidos no período de pandemia causado pela Covid-19, quando, ao passar o *home office*, ser, praticamente, o modelo de trabalho mais desempenhado durante o isolamento social, não havia regulamentação específica sobre a jornada, benefícios a serem pagos, ônus e direitos do trabalhador e do empregador, entre outra série de dúvidas que não foram respondidas pela alteração legal.

O avanço tecnológico, principalmente da tecnologia móvel (telefonia celular e internet, por exemplo) promoveu vários benefícios na sociedade como um todo, mas, também, no campo do trabalho, que promoveu novas formas de trabalho, além de facilitar algumas outras existentes.

Entretanto, conforme dito, a reforma trabalhista não estabeleceu o uso desse instrumento nas relações de trabalho, inclusive, no que tange aos horários de trabalho.

Isto porque, com o aumento do uso de tecnologias no ambiente laboral, principalmente a móvel, aumentou-se o período em que o trabalhador fica à disposição do empregador, mesmo quando não está trabalhando propriamente dito.

Assim, não é possível crer que o empregado tenha a possibilidade de se “desligar” do labor quando não está no horário de trabalho, haja vista que o empregador ou seus prepostos podem entrar em contato sempre que pretenderem.

Este artigo, portanto, visa abordar o direito à desconexão, haja vista o crescente aumento de tecnologias de comunicação e informação, que influenciam, diretamente, no tempo do trabalhador à disposição do empregador.

Para tanto, o presente trabalho será dividido em quatro partes: a primeira, tratará da definição do tema, a segunda parte abordará a origem da matéria, a terceira parte trará o histórico existente sobre desconexão e a quarta comentará sobre o direito brasileiro, inclusive, verificando se há alguma jurisprudência sobre o assunto.

2 Definição de desconexão

Para que seja possível entender a relevância da desconexão, imprescindível se faz analisar a definição, o conceito do tema.

Os direitos e garantias fundamentais, constitucionalmente previstos, preveem a prevalência da dignidade da pessoa humana em todas as situações interpessoais existentes, não diferente no âmbito trabalhista.

Neste sentido, sob a ótica dos direitos sociais, o trabalhador tem, além do direito ao trabalho digno, o direito do não-trabalho, ou seja, o direito a ter folga, longe do ambiente e mesmo dos assuntos de trabalho, de forma que seja possível o seu lazer e descanso.

Para Eduardo Xavier e Fernando Colussi (2017, p. 5):

Um dos principais impactos das novas tecnologias no mundo laboral é o que se dá sobre a jornada de trabalho. Na medida em que o empregado é um sujeito imerso na realidade social em constante modificação pelas novas tecnologias – conforme quadro delineado no tópico anterior –, certo é que está constantemente conectado através de dispositivos como *smartphones*, *tablets* e *notebooks*. Essa conexão, que faz parte da vida cotidiana, pode muitas vezes borrar os limites entre o tempo dedicado à jornada de trabalho e ao descanso. Exemplo recorrente de tal situação é o caso das comunicações constantes entre empregador e empregado nos períodos destinados ao descanso – sejam os intervalos intra ou entre jornadas, repouso semanal remunerado ou mesmo as férias. (XAVIER; COLUSSI, 2017, p. 5)

A confusão que se faz entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo dedicado ao descanso/lazer se dá, atualmente, pelas tecnologias que fazem com que os indivíduos fiquem conectados, a grosso modo, o tempo inteiro, permitindo que comunicação entre empregado e empregador seja facilitada.

Por essa razão, juristas e doutrinadores passaram a defender o direito à desconexão no âmbito do Direito do Trabalho, posto que, o direito ao “desligamento” do trabalho nos intervalos, descansos semanais ou mesmo férias é inerente ao trabalhador.

Para tanto, conceitua Jorge Luiz Souto Maior (2011):

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho... (MAIOR, 2011, p. 2)

Jorge Luiz Souto Maior (2011, p. 19), também entende que o direito à desconexão, de início, não é um “direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família”.

Já para Christiana D’arc Damasceno Oliveira (2010, p. 1180-1188):

O direito à desconexão consiste na prerrogativa titularizada pelo trabalhador de não sofrer ingerências, de não ser solicitado ou contatado por seu empregador durante períodos destinados ao repouso diário, semanal ou anual, por meio das tecnologias existentes, tais como: *black-berry*, *palm*, *pager*, faz, celular, computador e laptop. (OLIVEIRA, 2010, p. 1180-1188)

Assim, há de se considerar que a desconexão é um direito, não só individual, mas também coletivo, haja vista que engloba, não só a dignidade da pessoa humana, mas, também, o direito ao trabalho digno e direito ao lazer.

Trata-se do direito que o trabalhador possui de não trabalhar fora da sua jornada laboral e usar este tempo para atividades pessoais, familiares ou da forma como julgar adequada a sua vida privada, ou seja, de usar o seu tempo com total liberdade e como entender pertinente, sem que haja interrupção do trabalho, empregador ou algum preposto da empregadora.

3 Origem da desconexão no Direito do Trabalho

O direito à desconexão do trabalho ou, melhor dizendo, ao descanso, é consagrado desde à época antiga, haja vista que vem dos costumes religiosos o período de desligar-se do trabalho¹.

Desde então, com o crescente poder católico que embasou parte das legislações por todo o globo, não seria diferente no Brasil que, apesar de um Estado laico, possui forte influência normativa do catolicismo. (CONSTANTINOV, 2010)

Conforme explica Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 677):

O direito ao descanso semanal no sétimo dia teve sua origem entre os Hebreus, que costumavam descansar aos sábados, porque a escritura Sagrada pregava que Deus descansou no sétimo dia, após criar o mundo. Mais tarde, o direito ao descanso semanal passou a fazer parte do Decálogo de Moisés, e, como domingo era o dia destinado à descida do espírito Santo sobre os apóstolos, o descanso passou a recair aos domingos. Também era de praxe entre os trabalhadores do campo as *mundinas*, que consistiam na interrupção do trabalho, a cada nove dias, a fim de que os agricultores pudessem ir a Roma fazer compras.

A primeira lei que proibiu o trabalho aos domingos foi feita por Constantino, imperador romano (321 a.C.).

O descanso em dias de festa teve sua origem em Roma antiga para os dias de bodas, festas comemorativas do início e fim das colheitas, aniversários, jogos, comemorações de índole religiosa e sacrifícios etc.

O Tratado de Versailles, as Convenções nº 14, 31 e 106 da OIT, e sua recomendação 103, tratam do repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 determina que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas e periódicas” – art. XXIV. (CASSAR, 2017, p. 677)

Já quanto às férias, Vólia Cassar (2017, p. 713) também dispõe:

O Brasil foi o terceiro país do mundo a conceder férias anuais e remuneradas de 15 dias consecutivos a empregados. Inicialmente, o direito estava previsto no aviso Ministerial datado de 18 de dezembro de 1889, expedido pelo então Ministro da Agricultura. Todavia, esta norma estava restrita apenas aos trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas. Em 17 de janeiro de 1890 as férias anuais remuneradas de 15 dias foram estendidas aos operários diaristas e ferroviários. Mais tarde, a lei nº 4.982/25 ampliou as férias

¹ Conforme é possível observar no Livro de Gênesis, 2, 2-3: E havendo Deus acabado no dia sétimo a obra que fizera, descansou no sétimo dia de toda a sua obra, que tinha feito. E abençoou Deus o dia sétimo, e o santificou; porque nele descansou de toda a sua obra que Deus criara e fizera.

de 15 dias para todos os trabalhadores em estabelecimentos comerciais, industriais e bancários. Todavia, a eficácia desta lei só foi atingida com o Decreto nº 23.103/33. Aos poucos outras, categorias foram atingidas pelas alterações legais para gozarem, também, do direito às férias até que a CLT (1943), em seus arts. 129 a 153, incluiu todos os empregados no benefício. (CASSAR, 2017, p. 713)

O período pré-Revolução Industrial foi deveras oneroso ao trabalhador, que, segundo Sérgio Pinto Martins (2012, p. 531), trabalhava em jornadas exaustivas:

Na maioria dos países da Europa, por volta de meados de 1800, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, principalmente entre mulheres e menores. Nos Estados Unidos da América, no mesmo período, a jornada de trabalho estava balizada entre 11 e 13 horas. Na Inglaterra, em 1847, foi fixada a jornada em 10 horas; em Paris, 11 horas. Em 1868, nos Estados Unidos, a jornada foi determinada em 8 horas no serviço público federal. (MARTINS, 2012, p. 531)

A partir das revoluções e sob influência da encíclica, alguns países da América latina começaram a limitar a jornada de trabalho:

Na América Latina, o Chile foi o primeiro a estabelecer o limite de 8 horas para os trabalhadores estatais (1908), seguindo de Cuba, em 1909, para os mesmos empregados, e do Uruguai em 1915. A partir de 1915 foi se generalizando a jornada de oito horas na maioria dos países, após diversos movimentos dos trabalhadores, inclusive greve. (GARCIA, 2012, p. 506)

No Brasil, conforme mencionado, a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) trouxe uma série de direitos e deveres do empregado e do empregador, inclusive aos períodos de desligamento do trabalho².

Em um ponto de vista mais atual, a Constituição Federal de 1988 trouxe o direito aos descansos (férias, intervalo e descanso semanal) especificamente previsto em seu texto:

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

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

² Vide artigos 67, 71 129 e seguintes e 382 da CLT;

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; (BRASIL, 1988)

Assim, resta claro que o empregado tem direito ao não-trabalho, ao momento de lazer, descanso ou de usar o seu tempo livre conforme entender pertinente.

Contudo, o avanço tecnológico inviabiliza, por vezes, essa desconexão, haja vista que se tornou demasiadamente fácil localizar e entrar em contato com outrem. Com isso, o empregador, o preposto da empresa, o cliente ou qualquer outro interessado à nível laboral, facilmente contata o trabalhador em seu momento de folga.

4 Histórico da desconexão no Direito do Trabalho

Conforme mencionado no último tópico, o período de não-trabalho passou a ser inserido no ordenamento jurídico mundial há muitos e muitos anos, dado a influência religiosa nas culturas e estados antigos e, posteriormente, à própria evolução da sociedade, com as muitas revoluções, greves e reivindicações por uma legislação mais social e voltada ao atendimento dos direitos humanos.

Entretanto, com os avanços tecnológicos, nem só benefícios puderam ser observados, haja vista que a tecnologia viabilizou um, ainda maior, controle patronal.

Por vezes, é possível verificar que é uma ordem do próprio empregador que o empregado fique “conectado” mesmo quando não esteja no horário de trabalho. Em outros casos, o trabalhador se comporta dessa forma em um impulso de demonstrar à empresa uma boa imagem e comprometimento. (NASCIMENTO; CREADO, 2020)

Tais condutas se devem, basicamente, ao capitalismo e a ideia de que o trabalho dignifica o homem, intrinsecamente arraigadas na sociedade e cidadão brasileiro, de forma que o capital humano deixa de ser humanizado:

As pessoas que seguem empregadas, ouvem que é necessário um compromisso com a missão da empresa, serem felizes e fiéis, mesmo que tenham que ocupar funções aquém de suas qualificações ou com oferta de salários cada vez mais baixa [...] O mercado global é uma máquina que funciona no esquema 24/7; nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão, pela noite e pelo dia. Se um país, empresa ou indivíduo não se adapta à cultura do tempo 24/7, haverá um preço a pagar (STANDING, 2017, p. 119 e 178)

Neste sentido, entendem Ana Cláudia Cardoso (2016, p. 5) sobre as horas de não trabalho:

Em meio às disputas pelos tempos de trabalho e de não trabalho, os empregadores, por sua vez, continuam a criar maneiras para apoderar-se do tempo livre já conquistado. Inicialmente, criando e difundindo a noção de hora extra, ou seja, um tempo dispensado ao trabalho que invade o tempo livre conquistado, mesmo que, muitas vezes, a um custo maior. Paralelamente, o capital foi intensificando o tempo de trabalho ainda contido na jornada laboral por meio de um forte e longo processo de inovação tecnológica e organizacional. (CARDOSO, 2016, p. 5)

Com o advento e posterior crescimento das redes sociais, que visavam a aproximação de pessoas e, porque não, mudar a forma como a sociedade entendia sobre comunicação até aquele momento, no âmbito laboral, também houveram mudanças no comportamento e relação entre empregado e empregador.

Isto porque não é incomum que o trabalhador, mesmo no período de lazer/descanso, verifique o celular e responda mensagens rapidamente, mesmo que se trate de trabalho. Não diferente, o empregador envia uma mensagem rápida ao empregado que não está em seu horário de trabalho. (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 10/12).

Neste sentido:

A tecnologia existe para facilitar a comunicação, entretanto, não deve haver uma ligação ininterrupta entre empregado e empregador. Se o empregado ficou prestando serviço por algum tempo ao empregador, pode haver hora extra, contudo, se ficou aguardando por contato, deve ser configurado o sobreaviso e imposto o pagamento de adicional de 1/3 da hora normal. A utilização do WhatsApp por meio dos famosos grupos no ambiente de trabalho deve ocorrer com muita cautela, uma vez que, a exposição indevida de algum empregado, de forma que denigra sua imagem pode implicar, por meio de um conjunto de ações, em assédio moral 390 e danos morais. O contrário, também pode se verificar, tendo em vista que algum comentário dos empregados poderá ofender a honra e a imagem do empregador (LEMONS; ALVES, 2017, p. 390 - 391).

Dada a situação pandêmica atual, a desconexão do trabalho é tarefa ainda mais árdua.

Isso ocorre principalmente pelos novos modelos de trabalho que, principalmente por conta das medidas de isolamento social, houve a instituição do *home office* por boa parte das empresas no país, além do modelo presencial de trabalho.

Por um lado, a comodidade de laborar na própria residência e no horário que for mais conveniente ao trabalhador (pelo menos em tese) e, por outro, o risco de estar submetido, vinculado ao trabalho noite e dia, finais de semanas e afins, desrespeitando, portanto, momentos de descanso e lazer. (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 10/12)

Para Jorge Souto Maior (2011):

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. (MAIOR, 2011).

O período destinado ao descanso e lazer do trabalhador deve ser visto como uma desconexão total do trabalho, até como medida de saúde, dignidade e a vida privada deste, de forma que o indivíduo possa usufruir deste tempo como assim entender viável e interessante. (AYRES; MORAIS, 2019)

Conforme entende Almiro Eduardo (2016, p. 10):

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

As vidas privadas, assim como a intimidade, são invioláveis e tratam-se de direitos fundamentais constitucionalmente previstos. A não desconexão do trabalho inviabiliza que ambos os direitos da personalidade sejam efetivamente usufruídos, inclusive, refletindo em familiares e pessoas próximas, haja vista que todos são titulares do direito de desligar-se. (SOUTO MAIOR, 2011)

Para Márcia Vieira Maffra (2015, p. 510):

Em segundo plano, como titulares do referido direito à desconexão, estão os terceiros cujos direitos e interesses forem reflexamente afrontados em face da ausência do trabalhador. Entre eles, estão os integrantes da família do trabalhador, tais como os seus filhos menores, ou mesmo, os seus pais idosos. (MAFFRA, 2015, p. 510)

Neste mesmo sentido, Jorge Souto Maior (2011) também entende:

Visto de outro modo, é possível considerar que o não-trabalho nos dias presentes é até mesmo fator de resgate da natureza humana. Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação. (SOUTO MAIOR, 2011)

A legislação brasileira, mais especificamente a ausência desta, sobre o tema, será tratado exclusivamente no tópico a seguir. Entretanto, há algumas legislações pelo globo que já preveem o direito à desconexão.

Na França, há regulamentação sobre direito à desconexão nas relações de emprego, a chamada *Loi Travail*. Cumpre ressaltar que, apesar do que se imagina, a legislação mencionada não propôs uma regulamentação específica ou mesmo definiu o conceito, mas apresentou possibilidades de realização de negociações coletivas ou elaboração de estatutos empresariais que atendam às necessidades específicas e alguns critérios legais. (XAVIER; COLUSSI, 2016)

A *Loi Travail* alterou diversos textos do *Code Travail* francês, já que passou a reconhecer novas formas de trabalho, inclusive, tratando de negociações coletivas, jornada de trabalho, saúde e segurança do trabalho e, ineditamente, sobre desconexão. (XAVIER; COLUSSI, 2016)

Entretanto, ao passo em que se discute e normatiza o direito e o dever à desconexão, são criadas novas normas que flexibilizam e ampliam a extrapolção do limite da jornada de trabalho, sobreaviso, horas extras e a possibilidade de fracionamento do tempo de repouso. (UGICT-CGT, 2016)

Em 2016 foi aprovada a Lei nº 2016-1088 (Lei *El Khomri* – em homenagem à Ministra Myriam El Khomri), que passou a consagrar, expressamente, o direito à desconexão do

trabalhador francês, haja vista que prevê a possibilidade de delimitar o horário em que o trabalhador receba ligações/mensagens ou responda e-mails de seu superior. (AYRES; MORAIS, 2019)

Além disso, viabiliza que as empresas (que contem com 50 trabalhadores ou mais) realizem acordo com os empregados como se fará o uso de aplicativos e e-mails fora do horário de trabalho e, caso não seja possível chegar a um consenso, o empregador tem o ônus de redigir uma regulamentação específica sobre a desconexão.

5 Direito brasileiro acerca da desconexão

Diferentemente da França, o Brasil não possui regulamentação específica sobre a desconexão do trabalho.

Apesar de ter, em seu ordenamento jurídico, diversas previsões sobre períodos de não trabalho, não há, exclusivamente, a disciplina do desligamento do empregado enquanto fora do horário laboral.

Mesmo com a reforma trabalhista, sob alegação de que a CLT precisava se “modernizar” frente aos avanços tecnológicos e novos modelo de trabalho e seu ambiente, não houve previsão pontual sobre teletrabalho ou mesmo a desconexão do trabalhador.

Entretanto, é crescente o debate sobre o tema, haja vista os avanços tecnológicos e a sociedade, como um todo, estar conectada a todo momento, bem como as relações de trabalho estarem ultrapassando o limite temporal do horário pactuado entre empregado e empregador.

Neste sentido, o TST (BRASIL, 2017) ao julgar recurso apresentado, decidiu:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou

outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR . DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO . DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO . A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que "o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418)." A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária.

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.** Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo." Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. **O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior.** Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. 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 .000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão

do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 20584320125020464, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 18/10/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/10/2017) (grifo nosso)

Verifica-se, portanto, uma tendência do Tribunal Superior do Trabalho em reconhecer o direito e o dever à desconexão do trabalho, inclusive, como uma medida de saúde do trabalhador, além de atenção aos demais direitos fundamentais do indivíduo.

Além disso, foi apresentado o Projeto de Lei nº 4.044 de 2020 pelo Senador Fabiano Contarato, que visa dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. O projeto ainda se encontra em tramitação e está no Plenário do Senado Federal desde 03/08/2020, pendente de julgamento.

O projeto visa alterar alguns dispositivos da CLT de forma que a desconexão do trabalho seja mais facilmente alcançada, inclusive, possibilitando que a norma coletiva também trate sobre o assunto. (BRASIL, 2020)

Resta, portanto, aguardar o julgamento do projeto, bem como a análise das duas Casas do Congresso Nacional e mesmo a sanção pelo presidente da república, de forma que o tema passe, de fato, a ser vigente no Brasil.

6 Conclusão

O direito à desconexão do trabalho é um tema imprescindível na espera do Direito Trabalhista, não só brasileiro, mas global, principalmente nos tempos atuais, não devendo ser negligenciado.

A força de trabalho humana tem sido cada vez mais sucateada, parte pelo alto nível de desemprego no país, mas também pelo aumento da força produtiva e aparatos tecnológicos.

Mesmo assim, o trabalho é entendido, por muitos, como uma forma de dignificação do ser humano e, na busca de manter o emprego, uma boa visão sobre si mesmo ou até de alcançar a sua própria dignidade, o indivíduo tem, cada vez mais, se mantido à disposição do empregador mesmo em seus momentos de não trabalho.

A Constituição Federal prevê direitos fundamentais à personalidade, lazer, vida privada, intimidade, privacidade, entre tantos outros, que passaram a ser desprezados pelo trabalhador, mas também pelo empregador, detentor dos meios de produção.

A desconexão do trabalho é um direito e dever, não só individual, mas coletivo, eis que alcança os familiares e pessoas próximas, não só o trabalhador.

Além disso, o desligamento do labor durante o período de não trabalho constitui medida de saúde, haja vista que a conexão ininterrupta pode ocasionar doenças ocupacionais (depressão, ansiedade e outras patologias psicológicas).

O empregado que, de fato, usufrui do seu intervalo, férias, descanso semanal ou de qualquer período de não trabalho, volta ao labor mais preparado, concentrado e disposto, além de ter garantido os seus direitos fundamentais e medidas de saúde.

Resta, apenas, que o direito brasileiro se adeque às necessidades atuais, normatizando o direito à desconexão do trabalhador através de legislação pertinente ou mesmo que se incentive as empresas a preparar regimentos ou acordos individuais nesse sentido ou acordos com sindicatos das categorias de trabalhadores, de forma que se alcance a eficiência e aplicabilidade do direito.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Eduardo de Almeida. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

AYRES, Silvan da Silva; MORAIS, Uérlei Magalhães de. **Direito à desconexão do trabalho e a reforma trabalhista**. Disponível em https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_direito_a_desconexao.pdf. Acesso em 12 set. 2025.

BÍBLIA SAGRADA. Gênesis, 2, 2-3. Disponível em <https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/2>. Acesso em 12 set. 2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em 12 set. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 12 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acesso em 12 set. 2025.

BRASIL. **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. Disponível em <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1598305429608&disposition=inline>. Acesso em 12 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 20584320125020464**. Disponível em <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed>. Acesso em 12 set. 2025.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho**. Disponível em https://www.ufmg.br/revistaufmg/downloads/23/03_Cardoso,Ana_DireitoDesconexao_pags62a85.pdf. Acesso em 12 set. 2025.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CONSTANTINOV, Givanildo Nogueira. **Laicidade, Legislação e Justiça no Estado Democrático de Direito Brasileiro**. Lex. Revista do Direito Brasileiro, v. 48, p. 25-43, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Método, 2012.

LEMO JUNIOR, Eloy Pereira; ALVES, Edmar Warlisson de S. **Uso indevido do whatsapp no ambiente de trabalho**. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 26., Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, 2017, São Luis. Anais [...]. Florianópolis: CONPEDI, 2017. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/27ixgmd9/6mb1v344/a83j62sN2aI7c9Xt.pdf>. Acesso em 12 set. 2025.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015, v. 2, p. 510.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Grasielle 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. Campo Grande, MS: 2020.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador - repercussões no atual contexto trabalhista**. Revista LTr, São Paulo, v. 74, 2010, p.1180-1188.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2011. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>. Acesso em 12 set. 2025.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS –
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL - UGICT-CGT. El Khomri paqquer vos
droits au Karcher, fev. 2016. Disponível em:
<http://ugict.cgt.fr/deconnexion/laisserezvous-el-khomri-passer-vos-droits-au-karcher/> Acesso
em: 20 mar. 2021.

XAVIER, Eduardo de Souza; COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **O direito à desconexão diante das novas tecnologias da informação.** Disponível em
https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_direito_a_desconexao_diante_das_novas_tecnologias.pdf. Acesso em 19 mar. 2021.