

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

**DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS
IV**

EUDES VITOR BEZERRA

IRINEU FRANCISCO BARRETO JUNIOR

JOSÉ RENATO GAZIERO CELLA

MARCO ANTONIO LOSCHIAVO LEME DE BARROS

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, governança e novas tecnologias II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jéssica Fachin, Giovani Agostini Saavedra – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-305-3

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. 3. Governança e novas tecnologias. XXXII

Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS IV

Apresentação

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de “DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS IV”, ocorrido no âmbito do XXXII Congresso Nacional, realizado entre os dias 26, 27 e 28 de novembro de 2025, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central “Os caminhos da internacionalização e o futuro do Direito”.

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS, especialmente relacionadas aos principais desafios que permeiam a tecnologias jurídica, passando pela inteligência artificial, demais meios digitais, também apontando para problemas emergentes e propostas de soluções advindas de pesquisas em nível de pós-graduação, especialmente, Mestrado e Doutorado.

Os artigos apresentados trouxeram discussões sobre: Tecnologias aplicáveis aos tribunais, Governança digital e governo digital, Exclusão digital derivando tanto para exclusão social quanto para acesso à justiça, desinformação e deepfake, cidades e TICs. Não poderiam faltar artigos sobre privacidade e proteção de dados pessoais, com atenção aos dados sensíveis, consentimento e LGPD, liberdade de expressão, censura em redes sociais, discriminação, uso de sistemas de IA no Poder Judiciário, IA Generativa, violação aos Direitos Humanos e Herança Digital, dentre outro.

Para além das apresentações dos artigos, as discussões durante o GT foram profícias com troca de experiências e estudos futuros. Metodologicamente, os artigos buscaram observar fenômenos envolvendo Direito e Tecnologia, sem esquecer dos fundamentos teóricos e, ainda, trazendo aspectos atualíssimos relativos aos riscos que ladeiam as novas tecnologias, destacando os princípios e fundamentos dos direitos fundamentais

Considerando todas essas temáticas relevantes, não pode ser outro senão de satisfação o sentimento que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer imensamente aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos trabalhos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com o a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS.

Prof. Dr. Eudes Vitor Bezerra (PPGDIR – UFMA)

Prof. Dr. Irineu Francisco Barreto Junior (PPGD – FMU/SP)

Prof. Dr. José Renato Gaziero Cella (Atitus Educação)

Prof. Dr. Marco Antonio Loschiavo Leme de Barros (PPGDPE-UPM)

O DIREITO À DESCONEXÃO NO CENÁRIO LABORAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

THE RIGHT TO DISCONNECTION IN THE WORK SCENARIO AS A FUNDAMENTAL RIGHT OF THE WORKER

Afonso Henrique Arboit¹
Náthaly Fernanda Weber Lima²

Resumo

O trabalho sofreu grandes transformações a partir das revoluções industriais e digitais, alterando a organização das tarefas, as funções exercidas e a supervisão do labor através da introdução de novas tecnologias. Nesse contexto, a digitalização dos processos produtivos impôs a necessidade de adaptação por parte dos empregados, ampliando a expectativa de disponibilidade contínua e reduzindo o tempo destinado ao descanso e ao lazer. A pandemia de Covid-19 intensificou a adoção do teletrabalho, evidenciando fragilidades legais na regulamentação da jornada de trabalho e na proteção da saúde mental diante da hiperconectividade. Partindo desse cenário, o presente estudo objetiva analisar o direito à desconexão como garantia fundamental do trabalhador, promovendo equilíbrio entre vida profissional e pessoal, preservando, assim, a saúde psíquica, o lazer e o convívio familiar do empregado. A pesquisa adota o método de abordagem dedutivo e técnica de pesquisa bibliográfica, com base em doutrina, legislação e produção científica acerca da temática tratada. Estruturado em três capítulos, o estudo aponta que a implementação efetiva do direito à desconexão contribui para relações laborais mais equilibradas e sustentáveis, prevenindo sobrecarga e adoecimento, além de fortalecer a dignidade e os direitos fundamentais do trabalhador.

Palavras-chave: Descanso, Direito à desconexão, Hiperconectividade, Tecnologia, Teletrabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Work has undergone major transformations since the industrial and digital revolutions, altering the organization of tasks, the roles performed, and labor supervision through the introduction of new technologies. In this context, the digitalization of production processes has imposed the need for adaptation on the part of employees, increasing the expectation of continuous availability and reducing time allocated for rest and leisure. The COVID-19 pandemic has intensified the adoption of teleworking, highlighting legal weaknesses in

¹ Especialista em Advocacia Cível pela FMP. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade de Passo Fundo. Advogado inscrito na OAB/RS sob o nº 124.749. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2436277655396382>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-5149-2834>.

² Mestranda em Direito pela Atitus Educação. Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade de Passo Fundo. Grupo de Pesquisa de Direitos Fundamentais, Democracia e Desigualdade. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9539936510907914>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-0044-2305>.

regulating working hours and protecting mental health in the face of hyperconnectivity. Based on this scenario, this study aims to analyze the right to disconnect as a fundamental guarantee for workers, promoting a balance between professional and personal life, thus preserving the employee's mental health, leisure time and family life. The research adopts a deductive approach and bibliographic research technique, based on doctrine, legislation, and scientific literature on the topic at hand. Structured in three chapters, the study indicates that the effective implementation of the right to disconnect contributes to more balanced and sustainable labor relations, preventing overload and illness, in addition to strengthening the dignity and fundamental rights of workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Hyperconnectivity, Right to disconnection, Rest, Technology, Teleworking

1 INTRODUÇÃO

As revoluções industriais e digitais provocaram transformações profundas no ambiente de trabalho, alterando tanto a organização das tarefas quanto os tipos de funções exercidas pelos empregados. Com a modernização dos processos produtivos e a introdução de novas tecnologias, também houve modificação na forma como o trabalho é distribuído e supervisionado.

Assim, os avanços tecnológicos criaram novos desafios para os trabalhadores, exigindo maior adaptação às mudanças constantes e capacidade de atualização frente às exigências do mercado. Além disso, as relações hierárquicas e a divisão de responsabilidades foram influenciadas por esses processos tecnológicos, remodelando o cotidiano laboral e as estruturas organizacionais.

A digitalização dos ambientes corporativos, por meio de aplicativos de gestão e plataformas de comunicação, estabeleceu uma lógica de disponibilidade contínua, na qual os empregados frequentemente permanecem acessíveis mesmo fora do horário formal de trabalho. Essa hiperconectividade impacta diretamente o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, reduzindo o tempo destinado ao descanso e ao lazer, uma vez que o uso constante de dispositivos digitais se tornou um fator determinante na avaliação da produtividade e eficiência, inserindo o trabalhador em um contexto de vigilância e acompanhamento constante.

A pandemia de Covid-19, iniciada em 2020, acelerou a adoção do teletrabalho, impondo uma mudança abrupta no formato da prestação de serviços. O trabalho remoto passou a ser uma necessidade imediata para a continuidade das atividades empresariais, modificando radicalmente a rotina laboral, frente à urgência do isolamento social. Essa transição evidenciou a dependência crescente da tecnologia e a extensão da presença digital dos trabalhadores, exigindo novas competências e adaptação rápida às ferramentas de comunicação e gestão online.

Esse cenário ampliou a expectativa por parte dos empregadores quanto à disponibilidade digital dos empregados e expôs fragilidades legais quanto à regulamentação do trabalho fora do estabelecimento físico das empresas. A ausência de normatização adequada para o teletrabalho e a conexão digital contínua suscita debates sobre direitos laborais, proteção da saúde mental e limites do horário de trabalho.

À vista disso, surge a necessidade de se discutir sobre políticas organizacionais e instrumentos legais que equilibrem os interesses empresariais com a preservação do bem-estar e da dignidade do trabalhador. O estudo justifica-se, portanto, pela intensa e essencial garantia de proteção dos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador, sobretudo no que se

refere aos limites da jornada de trabalho, respeitando o tempo livre do empregado e destinado ao seu lazer e convívio familiar.

Assim, a pesquisa busca identificar a existência de um direito à desconexão a ser exercido pelo trabalhador, a fim de garantir sua saúde psíquica, o convívio familiar e o lazer, e de que modo a legislação e a doutrina brasileiras abordam a temática. Estruturado em três seções, o estudo aborda o contexto das comunicações e hiperconectividade digital no ambiente de trabalho, as mudanças provocadas pela pandemia de Covid-19 no labor e se o direito à desconexão pode ser adotado pela legislação e pela doutrina no Brasil como uma garantia fundamental do trabalhador.

Para isso, a pesquisa adota o método de abordagem dedutivo com técnica de pesquisa bibliográfica, fundamentando-se em análise de doutrina, legislação e produção científica. Essa abordagem permite compreender a hipótese da desconexão como um direito fundamental do trabalhador, assegurando o tempo pessoal e a saúde mental do empregado.

2 O MUNDO DIGITAL E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Com o declínio do sistema feudal, os primeiros sinais do capitalismo são observados por volta do século XV e este é marcado por três grandes fases, sendo a primeira o capitalismo comercial, que se deu durante os séculos XV a XVIII, a segunda o capitalismo industrial, entre os séculos XVIII e XIX, e a terceira o capitalismo financeiro, a partir do século XX (Oliveira *et al* 2022).

Nesse contexto, a Primeira e a Segunda Revoluções Industriais transformaram gradualmente as técnicas de produção fabril, gerando impactos que se expandiram por toda a sociedade ao longo do tempo. Em contraste, a Terceira Revolução Industrial, em curto período, disseminou globalmente novas tecnologias e equipamentos, consolidando a globalização (Krost, 2016).

Finalmente, a Quarta Revolução Industrial, marcada pela integração de tecnologias digitais e pela intensificação da automação, trouxe avanços inéditos e, diferentemente da Primeira Revolução Industrial, que levou mais de um século para ultrapassar a Europa, alcançou escala mundial em menos de dez anos, impulsionada pela internet (Schwab, 2016), de modo que, como afirma Leme (2019, p. 67), “a máquina a vapor do capitalismo primitivo se tornou a nuvem de dados do capitalismo cognitivo”.

Historicamente, a relação entre empregado e empregador é marcada por desigualdades (Sarlet; Rieffel, 2018, p. 123). Com efeito, a regulamentação do tempo de trabalho foi conquistada por meio de intensas mobilizações no século XIX, sintetizada na máxima 8 horas

de trabalho, 8 de repouso e 8 de educação (Krost, 2007), e consolidada como uma das principais conquistas da classe trabalhadora, com apoio de organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual admite a imprescindibilidade e se movimenta para garantir a definição do que se considera como tempo de trabalho e como tempo de descanso (Pérez Campos, 2019).

No atual cenário de globalização, o avanço acelerado da tecnologia impacta amplamente os âmbitos econômico, social, político, cultural, religioso e jurídico. Harvey (2012) descreve esse fenômeno como uma “compressão do espaço-tempo”, em que as decisões devem ser tomadas de forma cada vez mais rápida e, por meio de sistemas de comunicação via satélite, disseminadas instantaneamente em diferentes partes do mundo.

Como resultado das mudanças tecnológicas, surgiram novas formas de prestação de serviços, entre as quais se destaca o teletrabalho, modalidade em que as atividades, embora possam ser realizadas nas dependências do empregador, ocorrem majoritariamente fora desse espaço, com apoio das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), conforme disposto no artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho. Também merece menção o modelo híbrido, caracterizado pela alternância entre períodos presenciais e remotos.

Além do aparecimento dessas novas modalidades, o trabalho presencial tradicional, geralmente vinculado ao controle de jornada, também passou por significativas alterações, pois as TICs mantêm o trabalhador conectado antes, durante e após o expediente, por meio de canais como e-mail, WhatsApp e redes sociais. A própria utilização de algoritmos reforça o controle centralizado e rigoroso acerca do desempenho e produtividade dos empregados, o que se desenvolve como novas formas de controle da atividade laboral, especialmente quando se trata de atividade desenvolvida por meio de plataformas digitais.

Conforme refere Abílio (2020, p. 115), “liberto do relógio de ponto, da baia de um escritório, da figura do gerente, tem seu tempo de trabalho e sua produtividade altamente controlados por novos mecanismos, como os das metas e entregas por produto”. Izquierdo e Roncero (2017) referem que o uso das novas tecnológicas acarreta uma série de problemas no que se refere à jornada de trabalho, tanto aquele desenvolvido de forma presencial quanto aquele em que se dá à distância. Segundo os estudiosos, no trabalho à distância existe o desafio de delimitação da jornada de trabalho e diferenciar o tempo para o trabalho e o tempo para o descanso.

Cabe aqui abordar o contexto histórico do surgimento do teletrabalho, marcado pelo sistema de comunicação desenvolvido por Claude Chappe, no final do século XVIII, considerado precursor da lógica de prestação de serviços à distância (Fincato, 2019, p. 4-5).

Trata-se do telégrafo óptico, composto por torres equipadas com dispositivos de sinalização visual, que transmitiam mensagens codificadas a longas distâncias. Este sistema exigia operadores especializados, responsáveis por interpretar e retransmitir sinais, estabelecendo um modelo inicial de trabalho que dispensava o deslocamento do trabalhador até o destinatário final da comunicação.

Nesse contexto, observa-se a semente do que viria a ser denominado, séculos depois, de teletrabalho, pois já se estruturava sobre a ideia de produção e transmissão de informação sem contato físico direto com o público-alvo. O serviço de Chappe apresentava uma organização fortemente hierarquizada, típica de um modelo administrativo militar, com rígidos protocolos de operação (Fincato, 2019, p. 5-6).

Os operadores, posicionados em diferentes torres, trabalhavam em horários pré-estabelecidos, obedecendo a códigos e sinais previamente definidos. Essa organização revelava não apenas a natureza disciplinada da atividade, mas também um sistema de controle e fiscalização que antecipava, de certa forma, mecanismos presentes no teletrabalho contemporâneo, como metas, supervisão remota e padronização de procedimentos. Em que pesa sua rudimentariedade sob a ótica tecnológica, o modelo já evidenciava um vínculo funcional intermediado por instrumentos e regras específicas.

Com o advento do telégrafo elétrico, a partir de meados do século XIX, o sistema óptico de Chappe entrou em declínio, sendo oficialmente desativado na França em 1853 (Fincato, 2019, p. 6). O novo meio de comunicação oferecia maior celeridade, precisão e independência das condições climáticas e de luminosidade, o que acelerou a substituição das redes ópticas. No entanto, a lógica operacional desenvolvida nas torres de Chappe não desapareceu, ao contrário, sobreviveu como um modelo embrionário de prestação de serviços à distância, influenciando concepções posteriores sobre a descentralização espacial do trabalho.

Não obstante, a terminologia teletrabalho foi cunhada apenas na década de 1970 por Jack Nilles, definindo-o como a substituição do deslocamento físico por tecnologias de informação e comunicação (Fincato, 2019, p. 7). Com o tempo, a noção de teletrabalho evoluiu para abranger não apenas a substituição do trajeto, mas a realização de atividades de forma remota, mediada por recursos tecnológicos.

Essa mudança de perspectiva reforça que o teletrabalho não é fenômeno recente, mas sim resultado de um processo histórico de transformação dos meios e métodos de produção e transmissão de informações. Nesse sentido, o estudo da trajetória desde o telégrafo óptico até o atual cenário digital permite compreender que a essência do teletrabalho reside na interação entre tecnologia, organização do trabalho e distância física.

Em 1962, no Reino Unido, a alemã Stephane Shirley também se destacou como uma das precursoras do teletrabalho ao fundar a empresa Freelance Programmers. A proposta consistia em oferecer às mulheres oportunidades de atuação no mercado de trabalho por meio da elaboração de programas de computador para outras organizações. O caráter inovador do projeto residia no fato de que a atividade era desempenhada a partir das residências das próprias trabalhadoras (Estrada, 2008, p. 17).

Com efeito, em que pese o teletrabalho não seja uma nova espécie de trabalho, foi com a pandemia de Covid-19 que houve sua ampliação de aplicação e também de discussões, em virtude da necessidade de se adotar o isolamento social. Com isso, a Lei nº 14.442/2022, decorrente da conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022, estabeleceu alterações importantes na Consolidação das Leis do Trabalho relativas ao teletrabalho, atendendo a demandas já discutidas desde a Reforma Trabalhista de 2017 e reforçadas pelo contexto de expansão do trabalho remoto impulsionado pela pandemia.

No contexto do trabalho não presencial, os modelos baseados em plataformas digitais apresentam características específicas de remuneração e organização que intensificam a precariedade laboral. Os trabalhadores são pagos por cada microtarefa concluída, o que incentiva a lógica de que quanto mais se trabalha, mais se ganha (Moreira, 2021, p. 159). Embora possa parecer vantajoso à primeira vista, esse sistema frequentemente leva à extensão excessiva da jornada, ultrapassando limites saudáveis e aumentando os riscos de problemas físicos e mentais, sobretudo a exaustão.

Em muitos casos, o receio de perder oportunidades ou ser excluído por inatividade faz com que esses trabalhadores negligenciem necessidades básicas de saúde e segurança, como o descanso ou o tratamento de doenças, comportando-se como se não tivessem o direito de ficar doente (Moreira, 2021, p. 159), tampouco de se recuperar fisicamente. Essa dinâmica de trabalho conecta-se a outras modalidades não presenciais, como o teletrabalho e o trabalho remoto tradicional, nas quais a ausência de supervisão física e a dependência de ferramentas tecnológicas podem induzir à hipercnectividade.

No caso das plataformas, a fragilidade da remuneração e a possibilidade de desligamento automático em caso de inatividade impulsionam a permanência constante online, reduzindo a observância de pausas. Tal cenário agrava o risco de acidentes, uma vez que o trabalhador, ao ignorar os períodos de descanso, perde reflexos e atenção necessários para a execução segura de suas funções.

A título ilustrativo, trabalhadores de aplicativos de entrega frequentemente prolongam sua jornada para aumentar a renda ou alcançar bonificações, o que pode resultar em práticas

arriscadas, como acelerar excessivamente ou descumprir regras de trânsito para reduzir o tempo das entregas. Essa pressão por produtividade, somada à ausência de intervalos adequados, potencializa a probabilidade de sinistros. No teletrabalho convencional, embora o deslocamento físico não esteja presente, a sobrecarga pode se manifestar de forma semelhante, sobretudo em contextos em que há cobrança por metas sem controle adequado de jornada.

Adicionalmente, a constante mediação tecnológica nessas modalidades de trabalho pode desencadear o chamado tecnoestresse, fenômeno este caracterizado pelo desgaste físico e psicológico associado ao uso intensivo de tecnologias. Salanova (2003, p. 227) aponta que o conceito do tecnoestresse está diretamente relacionado com os efeitos psico-sociais negativos do uso das Tecnologias de Informação e Comunicação.

Para Alevato (2009, p. 62), “o tecnoestresse dá seus primeiros sinais através da sensação de frustração diante de dificuldades com algum aparato tecnológico” e pode ser identificado pelo descontrole emocional no que se refere à impossibilidade de alcançar imediatamente aquilo que se propõe, pelo excesso de aborrecimento diante de barreiras inevitáveis, ou mesmo pela agressividade voltada para a ferramenta.

Tanto no teletrabalho formal quanto nas plataformas digitais, a combinação de alta exigência, baixa previsibilidade de renda e ausência de apoio adequado constitui um fator crítico para a saúde ocupacional. Dessa forma, independentemente do formato adotado, a possibilidade de contato imediato fora do horário de trabalho reforça o debate sobre o direito à desconexão, entendido como a garantia de afastamento das demandas laborais e, em essência, como um direito ao não-trabalho (Souto Maior, 2003).

Essa discussão adquire especial relevância diante da consolidação do teletrabalho, modalidade que, embora amplie alternativas de organização produtiva, suscita novos desafios ao Direito do Trabalho no que se refere à preservação das garantias sociais historicamente conquistadas pela classe trabalhadora.

Com efeito, ao flexibilizar tempo e espaço de execução das atividades, o labor remoto tende a fragilizar os limites entre a vida privada e a profissional, conduzindo o trabalhador a um estado de disponibilidade contínua e à redução dos períodos efetivos de desconexão. É sobre isso que o próximo capítulo irá tratar.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO

Consoante Colnago (2007), a dignidade do trabalho humano configura-se como um direito fundamental de segunda dimensão, expressamente reconhecido pela Constituição Federal de 1988. Trata-se de uma norma-princípio que integra o núcleo estruturante do projeto

constitucional brasileiro, sustentado no valor da dignidade da pessoa humana e fruto de um processo histórico de afirmação dos direitos sociais.

No século XXI, o trabalhador é identificado como reativo, isto é, o seu desempenho é avaliado pela sua disponibilidade e velocidade de formular uma resposta, o que transforma a cultura de urgência e a submissão ao assédio digital como critérios de empregabilidade (Gauriau, 2020, p. 191). Para Corbanezi (2018), a sociedade do século XXI é um ser neural, conforme defendido pelo filósofo Byung-Chul Han, pois acarreta condições favoráveis ao aparecimento e avanço de doenças psíquicas relacionadas a essa multifuncionalidade do homem moderno.

O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil estabelece o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para a jornada de trabalho (Brasil, 1988). A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por seu turno, fixou o limite da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta horas semanais (OIT, 1919). Igualmente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 24, assegura o repouso, o lazer, a limitação razoável da duração do trabalho e férias periódicas remuneradas (ONU, 1948).

Essa tentativa de limitar o tempo destinado ao trabalho busca “permitir a quietude do trabalhador, a fim de que seja eliminado o cansaço e a fadiga provenientes do labor” (Azevedo; Santos, 2017, p. 10). Souto Maior (2003, p. 307-308) refere que “quando as horas extras se tornam ordinárias, deixa-se o campo da normalidade normativa para se adentrar o campo da ilegalidade”.

Vale ressaltar que “bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego” (Antunes, 2018, p. 25). O teletrabalho, por sua configuração, tende a instituir rotinas extenuantes, caracterizadas por jornadas prolongadas e ausência de intervalos regulares, borrando os limites entre a esfera pessoal e a profissional.

Nesse contexto, o ritmo de trabalho em constante nível elevado acarreta consequências imediatas, é o que Lira (2015, p. 86) menciona a despeito de que “apenas a doença física justifica o afastamento: desloca-se o problema do sofrimento psíquico para o mal físico, tratado com conduta médica. O sofrimento mental, portanto, é desqualificado”. Isso esclarece um cenário histórico no mundo do trabalho, onde o sofrimento psicológico é invisibilizado, desvalorizado ou considerado irrelevante frente à produtividade.

Esse fenômeno contribui para a naturalização da sobrecarga e da exaustão mental, desconsiderando que transtornos como ansiedade e depressão têm efeitos tangíveis sobre a

saúde física e o desempenho profissional. Com efeito, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2017), apontou que mais de 300 milhões de pessoas sofrem com a depressão, além de outras 264 milhões enfrentarem transtornos de ansiedade, o que significa uma elevação média de 16,5% no número de pessoas acometidas por essas doenças na última década.

Esse crescimento reflete não apenas fatores biológicos e genéticos, mas também alterações sociais e econômicas, como a intensificação das jornadas de trabalho, o aumento da precariedade laboral e as pressões advindas das demandas tecnológicas. O aumento expressivo dessas enfermidades alerta que o impacto psicológico do trabalho não pode ser negligenciado, sendo imperativo compreender que a saúde mental dos trabalhadores está diretamente ligada à estrutura das relações laborais e ao contexto sociocultural em que estas se inserem.

A ideia de que o trabalho confere dignidade ao indivíduo leva o empregado a interpretar qualquer sinal de adoecimento como incapacidade funcional, intensificando o medo de perder o emprego. Em resposta, muitos trabalhadores ocultam seu sofrimento como mecanismo de defesa. Para Lira (2015, p. 82), “a vergonha busca acobertar a angústia de estar improdutivo [...]. Essa estratégia de defesa, como visto, busca mascarar uma ansiedade grave [...] e se destina a lutar contra perigo e riscos reais, e não de conflitos intrapsíquicos”.

Essa dinâmica demonstra que o sofrimento psíquico do trabalhador não é apenas uma questão individual, mas um fenômeno social e estrutural, produzido e amplificado por condições laborais que penalizam a vulnerabilidade emocional, reforçando a necessidade de políticas de saúde ocupacional que reconheçam e protejam a saúde mental no ambiente de trabalho.

À vista disso, o direito à desconexão surge como um direito fundamental do trabalhador e, conforme defende Souto Maior (2003, p. 16), da sociedade e da própria família. Quando o trabalhador não pode dispor livremente do seu tempo de descanso e não recebe compensação por isso, ocorre um desequilíbrio na relação recíproca de direitos e deveres, afetando seu direito à saúde devido à violação do período de repouso. Nessa situação, há um enriquecimento indevido de uma das partes em detrimento da outra, que fica privada da oportunidade de restaurar sua integridade física e mental (Krost, 2007, p. 5).

Para Oliveira Neto (2018, p. 79), “o direito de desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência”. Cruz (2025, p. 61-62) aborda o impacto do “desenvolvimento de tecnologias sofisticadas de monitoramento” sobre a saúde mental dos trabalhadores e enfatiza a existência de uma “vigilância pandêmica”, caracterizada pela “intensificação sem precedentes do monitoramento digital dos trabalhadores em seus ambientes domésticos”.

A França foi pioneira ao reconhecer legalmente o direito à desconexão dos trabalhadores, garantindo que não sejam obrigados a responder a e-mails, mensagens eletrônicas ou chamadas de seus superiores fora do horário de expediente. A norma, que se aplica a empresas com 50 ou mais funcionários, entrou em vigor em 1º de janeiro de 2017 e se deu como resposta aos elevados índices de adoecimento relacionados à sobrecarga laboral, em especial à Síndrome de Burnout (Harff, 2017, p. 53-74).

Segundo Maslach e Jackson (1981), essa síndrome caracteriza-se pela exaustão emocional oriunda do excesso de demandas, sendo particularmente prevalente entre trabalhadores que utilizam meios telemáticos para realizar suas atividades em benefício de terceiros. A legislação francesa reflete, portanto, uma preocupação concreta em proteger a saúde mental dos trabalhadores, reconhecendo que o avanço das tecnologias, embora promova maior conectividade e produtividade, também cria um ambiente propício à sobrecarga contínua e à dissolução dos limites entre vida profissional e pessoal.

No contexto brasileiro, ainda não existe norma específica que assegure o direito à desconexão, mas houve tentativas de legislar a matéria que merecem a devida atenção. Nesse contexto, destaca-se o Projeto de Lei (PL) nº 6.038/2016, que buscava introduzir na Consolidação das Leis do Trabalho o seguinte dispositivo:

Art. 72-A É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados com a finalidade de verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho (Brasil, 2016).

Não obstante a relevância e o pioneirismo da norma, o Projeto de Lei carece de mecanismos claros de fiscalização e de definição de penalidades, fatores fundamentais para garantir a sua efetividade, o que levou ao ser arquivamento em 31 de janeiro de 2019. Posteriormente, o Projeto de Lei nº 4.044/2020 propôs a alteração e inclusão de alguns dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho, a exemplo:

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput desde artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho.

§ 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias.

§ 2º As disposições deste artigo abrangerão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas (Brasil, 2020).

A determinação de impossibilidade se considerar falta funcional a ausência de resposta pelo empregado à comunicação do empregador após o expediente demonstra a importância da alteração legislativa e representa um avanço ao contemplar exceções justificáveis, como força maior ou serviços inadiáveis, e ao prever que acordos coletivos poderiam regulamentar tais situações. Hoje, o Projeto de Lei encontra-se aguardando designação de relator na Comissão de Comunicação e Direito Digital – CCDD, de modo que a tramitação lenta e a complexidade das regras demonstram que, embora haja intenção de proteção, a efetiva implementação do direito à desconexão ainda depende de maior clareza normativa e de instrumentos que garantam sua fiscalização.

Por fim, o Projeto de Lei nº 4.567/2021 ainda está em tramitação na Comissão de Trabalho – CTRAB e propõe alterações tanto com relação ao empregado celetista, quanto ao servidor público, da seguinte maneira:

Art. 71-A O trabalhador tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou nos seguintes casos:

I – os trabalhadores que têm banco de horas ou jornada de trabalho diferenciada por força de lei ou por força de negociação coletiva, após o período estabelecido em negociação coletiva ou em Lei;

II – no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de interrupção do trabalho previstos em Lei, negociação coletiva e/ou instrumentos normativos.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o empregador a multa a favor do empregado, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário.

Art. 19-A O servidor tem direito à desconexão, sendo vedada a exigência de usar ferramentas tecnológicas para fins laborais, de responder e-mails, mensagens ou atender ligações telefônicas após a jornada máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 (seis) horas e 8 (oito) horas diárias, respectivamente, e no período de descanso remunerado, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, férias ou nos casos de licença do trabalho previstos em lei.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo sujeitará o superior hierárquico que permitir ou exigir a violação do direito à desconexão às penalidades disciplinares (Brasil, 2021).

O Projeto de Lei indica uma preocupação com a universalização do direito, reconhecendo que o problema da hiperconectividade afeta diferentes categorias laborais, e a previsão de multas e penalidades disciplinares reforça a necessidade de responsabilização do empregador ou superior hierárquico. Contudo, a legislação ainda não avançou para aprovação final.

Com efeito, resta cristalina a necessidade de debates e políticas públicas voltadas à proteção da saúde mental do trabalhador diante das demandas contemporâneas do teletrabalho e da hiperconectividade. Garantir esse direito não apenas preserva a integridade emocional do empregado, mas também contribui para relações laborais mais equilibradas e sustentáveis, mitigando os efeitos prejudiciais de jornadas extenuantes e do trabalho ininterrupto mediado por tecnologias.

4 CONCLUSÃO

Especialmente após a pandemia de Covid-19, com o impulsionamento do teletrabalho, o mundo do trabalho sofreu grandes transformações, as quais expuseram as fragilidades das normas trabalhistas tradicionais frente à realidade digitalizada e hiperconectada das novas relações laborais. A supressão de limites temporais entre jornada e descanso, intensificada pelo uso massivo das Tecnologias de Informação e Comunicação, evidenciou a urgência de se reconhecer e regulamentar o direito à desconexão como instrumento de proteção à saúde física e mental do trabalhador.

A pesquisa demonstrou que, embora o teletrabalho possa trazer flexibilidade, ele também contribui para o aumento da carga psíquica, para a vigilância excessiva e para a fragmentação das barreiras entre a vida privada e profissional. Nesse cenário, o direito à desconexão revela-se como expressão do princípio da dignidade da pessoa humana e como contraponto necessário aos efeitos deletérios da cultura da disponibilidade permanente.

A emergência sanitária apontou o esgotamento psíquico decorrente da sobreposição entre vida profissional e pessoal. À vista disso, o direito à desconexão mostra-se como um elemento necessário para frear os efeitos da hiperconectividade laboral, a fim de assegurar ao trabalhador o limite de jornada de trabalho e a preservação de sua saúde mental, o convívio familiar e o seu lazer.

A análise desenvolvida evidencia que o direito à desconexão constitui instrumento essencial para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial aqueles relacionados à dignidade humana, à saúde física e mental, e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A crescente digitalização do ambiente de trabalho e a consolidação do teletrabalho

expõem os empregados a jornadas estendidas e contínuas, por meio de aplicativos de mensagens, grupos de trabalho virtuais e ferramentas de monitoramento, configurando um prolongamento indireto da jornada laboral sem correspondente compensação.

Os limites de jornada previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, somados à proteção do tempo de descanso e lazer, constituem pilares fundamentais para a prevenção de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout, e para a mitigação de impactos psíquicos e sociais decorrentes da hiperconectividade. Nesse contexto, assegurar a desconexão fora do horário contratual não é apenas medida de proteção individual, mas instrumento de política pública voltada à sustentabilidade das relações laborais.

As iniciativas legislativas brasileiras, representadas pelos Projetos de Lei nº 6.038/2016, 4.044/2020 e 4.567/2021, representam tentativas de regulamentar o direito à desconexão, prevendo limitações à comunicação fora do horário de trabalho, regras específicas para períodos de descanso e férias, e penalidades em caso de descumprimento. Embora ainda em tramitação ou arquivados, tais projetos demonstram a relevância de assegurar proteção jurídica diante da expansão do teletrabalho e da hiperconectividade.

Destarte, a implementação efetiva do direito à desconexão, aliada a políticas organizacionais centradas na saúde do trabalhador, é imprescindível para garantir jornadas equilibradas, prevenir danos psíquicos, assegurar o lazer e o descanso. Ademais, o fortalecimento de relações laborais justas e sustentáveis é essencial para que o trabalho respeite os limites constitucionais e os direitos fundamentais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-40142020000100111&lng=pt&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 20 maio 2025.

AGUILERA IZQUIERDO, C.; CRISTÓBAL RONCERO, A. Tecnologías de la Información y Comunicación y tiempo de trabajo: ¿un reto para la prevención de riesgos laborales? **Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social**, v. 3, n. 2, p. 1–24, 2017.

ALEVATO, Hilda. (2009). **Tecnoestresse**: entre o fascínio e o sofrimento. Boletim Técnico do Senac, 35(3), 60-75.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2020.

AZEVEDO, Luiz Salvador de Miranda; SANTOS, Camila Lisboa dos. Direito à desconexão: uma reflexão à luz dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 3, n. 3, p. 1237–1260, 2017.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rafael E. S. O dano existencial nas relações de trabalho. **Revista LTr**, v. 77, n. 6, p. 707–716, 2013.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 6.038, de 2016**. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em:
https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=1488226&filename=Avalso%20PL%206038/2016. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 4.567, de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Autoria: Marcelo Freixo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/propostaslegislativas/2313317>. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado 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, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera outras leis (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o teletrabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 set. 2022.

CARDOSO, Simone Neri. Danos existenciais nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 40, n. 157, p. 73–89, 2014.

CAVALCA, Guilherme. O direito à desconexão e os desafios do trabalho na era digital. **Revista do TRT da 3ª Região**, v. 66, n. 102, p. 189–205, 2020.

CAVALCANTE FILHO, José Cavalcante. **LGPD nas relações de trabalho:** aspectos jurídicos do tratamento de dados pessoais de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2022.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. A Dignidade do Trabalho Humano na Hermenêutica Constitucional. **Revista Sapientia**, PIO XII, v. 9, p. 4-9, 2007.

CORBANEZI, Erika. Burnout, depressão e ansiedade na sociedade do desempenho: uma leitura de Byung-Chul Han. **Revista Labor**, n. 22, p. 49–64, 2018.

CRUZ, Marcos Filipe Machado. O ambiente do trabalho e a saúde mental: desafios da era digital. **Revista Jurídica da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares**, v. 2, n. 1, jul. 2025, DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15935216>.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **O que são direitos humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Análise juslaboral do teletrabalho**. Curitiba: Camões, 2008.

FERREIRA, Douglas; SILVA, Juliane Reis da. Direito à desconexão: a necessária limitação do trabalho em tempos de conectividade excessiva. **Revista Fórum Trabalhista**, n. 55, p. 55–78, 2020.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58–72, fev. 2019.

GAURIAU, Thierry. Droit à la déconnexion: genèse et enjeux d'un nouveau droit du travail. **Droit Social**, n. 2, p. 123–130, 2017.

GAURIAU, Rosane. Direito à Desconexão e Teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista eletrônica:** acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, RS, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 21. ed. São Paulo: Loyola, 2012.

IZQUIERDO, Raquel Aguilera; RONCERO, Rosario Cristóbal. Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo:el derecho a la desconexión tecnológica. In: **Conferencia Nacional Tripartita: el futuro del trabajo que queremos**, 1., 2017, Madrid. Anais. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017. (v. II). p. 331-341. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---rogeneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf. Acesso em: 13 jun. 2025.

JAURÉGUIBERRY, Francis. Être connecté: une addiction? In: KAUFFMAN, J.-P. (org.). **La société hypermoderne: ruptures et contradictions**. Paris: Éditions du CNRS, 2007.

KROST, Luciane Helena. O direito à desconexão do trabalhador: limites ao uso das tecnologias de informação e comunicação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 24, n. 45, p. 67–86, 2007.

KROST, Oscar. A caracterização do regime de sobreaviso diante das inovações tecnológicas dos meios de comunicação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 3, n. 47, p. 44- 48, jul. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80854/2007_krost_oscar_caracterizacao_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 fev. 2025.

KROST, Oscar. **O lado avesso da reestruturação produtiva**: a “terceirização” de serviços por “facções”. Blumenau: Nova Letra, 2016.

LEME, Bruno César. O trabalhador conectado e o direito à desconexão. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 45, n. 2, p. 59–81, 2019.

LIRA, Selma Maria Ferreira. **A saúde mental do trabalhador na era da informação**. Curitiba: CRV, 2015.

LOISEAU, Gabriel. Déconnexion numérique: de l’utopie à la réglementation. **Revue française de gestion**, n. 8, p. 101–118, 2017.

MASLACH, C.; JACKSON, S. **The measurement of experienced burnout**. Journal of occupational behaviour, Hoboken, v. 2, 1981.

MOLINA, Rodrigo Garcia. O dano existencial no contexto das novas tecnologias. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 19, p. 119–138, 2017.

MOLINO, Marina et al. Not all telework is valuable: remote working and employee engagement during the Covid-19 pandemic. **Journal of Work Psychology**, v. 35, n. 3, p. 185–199, 2020.

MOREIRA, José João Abrantes. **O direito à desconexão no trabalho em plataformas digitais**. Lisboa: Almedina, 2021.

OLIVEIRA, Larissa Camila Martins de; et al. Tecnologia e Tecnocentrismo: os impactos na sociedade contemporânea. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 16, e561111638660, 2022(CC BY 4.0), ISSN 2525-3409, DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i16.38660>.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.un.org/pt/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em: 20 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção sobre Horas de Trabalho (Indústria)**. Normlex, n. 1, 1919. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312146. Acesso em: 15 maio 2025.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. La desconexión digital em España: ¿un nuevo derecho laboral? Anuario Jurídico y Económico Escurialense, Madri, n. 52, p. 101-124, 2019. Disponível em: <https://publicaciones.rcumariacristina.net/AJEE/article/view/415>. Acesso em: 23 fev. 2021.

SALANOVA, Marisa Soria. Trabajando com tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 19, n. 3, p 225-246, 2003.

SARLET, Gabrielle Bezerra Sales; RIEFFEL, Franciele Bonho Rieffel. As Novas Tecnologias de Informação e de Comunicação (Tic) e o Direito à Desconexão como Direito Humano e Fundamental no Ordenamento Jurídico Brasileiro. **Revista de Direitos Humanos e Efetividade**, e-ISSN: 2526-0022, Salvador, v. 4, n. 1, p. 115–134, Jan./Jun. 2018.

SCALZILLI, Adalberto. O teletrabalho no Brasil e na União Europeia: uma análise comparada. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. 41, p. 289–309, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. **Revista LTr**, v. 67, n. 1, p. 3–20, 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 23, Campinas, SP, jul./dez. 2003.