



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

OS EFEITOS DA ERA DIGITAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

DESAFIOS DO DIREITO À DESCONEXÃO E DA GARANTIA DA
DIGNIDADE HUMANA

ORIENTANDO: ROSILDA CARDOZO DURÃES
ORIENTADORA: PROF^a MS. ELIANE RODRIGUES NUNES

GOIÂNIA
2025

ROSILDA CARDOZO DURÃES

OS EFEITOS DA ERA DIGITAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS
DESAFIOS DO DIREITO À DESCONEXÃO E DA GARANTIA DA
DIGNIDADE HUMANA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Profª Orientadora: Ms. Eliane Rodrigues Nunes.

GOIÂNIA
2025

ROSILDA CARDOZO DURÃES

OS EFEITOS DA ERA DIGITAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS
DESAFIOS DO DIREITO À DESCONEXÃO E DA GARANTIA DA
DIGNIDADE HUMANA

Data da Defesa: _____ de _____ de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof. Ms. Eliane Rodrigues Nunes

nota

Examinador Convidado: João Batista Valverde

nota

Dedico este trabalho e toda a minha trajetória na faculdade ao meu Aba, por ter me concedido tanta graça e favor imerecidos ao longo dessa jornada. Sem o Senhor, Deus, nada seria possível, és a razão de tudo.

AGRADECIMENTOS

Mais uma etapa vencida. É deste modo que abro as portas de mais um ciclo profissional.

Agradeço a Deus por ser meu maior companheiro e por nunca me abandonar, mesmo nos momentos mais difíceis que enfrentei durante essa jornada. A Ele, toda honra e glória.

Aos meus pais, que são a maior prova do amor e cuidado de Deus para comigo: por sonharem os meus sonhos, por nunca me deixarem desanimar, por serem minha maior inspiração e motivação para continuar. Vocês trazem vida à minha vida. Todo o meu amor e gratidão não são, e nunca serão, suficientes.

A minha mãezinha, que nunca mediu esforços para que eu realizasse meus sonhos, sempre me apoiou em cada fase. Desde o dia da prova do vestibular, ela não saiu do meu lado nem por um minuto. Mãe, a minha vida, as minhas conquistas e os meus sonhos realizados até hoje são frutos dos seus joelhos no chão, orando por mim. Eu sou realizada por te ter. Você é o significado de tudo na minha vida. Eu te amo incondicionalmente.

Meu pai, que mesmo sem expressar com palavras, demonstrava com atitudes. Nunca pensou duas vezes para fazer com que eu tivesse do bom e do melhor para conquistar os meus sonhos, sempre me encorajando e incentivando a nunca desistir, a sempre persistir nos meus objetivos. Ele acreditou em mim até mesmo quando eu não acreditava. Cada abraço e carinho foram fundamentais para que eu pudesse seguir em frente. Pai, você é meu alicerce.

André e Rosália, saibam que é tudo por vocês e para que vocês se orgulhem. Eu os amo incondicionalmente.

À minha tia Dene, eu sei que está em festa por minhas conquistas. Quem sou e a profissional que serei têm muito de você, tia. Sou grata por todos os conselhos, ensinamentos, puxões de orelha, por tudo. Tudo isso me fez progredir e ter garra para alcançar os meus objetivos e me tornar melhor a cada dia. Todo o meu amor e saudade.

À minha vizinha, que exerceu mais o papel de mãe em minha vida, que mesmo sem muito estudo sempre me deu bons conselhos, me incentivou a estudar para ter uma vida melhor e me educou com muito amor e princípios: essa conquista, e todas

as que ainda vier a ter na vida, são nossas, dona Nicinha. Meu amor e a saudade da senhora sempre me acompanharão pelo resto da vida.

Aos professores que fizeram parte da minha jornada acadêmica, em especial à minha orientadora, Profa. Me. Eliane Rodrigues Nunes, deixo aqui minha mais sincera gratidão. Cada aula, cada orientação e cada palavra de incentivo contribuíram de forma significativa para a construção do meu conhecimento e para o meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço por compartilharem não apenas o conteúdo teórico, mas também experiências, valores e exemplos de dedicação e compromisso. Levo comigo tudo o que aprendi com cada um, e reconheço o papel fundamental que tiveram na realização deste trabalho e na minha formação ao longo do curso. Muito obrigada por fazerem parte dessa caminhada.

A todos, meu mais profundo agradecimento. Este trabalho carrega um pouco de cada um que caminhou comigo, que acreditou em mim e que, de alguma forma, contribuiu para que eu chegasse até aqui. Que essa conquista seja apenas o começo de muitos outros sonhos realizados. Este trabalho é tão de vocês quanto meu.

OS EFEITOS DA ERA DIGITAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

DESAFIOS DO DIREITO À DESCONEXÃO E DA GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA

RESUMO

Rosilda Cardozo Durães¹

A pesquisa analisou os aspectos gerais da evolução da era digital e o direito à desconexão no contexto do teletrabalho. Investigou-se como a Revolução Tecnológica transformou as relações trabalhistas, com foco na ascensão do teletrabalho e nos desafios à regulamentação dos direitos dos trabalhadores. Adotou-se uma abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise de legislações nacionais e internacionais. Verificou-se que a era digital descentralizou os processos produtivos, flexibilizou o trabalho, mas também dissolveu as fronteiras entre vida profissional e pessoal, gerando sobrecarga e comprometendo a saúde dos trabalhadores. Constatou-se que o direito à desconexão emergiu como instrumento essencial para proteger o tempo de descanso, lazer e bem-estar, embora no Brasil não houvesse regulamentação específica até então, dependendo de interpretações constitucionais e projetos de lei em tramitação. Comparou-se a legislação brasileira com a de países como a França, que já reconheceu esse direito. Concluiu-se que a ausência de normas claras no Brasil expõe os trabalhadores a abusos, reforçando a necessidade de regulamentação legislativa, administrativa e judicial para concretizar o direito à desconexão, equilibrando os avanços tecnológicos com a dignidade humana e os direitos fundamentais.

Palavras-chave: Era digital; Teletrabalho; Direito à desconexão; Saúde do trabalhador; Dignidade humana.

THE EFFECTS OF THE DIGITAL AGE ON LABOR RELATIONS

CHALLENGES OF THE RIGHT TO DISCONNECT AND THE GUARANTEE OF HUMAN DIGNITY

ABSTRACT

The present study analyzed the general aspects of the evolution of the digital era and the right to disconnect in the context of remote work. It investigated how the Technological Revolution transformed labor relations, focusing on the rise of remote work and the challenges regarding workers' rights. A qualitative approach was adopted, based on a literature review and an analysis of national and international legislation. The study found that the digital paradigm of decentralized production processes and increased work flexibility but also blurred the boundaries between

¹ Graduanda do 9º período em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: rosilda2703@gmail.com.

professional and personal life, leading to work overload and compromising workers' health. The right to disconnect emerged as an essential tool to protect rest, leisure, and well-being. However, in Brazil, there was no specific regulation at the time, relying on constitutional interpretations and pending legislative proposals. The Brazilian legislation was compared to that of countries such as France, which had already recognized this right. The study concluded that the absence of clear regulations in Brazil exposed workers to abuse, reinforcing the need for legislative, administrative, and judicial regulation to enforce the right to disconnect, balancing technological advancements with human dignity and fundamental rights.

Keywords: Digital paradigm; Remote work; Disconnection rights; Worker's healthcare; Fundamental rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
 1. ASPECTOS GERAIS DA EVOLUÇÃO DA ERA DIGITAL E O DIREITO A DESCONEXÃO.....	10
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ERA DIGITAL NO ÂMBITO DE TRABALHO.....	10
1.2 IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS COM OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SUAS PERSPECTIVAS	11
1.3 CONCEITO DE DIREITO À DESCONEXÃO	11
1.4 LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO DIREITO À DESCONEXÃO.....	13
1.4.1 – Direito Comparado	13
1.4.2 - Legislação Brasileira sobre o Direito à Desconexão	14
 2. DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO	15
2.1 DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DECORRENTE	16
2.2 EFEITOS DA PRIVATIZAÇÃO DO TEMPO LIVRE DOS TRABALHADORES COM A HIPERCONNECTIVIDADE E EXCESSO DE TRABALHO.....	17
2.3 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS À SAÚDE E SEGURANÇA.....	19
2.4 A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL	20
 3. POSSÍVEIS MANEIRAS DE CONCRETIZAR O DIREITO À DESCONEXÃO	21
3.1 VIA LEGISLATIVA.....	21
3.2 VIA ADMINISTRATIVA.....	22
3.3 VIA JUDICIAL.....	23
 CONCLUSÃO	24
 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é explorar o reconhecimento do direito à desconexão do trabalho como uma garantia trabalhista essencial. Os avanços tecnológicos e a introdução de equipamentos modernos nas relações trabalhistas têm permitido que o trabalhador fique à disposição do empregador mesmo depois do expediente de trabalho. O direito à desconexão é um assunto novo no Brasil, sem legislação específica, nem posição consolidada entre os estudiosos ou tribunais.

Esse direito ganha destaque por sua relevância, especialmente diante da necessidade de proteger as garantias constitucionais do indivíduo. Sem essa proteção, o trabalhador pode ser alvo de violações reiteradas de seu espaço pessoal, que já são conhecidas, as quais são potencializadas pelos rápidos meios de comunicação

A justificativa do presente estudo é pautada no debate de uma temática ainda inicial no Brasil, sem conhecimento consolidado do próprio conceito, que é recente inclusive no mundo. Ademais, justifica-se pela análise dos efeitos do uso intensivo das tecnologias para o trabalho à distância, sobretudo à saúde. Por fim, baseia-se na investigação de mecanismos que visem à garantia do direito à desconexão ao trabalhador no geral não apenas a aquele que tem como regime de trabalho o remoto.

Quanto à bibliografia, cita-se que as buscas ocorrem mediante pesquisas livres no Google Acadêmico, a partir dos descritores: direito, desconexão e teletrabalho. Procedeu-se com uma revisão exploratória das referências bibliográficas dos artigos obtidos pelas pesquisas. Com isso, o trabalho foi dividido em três seções. A primeira seção busca estudar o contexto histórico dos avanços tecnológicos e o Direito à desconexão, realizando uma discussão conceitual quanto aos referidos institutos, trazendo o posicionamento de outros países, com o direito comparado e legislações quanto à esta modalidade e o tratamento a ela dado no Brasil.

Na segunda seção, é tratado o Direito à desconexão, abordando a problemática referente ao atual cenário do Brasil, qual seja a hiperconectividade e o excesso de trabalho. Referido direito será amplamente debatido, a partir do qual se depreende que o direito à desconexão pode ser entendido como um direito fundamental decorrente, em consonância com os princípios constitucionais e direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. No entanto, ao contrário de outros países, como França e Portugal, que se depararam com o fenômeno da hiperconectividade

no ambiente de trabalho e decidiram regulamentar o tema, o Brasil não possui disposições expressas quanto à desconexão, sendo o referido direito inferido, consoante se demonstrará dos diversos entendimentos jurisprudenciais, tanto do Tribunal Superior do Trabalho como de Tribunais Regionais, de dispositivos legais do ordenamento jurídico pátrio. Na última seção, serão sugeridas maneiras de concretização do direito à desconexão, a saber pelas vias judicial, administrativa e legislativa.

O direito à desconexão está ligado a outros direitos sociais constitucionalmente estabelecidos, como o lazer, a integridade física, a saúde, a segurança, a privacidade e a intimidade. Quando esses direitos são desrespeitados, o impacto vai direto ao princípio da dignidade humana, trazendo prejuízos ao trabalhador não apenas como profissional, mas também como pessoa.

Este trabalho está devidamente inserido na linha de pesquisa relações privadas, empresarialidade, propriedade intelectual e inovação tecnológica determinada pela PUC-Goiás, cujo objetivo geral dessa linha de pesquisa é analisar como a era digital tem transformado as relações trabalhistas, impactando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

1. ASPECTOS GERAIS DA EVOLUÇÃO DA ERA DIGITAL E O DIREITO A DESCONEXÃO

Nesta seção, será examinado como se deu o desenvolvimento da Revolução da Tecnologia e os fatores que influenciaram o surgimento do teletrabalho, além dos aspectos jurídicos desta modalidade em outros países e no Brasil.

A era digital como é o principal fator que caracteriza o atual período marcado pela disseminação das tecnologias da informação e comunicação, com transformações profundas nas relações sociais, econômicas e culturais.

A era digital trouxe novas formas de organização do trabalho, mas também gerou desafios, especialmente no que diz respeito à regulamentação dos direitos dos trabalhadores. Um dos direitos emergentes nesse cenário é o direito à desconexão, que garante aos trabalhadores a possibilidade de se afastamento das demandas profissionais fora do horário de trabalho, assegurando o seu tempo pessoal e evitando a sobrecarga de trabalho e o esgotamento emocional.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ERA DIGITAL NO ÂMBITO DE TRABALHO

A sociedade passou por diversas transformações durante o processo histórico e no final do século X ocorreu a transição para um mundo informacional com a Terceira Revolução Industrial, a qual aumentou em escala a produção, ao passo que diminuiu os postos de trabalho. Os recursos tecnológicos, acarretaram no surgimento de novas modalidades de trabalho.

Os avanços nos sistemas de transportes (como a aviação comercial e a modernização da malha ferroviária), assim como nas telecomunicações (como os telefones e a *internet*), permitiram que processos produtivos fossem descentralizados. As empresas podem coordenar operações em diferentes partes do mundo, com mão-de-obra qualificada, recursos e conhecimento especializados em diferentes locais. (Brasileiro, 2022, p.27).

Com os avanços cibernéticos da inteligência artificial, a Quarta Revolução Industrial ensejou o surgimento da Internet das Coisas. Esta nova era abrange ondas de descobertas em diversos campos, como: genética, nanotecnologia, energias renováveis e computação quântica. Essas inovações diferenciam a quarta revolução dos processos prévios, pois envolve uma fusão entre os domínios físicos, digitais e biológicos, com contribuições conjuntas entre as áreas (Schwab, 2019, p.21-22).

Os dispositivos tecnológicos de informação e comunicação que se modernizam progressivamente aliados à necessidade de interação subordinativa entre empregador e empregado foram decisivos para permitir que novas formas de regime laboral, como o teletrabalho fossem criadas. A tecnologia sempre atuou como agente transformador da sociedade, seja em menor ou maior escala. No mundo do trabalho não seria diferente, sendo ela, responsável por moldar os novos modos de produção, a relação entre empregadores e empregados, e até mesmo o que se entendia por trabalho.

1.2 IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS COM OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E SUAS PERSPECTIVAS

As inovações tecnológicas provocam grandes mudanças na rotina das pessoas e na sociedade. Nesse contexto, há transformações significativas nas relações trabalhistas, com novos desafios e perspectivas para o mundo do trabalho. As novas tecnologias no ambiente de trabalho mudaram a forma como as empresas e os trabalhadores se relacionam, forçando a adaptação rápida às novas realidades. A automação e o uso de inteligência artificial têm substituído empregos em funções repetitivas, criando a necessidade de qualificação e atualização contínua dos trabalhadores. As novas tecnologias exigem habilidades digitais, como programação e análise de dados, mudando o perfil das habilidades no mercado de trabalho.

A flexibilidade acarretada pela informatização tem mudado as dinâmicas de trabalho. O trabalho remoto e os modelos híbridos estão se tornando comuns, oferecendo maior liberdade para os colaboradores. Esse processo de trabalho remoto impõe um desafio da limitação de fronteiras entre vida profissional e pessoal, levando ao risco de exaustão e ao aumento da pressão para a produtividade constante. A gestão das novas formas de trabalho exige uma abordagem humanizada e adaptável, equilibrando as demandas tecnológicas com o bem-estar do trabalhador.

1.3 CONCEITO DE DIREITO À DESCONEXÃO

O surgimento de novas modalidades de trabalho não é exclusivo da Quarta Revolução industrial. O teletrabalho surgiu de uma antiga ideia de descentralização do processo produtivo e das novas tecnologias que permitem a flexibilidade de horários e locais.

O teletrabalho enquanto modalidade laboral passou a ter mais relevância no Brasil com a regulamentação por meio da Lei 13.467 de 2017. Esse é um avanço importante, posto que o empregado poderá realizar as funções laborais no conforto de sua casa. Todavia, é justamente nessa situação que o ambiente domiciliar, naturalmente designado como local de descanso, passa a ter um caráter laboral, ocasião em que o trabalhador passa a levar seu trabalho para dentro de sua casa.

O teletrabalho traz vantagens para empregador e empregado, mas também desvantagens, sobretudo à parte hipossuficiente desta relação, a exemplo da dificuldade de constatação do tempo efetivamente trabalhado, bem como de instituir uma separação entre o tempo de trabalho, tempo de repouso, que pode incorrer em jornadas exaustivas que prejudiquem substancialmente a saúde física e mental do trabalhador.

Neste cenário, surge o denominado direito à desconexão, sobre o qual se debruça o presente trabalho. Este direito pode ser entendido como o direito de não exercer atividades relacionadas ao trabalho nos períodos destinados ao lazer e ao descanso, refere-se à capacidade do trabalhador de se afastar das obrigações profissionais fora do horário de trabalho e de não ser abordado por questões relacionadas ao trabalho em períodos destinados ao descanso e à vida pessoal. É um reflexo da necessidade de equilibrar as exigências profissionais com a preservação da saúde mental e física, além de garantir o direito a um tempo livre efetivo.

A discussão sobre o direito à desconexão está ligada aos direitos humanos, que reconhecem a dignidade, bem-estar e a individualidade como princípios fundamentais. Para avaliar os efeitos da era digital nas relações de trabalho é crucial para garantir que os avanços tecnológicos não comprometam os direitos humanos dos trabalhadores. Apesar de não ser legalmente previsto no ordenamento jurídico brasileiro, este direito decorre de previsões legais referentes à limitação da jornada de trabalho, garantia à saúde e segurança dos trabalhadores, ao lazer, dentre outros direitos fundamentais. Os artigos 7º a 11º da Constituição Federal preveem os direitos sociais específicos dos trabalhadores, sendo incontestável sua aplicação sobre os direitos privados.

Nesta senda, Estevão Mallet (2005, p. 66-67) assevera que o empregado, quando da assinatura do contrato de trabalho, o faz com a sua condição humana e são a ele inerentemente resguardados os direitos fundamentais destinados a qualquer pessoa humana, como o direito à intimidade e à vida privada. Em razão do princípio

da dignidade da pessoa humana é que decorre o tratamento digno a que o empregado tem direito, subordinado a partir do exercício de sua autonomia ao empregador.

As cláusulas do contrato de trabalho não podem violar os direitos fundamentais, sob pena de violação a todo o ordenamento jurídico, pois, como visto, tais direitos têm eficácia e irradiam sobre todo ele. É evidente a dedicação do texto constitucional quanto à jornada de trabalho, ao tempo de vida do empregado e ao direito ao descanso e lazer. Essas normas constitucionais revelam o dever de salvaguardar o direito ao não-trabalho, que, neste contexto, revela-se sob o direito à desconexão.

Esse direito traduz-se na necessidade de desconexão do trabalhador, com extrema relevância no paradigma da sociedade da tecnologia e da informação, a considerar que o uso de mecanismos tecnológicos torna viável o trabalho em qualquer localidade e qualquer horário.

Neste sentido, Oliveira (2010) define que o direito à desconexão pode ser estabelecido com a aquele que assiste o trabalhador a não estar sujeito a ingerências, pedidos ou contato do empregador para o qual trabalha em seu período de descanso de trabalho, independentemente do tipo: intra ou interjornada, semanal, anual ou qualquer tipo de licença. Ou da forma de contato, como *pager*, computador, *email* ou aparelhos afins. Trata-se, portanto de um direito de permanecer desconectado do trabalho em seu respectivo momento de descanso, evitando a interrupção por qualquer tecnologia da informação.

A diferença entre o direito à desconexão e outros direitos trabalhistas é a especificidade quando da limitação da invasão do ambiente pessoal do trabalhador por obrigações profissionais. Outros direitos, como o direito a férias ou descanso, envolvem períodos definidos de afastamento do trabalho. O direito à desconexão trata da liberdade de não ser contatado ou cobrado por tarefas fora do expediente, desobrigando o trabalhador da "onipresença" da empresa, que pode gerar estresse e esgotamento em função da constante necessidade de verificação de e-mails ou atender a telefonemas em horários não comerciais.

1.4 LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO DIREITO À DESCONEXÃO

1.4.1 – Direito Comparado

A França foi uma das pioneiras na regulamentação do direito à desconexão. Em 2017, a reforma trabalhista francesa determinou que empresas com mais de 50 funcionários implementassem medidas que garantissem que seus trabalhadores

pudessem se desconectar ao final do expediente. A intenção da norma é desobrigar disponibilidade constante dos empregados, prevenir problemas como *burnout* e promover equilíbrio entre vida profissional e pessoal. As empresas devem adotar políticas internas claras sobre o uso de dispositivos eletrônicos fora do horário de trabalho (França, 2018).

Ainda não que haja uma legislação específica na União Europeia sobre o direito à desconexão, a Diretiva Europeia de Tempo de Trabalho garante direito aos trabalhadores a pausas adequadas e períodos de descanso diário e semanal. Embora a desconexão digital não esteja explicitamente mencionada, o tema é discutido com mais frequência, sobretudo com o aumento da incidência do trabalho remoto, que impõe novos desafios na regulamentação do tempo livre dos trabalhadores.

Em 2021 a Itália começou adotar medidas em relação ao direito à desconexão. O país estabeleceu um código de ética para o trabalho remoto, destacando o direito dos trabalhadores de não serem contatados fora do horário de expediente. A regulamentação visa à garantia que os empregados possam desfrutar do tempo pessoal sem a pressão de atender a demandas de trabalho, ajudando a prevenir o esgotamento relacionado ao uso excessivo de tecnologia (Itália, 2017).

1.4.2 - Legislação Brasileira sobre o Direito à Desconexão

No Brasil, o direito à desconexão ainda não possui uma regulamentação específica, mas avanços têm sido feitos para lidar com o tema, especialmente em um contexto de crescente adoção do teletrabalho.

A Lei nº 13.467/2017 promoveu a Reforma Trabalhista, trazendo mudanças no regime de teletrabalho no Brasil. No entanto, a lei não abordou diretamente o direito à desconexão. Ela regulamentou o trabalho remoto e permite que empregadores e empregados definam contratualmente as condições de trabalho, incluindo o horário de expediente e o uso de tecnologias fora do expediente. Não houve pacificação dos critérios ligados ao direito de desconexão do trabalho.

Em resposta ao aumento do trabalho remoto e à crescente preocupação com o direito dos trabalhadores, diversos projetos de lei têm sido propostos no Congresso Nacional. O ponto em comum desses projetos é que os trabalhadores não sejam obrigados a atender e-mails ou responder a mensagens fora do expediente, além do estabelecimento de regras mais claras para o uso de tecnologia no teletrabalho.

A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto no Brasil e trouxe à tona a necessidade de regulamentação específica sobre o direito à desconexão. A Medida Provisória tratou das novas formas de contratação, refletindo na organização do trabalho remoto, embora não tenha abordado diretamente a desconexão. A discussão sobre a proteção do tempo pessoal dos trabalhadores ganhou maior relevância, com aumento da conscientização sobre a necessidade de normas mais claras e eficazes.

Apesar da ausência de regulamentação formal sobre o direito à desconexão no Brasil, algumas decisões judiciais têm tratado de questões relacionadas ao uso excessivo de tecnologia fora do expediente. Em algumas situações, os tribunais reconhecem que os trabalhadores têm períodos de descanso real, sem demandas profissionais, especialmente em casos de sobrecarga de trabalho ou quando as condições de jornada não são respeitadas.

O direito à desconexão enfrenta desafios em sua implementação, uma vez que envolve questões culturais e econômicas complexas relacionadas ao mundo do trabalho, variando de acordo com cada nação. O aumento da digitalização e a adaptação das empresas ao trabalho remoto exigem novas formas de regulação, que busquem equilibrar as necessidades do mercado com os direitos dos trabalhadores.

A tendência futura aponta para uma regulamentação progressiva do direito à desconexão, com leis mais claras e específicas, especialmente à medida que mais países consolidam o trabalho remoto como prática permanente. No Brasil, espera-se que os projetos de lei em discussão avancem, criando um marco jurídico que garanta a proteção dos trabalhadores na era digital.

2. DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

É inegável a dependência entre o ser humano e o trabalho. É por meio dele que o indivíduo não só garante a subsistência, mas estabelece relações, demonstrando autonomia perante a sociedade. Essa dependência não pode servir como justificativa para desrespeitar direitos constitucionais no ambiente de trabalho, em clara violação aos direitos da personalidade do trabalhador.

Esta seção tratará da importância e do direito do teletrabalhador de exercer suas funções em ambiente de trabalho adequado, reconhecendo o valor social do trabalho para o indivíduo. Porém, também será ressaltada a necessidade de

estabelecer limites para que não haja violação de seus direitos fundamentais. Em seguida, será discutido o impacto da hiperconexão no trabalho, sobretudo quanto ao respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, como o lazer e descanso. Esse impacto é mais evidente para aqueles que atuam no regime de teletrabalho, considerando as particularidades dessa modalidade.

2.1 DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL DECORRENTE

O direito à desconexão tem se destacado como questão essencial no cenário hodierno do trabalho. Esse direito pode ser considerado um desdobramento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, considerando a necessidade de equilibrar a vida profissional e privada e visando à preservação saúde mental e bem-estar dos indivíduos. Em um mundo cada vez mais conectado, em que as fronteiras entre o trabalho e o lazer se tornam mais limítrofes, o direito à desconexão se configura como mecanismo de proteção contra a sobrecarga de demandas laborais.

O direito à desconexão está ligado ao princípio da dignidade humana, garantindo uma vida equilibrada e saudável. Esse direito assegura que o trabalhador tenha a possibilidade de se afastar de suas obrigações profissionais fora do horário de expediente, desobrigado a responder a mensagens, e-mails ou outras formas de comunicação relacionadas a demandas laborais. Ao garantir essa pausa, o direito à desconexão fortalece a autonomia do trabalhador, permitindo a recuperação da energia física e emocional, além de dedicar tempo à família, ao lazer e ao autocuidado. Em cada circunstância que o trabalhador atende uma ligação, se conecta via *Whatsapp* ou *email* com o seu empregador durante as férias, intervalos de descanso, finais de semana, a ele é negado o momento de descanso, interrompendo o seu direito a estar desconectado, aumentando significativamente o tempo da jornada de trabalho.

O Direito à desconexão faz parte do plano de direitos sociais, juntamente com o direito às férias, repouso semanal remunerado, intervalo intra e inter-jornada, saúde, lazer, segurança do trabalho, privacidade e vida privada. Esses direitos foram nomeados por Otávio Calvet como direitos de segunda dimensão e assim afirmou:

Tem os direitos de segunda dimensão, portanto, um cunho substancial, de prestação positiva do Estado, que deve propiciar aos cidadãos o gozo de direitos como trabalho, lazer, segurança etc., ficando tais direitos conhecidos como “direitos sociais” de forma genérica (CALVET, 2005, p. 41)

Apesar da obrigatoriedade de se cumprir a jornada de maneira seletiva e cuidadosa, o direito ao descanso deve ser igualmente protegido, garantindo a convivência social do indivíduo, reafirmando, com isso, a manutenção do direito à dignidade humana. O Direito à desconexão é um tema inovador e fixá-lo como Direito trabalhista reveste-se de significativa importância, posto que o trabalhador necessita gozar do seu período destinado ao descanso.

Entende-se, portanto, que o direito à desconexão representa uma evolução natural dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo em um mundo onde a tecnologia e a conectividade podem invadir o espaço privado e pessoal dos indivíduos. Reconhecer esse direito é essencial para garantir que o trabalho seja um dos componentes da dignidade humana, assegurando que o trabalhador possa gozar de uma vida equilibrada e saudável.

2.2 EFEITOS DA PRIVATIZAÇÃO DO TEMPO LIVRE DOS TRABALHADORES COM A HIPERCONECTIVIDADE E EXCESSO DE TRABALHO.

A privatização do tempo livre do trabalhador decorrente da conectividade ininterrupta configura verdadeiro dano existencial. Esse conceito refere-se à violação da esfera íntima e pessoal do trabalhador, prejudicando a capacidade de viver plenamente fora do ambiente de trabalho. A constante disponibilidade para atender a demandas laborais fora do horário de expediente, compromete o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Esta condição de conexão excessiva faz com que as fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal tornem-se imprecisas e limítrofes. O tempo e o espaço pessoal são frequentemente invadidos por demandas laborais, sob a expectativa de disponibilidade e proatividade do trabalhador. Esses acontecimentos desencadeiam uma série de infortúnios que transbordam para além da vida do indivíduo, alcançando seus familiares e a depender do campo de visão, toda a sociedade.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 assegura a limitação do tempo de trabalho em seu artigo 7º, XIII e XVI, como:

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 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XVI – remuneração do serviço extraordinário

não superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. Sendo assim, passamos a conceituar o Direito à Desconexão partindo do pressuposto de que se trata de um Princípio Fundamental. Tal preceito precisa, de todo modo, ser observado, tendo em vista a necessidade de estabelecermos um patamar humanitário em detrimento das relações de trabalho (BRASIL, 1988)

O conceito de dignidade da pessoa humana foi estabelecido por Immanuel Kant. Arelado a outros conceitos, a dignificação do homem para Kant partia do pressuposto de que o homem é um fim em si mesmo, por conseguinte, a ele não deve ser atribuído valor. “Não pode haver no Estado nenhum homem sem qualquer dignidade, pois ao menos a de cidadão ele tem...”

Refletindo o espírito kantiano, a Constituição Federal trouxe a dignidade da pessoa como instituto (princípio) fundamental, e para além disso, um princípio fundamental de primeira ordem, sendo imprescindível a aplicação em qualquer circunstância, afinal, como antes afirmado, o indivíduo não existe sem dignidade.

Ainda nesse sentido, bem como explicado anteriormente, no ensejo dos direitos fundamentais, os direitos sociais surgem como uma necessidade ao indivíduo, nesse caso, trabalhador, que deve preservar as suas garantias. A Constituição Federal, prevê o direito ao lazer em seu artigo 6º, caput: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

E menciona em seu artigo 7º, inc. IV, a respeito do salário mínimo ter que alcançar um valor que cubra a necessidade de lazer do indivíduo, nos seguintes moldes:

Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL, 1988).

Diante do exposto, observa-se a importância do direito ao lazer como direito social garantido a todos os empregados. Em um mundo onde o trabalho tem potencial de se estender além do horário estabelecido, o direito ao lazer e à intimidade se tornam essenciais para que o trabalhador possa cultivar sua vida social, afetiva e familiar. A desconexão do trabalho, portanto, é uma ferramenta de proteção da vida privada, permitindo que o trabalhador preserve sua individualidade e autonomia, distantes da constante vigilância ou exigências laborais.

2.3 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO À DESCONEXÃO NA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS À SAÚDE E SEGURANÇA

O direito à desconexão está intimamente ligado à proteção da saúde e segurança do trabalhador, áreas regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas trabalhistas. O excesso de trabalho e a falta de tempo adequado para descanso, tem sido uma das principais causas para a incidência dos problemas de saúde ocupacional, como doenças psicológicas e cardiovasculares.

A preservação dos direitos à saúde, higiene e segurança no trabalho é essencial para garantir o bem-estar do trabalhador. O direito à desconexão do trabalho assegura ao trabalhador a liberdade para se dedicar à preservação dessas necessidades essenciais. Com a evolução das relações de trabalho, especialmente com as revoluções informacionais, é necessário reconhecer e aplicar as garantias constitucionais que protejam a integridade física, a saúde e a vida do trabalhador, especialmente diante da crescente pressão para aumentar a produtividade.

O direito à desconexão está diretamente relacionado aos direitos fundamentais e sociais do trabalhador, garantindo que ele tenha tempo para descansar, o que, por sua vez, reduz acidentes de trabalho causados pela exaustão e consequentemente ao garantir períodos de descanso, o trabalhador pode recuperar suas energias e melhorar sua produtividade.

A necessidade de desconectar do trabalho é fundamentada por fatores biológicos, sociais e econômicos. O excesso de trabalho incorre em fadiga e estresse, afetando a saúde física e mental do trabalhador e as suas relações sociais. Do ponto de vista econômico, um trabalhador sobrecarregado e sem tempo para lazer ou é menos produtivo, o que prejudica também os interesses da empresa.

Os prejuízos não afetam apenas o trabalhador, mas também a empresa, a família do trabalhador e a sociedade. Portanto, é fundamental garantir que o direito à desconexão seja amplamente reconhecido e respeitado em todas as relações de trabalho, com o objetivo de preservar a saúde, segurança, higiene e o lazer dos trabalhadores, independentemente de condição contratual.

A desconexão funciona como uma medida preventiva, permitindo ao trabalhador manter a distância saudável do ambiente de trabalho e reduzindo o risco de desenvolvimento de doenças relacionadas ao estresse e esgotamento mental. Assim, ao garantir o direito à desconexão, as empresas não apenas promovem o bem-

estar de seus colaboradores, mas também contribuem para a preservação da saúde e da segurança no trabalho.

2.4 A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO BRASIL

O tema objeto de estudo deste trabalho é relativamente novo no Brasil, discutido primeiramente por Jorge Souto Maior, em 2003, com o texto “Direito à Desconexão do Trabalho”. A nossa legislação não trata especificamente sobre o tema, sendo as inferências contidas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Desde a elaboração das leis que incluíram o trabalho à distância no artigo 6º da CLT e o conceito de teletrabalho no artigo 75-B da CLT, e após o contexto da pandemia de Covid-19 que intensificou estas modalidades de trabalho com uso de mecanismos tecnológicos, a legislação brasileira ainda não abordou o tema do direito à desconexão de forma expressa. No Brasil ainda não há regulamentação específica sobre o direito à desconexão, o que deixa os trabalhadores em situação vulnerável, sobretudo no cenário do teletrabalho. Embora a CLT e a Constituição tratem da proteção ao trabalhador e limitem a jornada de trabalho, não há normas claras que assegurem o desligamento das obrigações laborais fora do expediente.

A falta de regulamentação expõe os trabalhadores a excessos de carga de trabalho, afetando sua saúde física e mental, e prejudica sua qualidade de vida. A constante disponibilidade pode gerar estresse e violar o direito à privacidade. A regulamentação desse direito no país se torna cada vez mais urgente, especialmente com o aumento do trabalho remoto. A criação de uma legislação específica ajudará a garantir o equilíbrio entre as demandas do mercado e os direitos do trabalhador, alinhando-se com boas práticas internacionais e promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis.

A CLT, as orientações jurisprudenciais e as súmulas são os instrumentos do direito capazes de garantir que as benesses sociais sejam mantidas. Espera-se, portanto, que os tribunais permaneçam decidindo a favor da existência do direito à desconexão. O homem precisa viver para além do trabalho. Existe uma vida fora dali e essa precisa ser gozada, respeitando-se por óbvio, as particularidades de cada um. Com isso, aguarda-se que as lacunas normativas sejam suprimidas, a fim de que se

busque sempre o ideal, afinal a luta é pela manutenção da vida que é nosso bem maior.

3. POSSÍVEIS MANEIRAS DE CONCRETIZAR O DIREITO À DESCONEXÃO

Nesta última seção busca-se explorar as formas de concretizar o direito à desconexão, visando proteger o trabalhador e seus direitos. Antes de discutir os mecanismos, é importante destacar que o direito à desconexão deve ser encarado, primeiramente, como uma questão de educação do trabalhador para o autogoverno de sua jornada, equilibrando suas limitações entre as demandas da empresa e suas necessidades pessoais. Não há uma solução única ou "receita" que assegure plena e efetivamente o direito à desconexão, não se trata, portanto, de um rol taxativo, trata-se de medidas gerais que devem ser adaptadas por cada empresa ou categoria de trabalhadores.

Feitas as considerações acima, sugerem-se algumas formas de concretização do direito à desconexão nas relações de teletrabalho, a saber pelas vias legislativa, administrativa e judicial.

3.1 VIA LEGISLATIVA

Uma das formas mais eficazes de garantir o direito à desconexão é por meio da criação ou modificação de normas legislativas que estabeleçam claramente esse direito. Embora o Brasil não tenha uma regulamentação específica sobre o tema, é possível que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) seja alterada ou que seja criada legislação específica que pacifique essa temática.

Alteração da CLT: A CLT regula as relações trabalhistas no Brasil, sua modificação para incluir dispositivos que assegurem a desconexão do trabalhador fora da jornada de trabalho poderá permitir o estabelecimento de limites para a comunicação profissional fora do expediente, proibindo que o empregador exigisse que o trabalhador realizasse tarefas ou estivesse disponível constantemente, sobretudo a partir de canais de e-mails, mensagens instantâneas e outras ferramentas digitais.

Criação de uma Lei Específica sobre o Direito à Desconexão: o direito à desconexão poderia ser estabelecido por meio de nova legislação, a qual seria voltada à regulamentação específica do trabalho remoto e digital. É importante que seja

estabelecido claramente o direito do trabalhador de se desconectar de suas obrigações profissionais fora da jornada de trabalho, além de limites e penalidades para as empresas que descumprissem essa norma. A criação de uma legislação específica garantiria maior clareza e proteção jurídica aos trabalhadores.

Adoção de Acordos Coletivos ou Convenções Sindicais: Outra possibilidade seria a inclusão do direito à desconexão nos acordos e convenções coletivas de trabalho. A partir da negociação coletiva, sindicatos e empregadores poderiam estabelecer regras específicas para o teletrabalho, visando garantir o tempo de descanso real, desobrigando o trabalhador a responder e-mails ou mensagens fora do expediente.

3.2 VIA ADMINISTRATIVA

Além da via legislativa, a concretização do direito à desconexão pode ser promovida por meio de medidas administrativas. Nessa abordagem, a responsabilidade recai sobre o poder público e as próprias empresas, que podem adotar práticas e diretrizes para garantir que o direito à desconexão seja respeitado no cotidiano dos trabalhadores.

Normas Internas nas Empresas: A partir da criação políticas internas que assegurem o direito à desconexão dos funcionários, incluindo a definição de horários do expediente e proibição de comunicação ou trabalho fora dessas horas. Algumas empresas já têm adotado essa abordagem, com a definição de horários em que seus empregados não devem ser contatados para questões relacionadas ao trabalho.

Instruções e Orientações do Ministério do Trabalho: A partir de diretrizes ou instruções normativas a partir dos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego, orientando as empresas sobre como garantir o direito à desconexão. Essas diretrizes poderiam fornecer recomendações para a implementação de políticas de teletrabalho responsáveis, marcadamente quanto ao tempo de descanso dos trabalhadores e na prevenção de sobrecarga de trabalho.

Capacitação e Consultoria para Empresas: Por meio de programas de capacitação e consultoria para as empresas, especialmente as de pequeno e médio porte quanto às políticas de desconexão. Esse apoio seria fundamental para que todas as empresas possam adotar boas práticas de trabalho remoto e respeitar o direito de seus colaboradores.

Ações de Fiscalização: Com o fortalecimento da fiscalização sobre as condições de trabalho remoto, com verificação do cumprimento das normas que garantem o direito à desconexão, tanto por parte das empresas quanto do próprio governo. O Ministério Público do Trabalho (MPT) poderia atuar junto à promoção do cumprimento de normas relacionadas à desconexão, assegurando que as empresas respeitem os períodos de descanso dos trabalhadores.

3.3 VIA JUDICIAL

Quando as vias legislativa e administrativa não forem suficientes para assegurar o direito à desconexão, o poder judiciário pode ser acionado para garantir que o direito dos trabalhadores seja cumprido. Nesse contexto, a via judicial seria utilizada para resolver conflitos individuais ou coletivos relacionados à desconexão, assegurando que as empresas respeitem as normas trabalhistas e a saúde mental dos empregados.

Ação Trabalhista Individual: através de uma ação trabalhista, o trabalhador pode buscar a imposição de limites claros sobre o horário de trabalho e exigir o cumprimento desse direito a partir de uma decisão judicial.

Ação Coletiva de Sindicatos: Visando à garantia que o direito à desconexão seja respeitado em uma categoria ou grupo de trabalhadores. A ação coletiva pode ser eficaz para resolver questões que afetam um grande número de trabalhadores, forçando a empresa a adotar medidas que protejam o direito à desconexão.

Intervenção do Ministério Público do Trabalho (MPT): A partir de ações civis públicas, garantindo que as empresas respeitem às normas relacionadas ao direito à desconexão. Além disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT), pode atuar como agente fiscalizador, agindo preventivamente.

Controle Judicial do Teletrabalho: Com a criação de precedentes importantes com decisões que reconheçam a validade do direito à desconexão, mesmo na ausência de legislação específica. A jurisprudência nestes casos pode estabelecer uma base para futuras disputas e orientar as empresas a adotar práticas de trabalho remoto equilibradas e saudáveis.

CONCLUSÃO

O direito à desconexão e a possibilidade de seu reconhecimento como direito fundamental reveste-se de grande relevância para a sociedade atual diante da intensificação da utilização das tecnologias no âmbito do trabalho. Ao longo deste trabalho, observou-se que o direito à desconexão não é apenas questão de necessidade imediata para o trabalhador, mas um componente de sua saúde física e mental, capaz de promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No Brasil, o sistema jurídico e normativo, ainda apresenta lacunas significativas quanto à regulamentação do direito à desconexão no teletrabalho. A Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normas infraconstitucionais podem ser vistas como bases para a proteção do trabalhador, no entanto, a ausência de um dispositivo claro e específico sobre a desconexão aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores.

A desconexão se apresenta como uma salvaguarda não apenas ao trabalhador, mas à própria organização empresarial. Um trabalhador que consegue se desligar de suas funções no tempo devido, além de preservar sua saúde, é mais produtivo e engajado na rotina profissional. O excesso de carga de trabalho leva a desgastes físicos e psicológicos, podendo causar doenças ocupacionais e mesmo acidentes de trabalho.

Ao analisar as políticas adotadas em outros países, o direito à desconexão já foi incorporado à legislação, como no caso da França. Diante disso, o Brasil se encontra em um momento crucial, sendo urgente a criação de legislação específica. Embora a Reforma Trabalhista tenha introduzido no ordenamento jurídico brasileiro o conceito de teletrabalho, não foi estabelecido o direito do trabalhador se desligar das suas funções fora do horário de expediente, permitindo que sejam acionados a qualquer momento, independentemente da hora ou do dia. Isso aumenta a vulnerabilidade do trabalhador e pode impactar negativamente sua qualidade de vida.

Diversas soluções podem ser propostas, como a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir dispositivos específicos que protejam o direito à desconexão; criação de leis específicas que tratem do direito à desconexão, com regras claras para o trabalho remoto, garantindo maior proteção ao trabalhador e permitindo que ele se desconectasse efetivamente, sem medo de represálias ou prejuízos em sua carreira.

No campo administrativo, as empresas podem elaborar políticas internas que respeitem o direito à desconexão de seus colaboradores, essas medidas são importantes para criar uma cultura empresarial saudável. O poder público também pode desempenhar um papel fundamental no processo, por meio da criação de diretrizes normativas que orientem as empresas quanto às práticas responsáveis de trabalho remoto, além de promover programas de capacitação.

A fiscalização também deve ser uma prioridade. O Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, podem intensificar as ações de fiscalização do trabalho remoto, garantindo os direitos dos trabalhadores. No aspecto judicial, é fundamental que o Judiciário brasileiro também se envolva na questão, a partir de precedentes que reforcem a importância do direito à desconexão. As ações judiciais individuais ou coletivas podem ser ferramentas para garantir que as empresas respeitem a jornada de trabalho dos seus colaboradores.

A implementação do direito à desconexão no Brasil é uma necessidade urgente, sobretudo no contexto do avanço do trabalho remoto e das novas formas de comunicação digital. Para que o direito à desconexão seja plenamente efetivo, é necessário o comprometimento dos três poderes – Legislativo, Executivo e Judiciário, com a criação e implementação de normas claras que protejam o trabalhador, promovam seu bem-estar e, ao mesmo tempo e assegurem que as empresas possam prosperar sem comprometer a saúde de seus colaboradores. A desconexão não é apenas um direito do trabalhador, mas princípio fundamental para a construção de um ambiente de trabalho que promovam um estilo de vida com dignidade para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

AMARAL, O. *A Eficácia Horizontal Imediata do Direito Social ao Lazer nas Relações Privadas de Trabalho*. Tese (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, pp. 42.

BRASIL. [CLT (1943)]. *Consolidação das Leis Ttrabalhistas de 1943*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 de novembro de 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 de novembro de 2024.

BRASILEIRO, Eduardo E. TambeliniT. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo, SP: Almedina, 2022

CALVET, Otavio Amaral. *A eficácia horizontal imediata do direito social ao lazer nas relações privadas de trabalho*. 2005. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

COSTA, A. R. *Teletrabalho: Uma análise das modalidades e impactos*. São Paulo: Editora Futura, 2024.

ESPANHA. *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em: 24 de novembro de 2024.

FRANÇA. *Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029, Inédit. N° de pourvoi 17-13.029*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>. Acesso em: 24 de novembro de 2024.

ITALIA. *LEGGE 22 maggio 2017, n. 81*. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>. Acesso em: 24 de novembro de 2024.

Kant, Immanuell. , 1724-1804. *Metafísica dos Costumes / Immanuel Kant ; tradução [primeira parte] Clélia Aparecida Martins, tradução [segunda parte] Bruno Nadai, 76 Diego Kosbiau e Monique Hulshof. – Petrópolis, RJ: Vozes; Bragança Paulista, SP : Editora. Universitária São Francisco, 2013. – (Coleção Pensamento Humano).*

MALLET, Estevão. *Apontamentos sobre o Direito à Intimidade no Âmbito do Contrato de Trabalho*. In: ARRUDA, Roberto Parahyba de Pinto (Coord.). *O Direito e o Processo do Trabalho na Sociedade Contemporânea*. São Paulo: LTr, 2005, p. 66-67.

OIT – *Organización Internacional del Trabajo*. Impacto de la COVID-19 em cadenas mundiales de suministro em América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y

Uruguay. Disponível em:
[https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_771742/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_771742/lang-es/index.htm).
Acesso em: 24 de novembro de 2024.

OLIVEIRA, C. D. *Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista*. Revista LTr, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

LIMA, C. *A Reforma Trabalhista e o Teletrabalho: Implicações e Desafios*. Brasília: Editora Nacional, 2019.

SCHWAB, K. *A quarta Revolução Industrial*. Bauru, SP: Edipro, 2019