

Artigo

## **Além do expediente: como garantir o direito à desconexão do trabalho e proteger a saúde mental na era digital**

*Beyond working hours: how to guarantee the right to disconnect from work and protect mental health in the digital age*

Brunna Jéssica Martins Olinto da Silva<sup>1</sup> e Bento Herculano Duarte Neto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. ORCID: 0009-0003-9051-7627. E-mail: [brunna2103@gmail.com](mailto:brunna2103@gmail.com);

<sup>2</sup>Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo. Desembargador Federal do Trabalho junto à Corte Regional da 21ª Região e Professor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. ORCID: 0000-0002-1663-3000. E-mail: [bento@trt21.jus.br](mailto:bento@trt21.jus.br).

Submetido em: 13/05/2025, revisado em: 18/04/2025 e aceito para publicação em: 27/05/2025.

**Resumo:** Este trabalho investiga o direito à desconexão no contexto laboral, explorando seus alicerces jurídicos e os desafios impostos pela era digital. A crescente fusão entre vida profissional e pessoal, intensificada pela tecnologia, tem impactos diretos na saúde mental dos trabalhadores, evidenciando a necessidade urgente de regulamentação. Através de uma análise abrangente de bibliografia, legislação e jurisprudência, o estudo busca soluções para conciliar as exigências do trabalho com o direito ao descanso, concluindo pela importância crucial de uma legislação específica para garantir a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão; Ambiente de trabalho; Era digital; Legislação trabalhista; Saúde mental.

**Abstract:** This work investigates the right to disconnect in the work context, exploring its legal foundations and the challenges imposed by the digital age. The growing fusion between professional and personal life, intensified by technology, has direct impacts on the mental health of workers, highlighting the urgent need for regulation. Through a comprehensive analysis of bibliography, legislation and jurisprudence, the study seeks solutions to reconcile the demands of work with the right to rest, concluding that specific legislation is crucial to ensure mental health and well-being in the workplace.

**Keywords:** Right to disconnect; Work environment; Digital age; Labor legislation; Mental health.

### 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Em primeira análise, precisamos compreender o ambiente de trabalho, suas condições, normas e estruturas que cercam o exercício da atividade laboral. Tal compreensão, está ligada diretamente à saúde, segurança e integridade física e mental dos trabalhadores. Desta feita, a Constituição Federal do Brasil de 1988 disciplina a proteção ambiental como sendo um direito básico dos trabalhadores garantido e disposto no Artigo 7º, inciso XXII, sendo o dever do Estado limitado a promover condições de segurança e saúde no trabalho.

Assim, o direito a um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana e a saúde física e mental do indivíduo está intrinsecamente ligado aos direitos fundamentais, estabelecidos na Constituição Federal. Partindo desse ponto, os empresários são obrigados a garantir que suas práticas de gestão respeitem tanto os limites físicos quanto mentais dos indivíduos e não contrariem esses princípios presentes em nossa Constituição, mas sim se baseiam neles para a promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Após décadas, e com o crescente aumento de doenças relacionadas à saúde mental, foi possível perceber que o aumento da prática generalizada de “horas extras”, representa uma agressão à boa saúde do trabalhador. O que antes era apenas físico, braçal, árduo, hoje, é possível evidenciar que esta prática influencia nos cenários físicos e mentais dos trabalhadores.

A Constituição Federal, em seu artigo 4º, assegura o direito ao descanso remunerado, como meio de preservar tanto a saúde quanto a dignidade dos trabalhadores, além

disso jornadas de trabalho que excedam os limites legais, não apenas reduzem a qualidade de vida do trabalhador, mas na prática causam um aumento direto nas doenças ocupacionais – sobretudo nas atividades que exigem alta concentração e responsabilidade.

Com o crescente avanço da tecnologia, bem como a incorporação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) nas relações de trabalho surgem novos desafios para a salvaguarda do ambiente de trabalho. Com isso, a flexibilização dos modelos de trabalho tradicionais, principalmente por meio de telecomunicações, onde as pessoas trabalham de casa, trouxe significativas mudanças de metodologia de trabalho, onde agora, o trabalhador vivencia em seu próprio lar, o seu também ambiente de trabalho.

Essa nova modalidade de trabalho, o denominado “home office/teletrabalho”, apesar de conceder maior liberdade em relação ao espaço, corrobora para o aumento das chamadas “doenças ocupacionais”, bem como as já existentes “doenças do trabalho”, as quais impulsionadas pela Pandemia da Covid-19, cresceram expressivamente sobretudo, entre os jovens jovens entre 15 e 29 anos.

Assim sendo, a luta contra os desafios trazidos pelo poder digital exige não apenas uma atualização das leis trabalhistas, mas também uma mudança na cultura corporativa, para que os meios técnicos se tornem instrumentos para a proteção do trabalho, em linha com os princípios constitucionais que protegem o bem-estar físico do trabalhador.

## 2 TELETRABALHO: DEFINIÇÃO DO TERMO

No final de 2011, a Lei nº 12.551 foi divulgada no Diário Oficial da União, trazendo alterações significativas ao artigo 6º da CLT e adicionando um parágrafo único ao mesmo artigo. A lei agora estabelece que não há diferença entre o trabalho feito no local do empregador, em casa ou remotamente, desde que a relação de emprego esteja claramente estabelecida. O parágrafo único especifica que os meios de comunicação e controle tecnológicos são equiparados, em termos de subordinação legal, aos métodos tradicionais de supervisão.

O trabalho remoto não modifica a essência do vínculo empregatício, que ainda depende de fatores como personalidade, pagamento, regularidade e subordinação. Mesmo à distância, a subordinação continua presente, focando mais na tarefa do que no trabalhador em si.

A relação de subordinação parcial entre empregado e empresa é chamada de "parassubordinação". Esta difere da subordinação tradicional, pois não é absoluta nem caracteriza trabalho autônomo. Os trabalhadores nessa categoria combinam características de empregos tradicionais e autônomos sem perder a essência do vínculo empregatício.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a parassubordinação ocorre em relações contínuas, onde os trabalhadores realizam atividades vitais para as necessidades organizacionais de quem contrata seus serviços, contribuindo para o objetivo social do empreendimento. Isso acontece quando o trabalho pessoal é disponibilizado ao contratante de maneira predominante e contínua.

Um exemplo dessa modalidade de trabalho são os representantes comerciais que, mesmo tendo liberdade quanto a horários e visitas aos clientes, seguem as diretrizes da empresa, utilizam sua estrutura e prestam serviços contínuos e pessoais. Assim, a autonomia do trabalhador se mistura com algum controle pelo contratante.

Com a nova redação do artigo 6º e seu parágrafo único, o local de trabalho do empregado deixou de ser crucial para definir a relação de emprego, desde que as condições do vínculo empregatício estejam presentes.

O teletrabalho é importante porque elimina a necessidade de deslocamento do trabalhador até o local de trabalho, permitindo que as tarefas sejam enviadas a ele onde quer que esteja, sem prejudicar a execução dos serviços.

Entretanto, o teletrabalho não se define apenas pela execução de tarefas na residência do empregado, mas pela distância do local físico do empregador. Dependendo do tipo de trabalho e das ferramentas utilizadas, como computador e internet, as tarefas podem ser realizadas em locais diversos, como shoppings, sem comprometer a relação de emprego. Algumas empresas estabelecem espaços onde seus teletrabalhadores podem se reunir para trabalhar.

Jurisprudência recente tem defendido o direito à desconexão do trabalhador. Um exemplo é uma decisão de 2022 do Tribunal da 13ª Região, que reconheceu que o uso excessivo de tecnologias para estender a jornada de trabalho prejudica o direito do trabalhador ao descanso. Veja-se:

EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. **DIREITO À DESCONEXÃO.** DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TECNOLÓGICOS (APLICATIVOS). **PAGAMENTO DEVIDO. O emprego de meios tecnológicos que impliquem elastecimento da jornada de trabalho, com comprometimento dos dias de repouso e feriados, atinge direito do trabalhador à desconexão e ao afastamento completo do ambiente laboral, cabendo ao empregador acautelar-se quanto ao seu uso desmedido e que imponha ao trabalhador a obrigação de manter-se incessantemente conectado.** Esse direito alcança também os empregados sujeitos à regra do art. 62, II, da CLT, sendo-lhes devido o pagamento por trabalho realizado nesses termos. Recurso Ordinário do reclamado não provido. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. **PAGAMENTO EM PADRÃO SUPERIOR AOS TRABALHADORES SUBORDINADOS E CONDIZENTE COM AS RESPONSABILIDADES DISTINGUIDAS . SUFICIÊNCIA.** O aspecto remuneratório encerrado na regra do parágrafo único do art. 62 da CLT não abrange obrigatoriedade do pagamento de rubrica específica sob o título de "gratificação de função", assegurando tão-somente que a assunção de responsabilidades distinguidas e ampliadas implique remuneração significativamente superior aos demais empregados da empresa, que desempenhem funções desprovidas de poderes de mando e gestão. Recurso Ordinário da reclamante provido parcialmente (Brasil, 2022)

A decisão reconheceu que esse direito se aplica a todos os empregados, mesmo aqueles sob o regime do artigo 62, II, da CLT.

No contexto trabalhista, o direito do trabalhador ao descanso após a jornada é vital, evitando abusos por parte do empregador e protegendo contra jornadas exaustivas que podem levar a problemas de saúde. A Constituição de 1988 e a CLT garantem a limitação da jornada de trabalho para melhorar as condições sociais dos trabalhadores, assegurando direitos fundamentais como saúde, lazer, descanso e um ambiente de trabalho equilibrado.

O trabalho é um direito social essencial que enobrece o indivíduo, conforme garantido pela Constituição de 1988. No entanto, o empregador não deve usá-lo para exploração excessiva ou injusta.

## 3 O DIREITO À DESCONEXÃO E A TRANSFORMAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Constituição de 1988, dispõe em seu artigo 7º., e incisos, hipóteses de desconexão, vejamos:

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

(...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

(...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Aliado a isto, a Constituição disciplina o direito à proteção da vida privada, esta visa a preservar a intimidade, a vida privada e de família do trabalhador e propiciar melhor conciliação entre vida profissional e pessoal. É o direito à preservação da intimidade e à convivência familiar, conforme previsto, respectivamente, nos artigos 5º, V e X, e 227 da Constituição Federal.

Na última década, a utilização extensiva das tecnologias da informação e comunicação na dinâmica empresarial provocou alterações substanciais na organização laboral. Adicionalmente, a demarcação precisa entre o período disponível para o trabalho e o período não disponível para o trabalho, tem se atenuado progressivamente, impulsionada pela inserção de dispositivos móveis, internet e, notadamente, plataformas digitais, o que antes levava horas para responder um e-mail, ou até mesmo uma carta, fax ou telegrama, nos dias atuais, se resolve em segundos, com a utilização das chamadas “redes sociais”.

O paradigma pretérito da jornada de trabalho, circunscrito por parâmetros temporais e espaciais, está sendo suplantado por um modelo em que a disponibilidade é pressuposta, e raramente explicitamente declarada. Quantas e quantas vezes, é possível que o trabalhador tenha recebido uma “mensagem”, ou até mesmo uma ligação, fora de seu horário de trabalho, em virtude desta facilidade encontrada com o uso da tecnologia pelos seus contratadores.

Certamente, a integração da tecnologia com o teletrabalho tem proporcionado vantagens consideráveis aos profissionais. A eliminação da necessidade de enfrentar o transporte público congestionado, a redução do tempo despendido em deslocamentos, que por vezes exigem múltiplas conduções, e a conveniência de iniciar a jornada laboral no ambiente doméstico representam melhorias significativas.

Além de ser uma questão de saúde do trabalhador, a desconexão relaciona-se à qualidade de vida fora do trabalho, qualidade no trabalho e qualidade do trabalho, à luz de Grégoire Loiseau (2017). Por isso, o interesse em

um direito de desconectar que se insere na obrigação de prevenção contra os riscos à saúde e à segurança dos empregados no direito francês. Contudo, é preciso ponderar que essa modalidade laboral não se restringe apenas a aspectos positivos, apresentando também os seus desafios. Para além dos benefícios, é possível evidenciar os efeitos diretos na saúde mental e física dos trabalhadores.

Segundo o Ministério da Previdência Social, o Brasil vive uma crise de saúde mental com impacto direto na vida de trabalhadores e de empresas. Em 2024, foram quase meio milhão de afastamentos, o maior número em pelo menos dez anos. Tais dados mostram que, no ano de 2024, os transtornos mentais chegaram a uma situação incapacitante como nunca visto. Na comparação com o ano anterior, às 472.328 licenças médicas concedidas representam um aumento de 68%.

Com isso, as demandas fora do horário de trabalho, incluindo chamadas, e-mails e chats, foram aumentando, e, nesse ponto, a compressão do tempo e espaço e a dissolução das fronteiras do trabalho são o resultado concreto da lógica da hiperconectividade e, se não controladas, resultam em condições de trabalho precárias e doenças no trabalho, através da criação de novas formas de doenças ocupacionais, como no caso do burnout ou ansiedade.

O teletrabalho pressupõe o uso intensivo de tecnologias digitais para a realização das atividades laborais fora das dependências físicas da empresa. No entanto, a falta de delimitação clara dos horários de trabalho favorece a ampliação das jornadas e a invasão do espaço doméstico pelas demandas profissionais, pois os mesmos já encontram-se em suas residências.

A hiperconectividade, neste cenário, caracteriza-se pela expectativa, muitas vezes tácita, de disponibilidade constante, que compromete o direito ao descanso e à desconexão. Destarte, trabalhadores submetidos a essas condições tendem a apresentar maiores índices de estresse, insônia e desequilíbrio emocional, além de dificuldades nas relações familiares e sociais.

No Brasil, segundo Adalberto Martins (2019), o direito à desconexão se traduz como o direito do empregado, “[...] de se desligar, concretamente, do trabalho” de, em seus momentos de descanso, férias, feriados, não estar à disposição do empregador, de não estar conectado a ferramentas digitais, a fim de poder descansar e se recuperar física e mentalmente.

Ainda, Márcia Vieira Maffra (2015), conceitua que o “[...] direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família”.

Assim, segundo Jorge Luiz Souto Maior (2003), o direito de não trabalhar; é “[...] uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes, etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar...”.

Ainda, contrariamente à França, corrobora Adalberto Martins (2019), que o art. 62, III, da CLT excluiu expressamente o teletrabalhador do controle da jornada de trabalho. Todavia, “[...] o fato de o empregador

não fiscalizar a jornada de trabalho do empregado não legitima a imposição de jornadas superiores ao limite imposto pela Constituição da República.

Nesse contexto, continua Adalberto Martins (2019), evidenciando que a doutrina defende que “[...] o direito à desconexão ganha maior importância, nasce como um direito subjetivo do teletrabalhador que não possui controle de jornada, bem como não tem jornada definida”. Consequentemente, caso fique comprovada a inobservância por parte do empregador do direito à desconexão do empregado, “[...] nos casos de teletrabalho e sem qualquer controle de jornada, deve haver uma indenização [além do pagamento de horas extras], considerando o ilícito praticado (art. 186 do Código Civil)”, sem olvidar a possibilidade de dano existencial.

Na França, no mesmo sentido, o direito à desconexão é o direito de todo trabalhador de se desconectar das ferramentas digitais profissionais (celular, e-mail, etc.) fora do horário de trabalho (em casa, feriados, tempo de descanso, fins de semana, noites, etc.). Na ausência de uma definição expressa do direito à desconexão, o Código do trabalho francês parece atribuir-lhe como objetivo assegurar a todo trabalhador o respeito ao tempo de repouso, de vida pessoal e familiar.

Na França, o direito à saúde e ao repouso são direitos à valeur constitutionnelle enunciados pelo Conseil constitutionnel francês, a partir da interpretação da alínea 11 do Preâmbulo da Constituição de 1946. Nota-se, pois, que, nos dois países, o direito à desconexão visa a garantir ao trabalhador o direito à saúde, repouso, lazer e proteção da vida privada.

No âmbito jurídico brasileiro, esse direito se fundamenta em princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e a proteção da saúde e do bem-estar do trabalhador (arts. 6º e 7º). Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), introduziu dispositivos que disciplinam o teletrabalho, mas sem regular de forma explícita o direito à desconexão.

Para Cassar (2011), a fiscalização do teletrabalhador poderá ser operada, embora haja presunção de ausência de fiscalização por parte do empregador:

Há forte presunção de que o teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por webcâmera, intranet, comunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias, etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado.

No Brasil, embora ainda não haja legislação específica sobre o tema, decisões judiciais vêm reconhecendo a importância do direito à desconexão como forma de proteção à saúde dos trabalhadores. Nestas decisões, foram identificadas as indevidas supressões do direito do empregado, em relação à fruição de seu repouso configurando abuso do poder diretivo do empregador e ensejando a reparação por dano moral. A efetivação desse

direito, portanto, representa um avanço necessário diante das transformações impostas pela era digital às relações de trabalho.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, impõe-se a adoção de medidas normativas, institucionais e culturais para a plena consecução do direito à desconexão no ordenamento pátrio. Neste diapasão, delinea-se, primordialmente, a urgência da positivação normativa específica, mediante a elaboração e promulgação de diploma legal que verse explicitamente sobre o direito à desconexão. Tal legislação deverá contemplar a devida conceituação do instituto, o estabelecimento de seus limites e a combinação de mecanismos coercitivos para sua observância, devendo ser inspirada em ordenamentos jurídicos internacionais que já enfrentaram a matéria, tal como o francês.

Concomitantemente, revela-se crucial a valorização da autonomia privada coletiva, fomentando-se a inserção de cláusulas específicas concernentes ao direito à desconexão em instrumentos normativos negociais, como acordos e convenções coletivas de trabalho. Essa via asseguraria que as peculiaridades de cada categoria profissional fossem contempladas e os respectivos trabalhadores, devidamente tutelados.

Diante desse quadro, torna-se imperativa a adoção de políticas empresariais e normativas jurídicas que assegurem limites objetivos ao tempo de trabalho no ambiente digital, resguardando a saúde dos trabalhadores e promovendo relações laborais mais justas e equilibradas.

Finalmente, pede-se pelo fomento a uma nova cultura organizacional, pautada no respeito e na sustentabilidade. É imperativo o desenvolvimento de uma cultura empresarial que preconize a produtividade em bases sustentáveis, conferindo primazia à qualidade de vida dos trabalhadores, ao respeito integral aos seus períodos de descanso e à preservação de sua higidez física e mental.

#### REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 Maio de 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**.

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 10 Maio de 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**.

Institui o Código Civil. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em: 10 Maio de 2025.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao

direito existencial e ao meio ambiente do trabalho.

**Revista de Informação Legislativa do Senado Brasília**,  
a. 52, nº 207, jul./set., 2015, pp. 7-26.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Graciela; SANTOS, Darlan Machado. **A reforma trabalhista: a jornada de trabalho exaustiva e o direito de desconexão como garantia da dignidade da pessoa humana**. 2019. Artigo (Especialização) - Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário da UNIJUÍ. Rio Grande do Sul, 2019.

FAVOREAU, Louis e al. **Droit et libertés fondamentales**. 6. ed. Dalloz, 2012.

FRANÇA. **Conseil constitutionnel nº 80-117 DC, 22 juillet 1980**. Disponível em: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1980/80117DC.htm>. Acesso em: 23 de Maio de 2025.

FRANÇA, **Droit à la deconnexion Ministère du Travail**. 31 mai. 2017. Disponível em: <http://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>. Acesso em: 23 de Maio de 2025.

GAURIAU, Rosane. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 52, n. 103, p. 123-140, jul./dez. 2019.

GAURIAU, Rosane. Contribuição ao estudo do assédio moral: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, vol. 83, n. 2, p. 223-258, abr./jun., 2017.

GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempos de Covid-19: um estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 219-230, 19 ago. 2020.

GÓIS, Luiz Marcelo. **Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa**. Suplemento Trabalhista LTr, São Paulo, n. 106, 2015. Disponível em: [https://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento\\_trabalhista\\_lmg\\_106.pdf](https://www.bmalaw.com.br/arquivos/clipping/suplemento_trabalhista_lmg_106.pdf). Acesso em 21 de Maio de 2025.

LOISEAU, Grégoire. **La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées**. Dr. Soc.2017. p. 463.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em 20 de Maio de 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed., São Paulo: Saraiva, 2008. SAAD, Eduardo Gabriel. CLT Comentada. 44ª. ed., ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr,2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013. p. 322.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira et al. **O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro**. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832>. Acesso em 20 de Maio de 2025.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em 20 de Maio de 2025.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol**. São Paulo: LTr, 2013.

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.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos**. 3ª. ed., São Paulo: LTr, 2005.