



CAIO OMITTI DOS SANTOS

TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

**ARIQUEMES - RO
2025**

CAIO OMITTI DOS SANTOS

TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário FAEMA (UNIFAEMA), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza.

**ARIQUEMES - RO
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Centro Universitário Faema - UNIFAEMA

Gerada mediante informações fornecidas pelo(a) Autor(a)

S237t SANTOS, Caio Omitti dos

Teletrabalho e direito à desconexão/ Caio Omitti dos Santos –
Ariquemes/ RO, 2025.

25 f.

Orientador(a): Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro
Universitário Faema - UNIFAEMA

1.Direito do trabalho. 2.Teletrabalho. 3.Direito à desconexão. 4.Jornada de
trabalho. 5. Saúde mental. I.Souza, Gustavo Alves de. II.Título.

CDD 340

Bibliotecário(a)Polianede Azevedo

CRB 11/1161

CAIO OMITTI DOS SANTOS

TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário FAEMA (UNIFAEMA), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza (orientador)
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Esp. Wanderson Vieira de Andrade (examinador)
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA

Prof. Me. Paulo Roberto Meloni Monteiro Bressan (examinador)
Centro Universitário FAEMA - UNIFAEMA

ARIQUEMES - RO
2025

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO TRABALHISTA.....	8
2 TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO.....	12
2.1 REPERCUSSÕES DA INOBSERVÂNCIA AO DIREITO À DESCONEXÃO	15
2.2 DIFICULDADE DE IMPLEMENTAÇÃO PRÁTICA DO DIREITO À DESCONEXÃO..	
.....	17
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	18
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	19
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	22
ANEXO A – DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DE PLÁGIO	25

TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

TELEWORKING AND THE RIGHT TO DISCONNECT

Caio Omitti dos Santos¹

Prof. Esp. Gustavo Alves de Souza.²

RESUMO

O direito à desconexão é um tema recorrente no direito trabalhista brasileiro, relacionado à necessidade de garantir ao trabalhador o direito de se desligar das atividades profissionais fora do expediente. O estudo em questão, propõe discutir, dessa forma, os alicerces constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da saúde e do lazer, consagrados na Constituição da República. O teletrabalho, se por um lado confere maior autonomia ao trabalhador, por outro, pode o expor a uma realidade de constante vigilância digital, sobreposição entre tempo laboral e vida privada, e risco de sobrejornada, desafiando a ordem jurídica a tutelar valores caros à própria existência digna. Para se discutir melhor sobre o mesmo, esse estudo teve como objetivo analisar o direito à desconexão como corolário da dignidade da pessoa humana e da limitação da jornada de trabalho. A pesquisa foi realizada por meio de uma abordagem qualitativa, utilizando análise bibliográfica e jurisprudencial. Os principais resultados indicam que, apesar da ampla discussão sobre a temática, tanto por doutrinadores quanto na jurisprudência, o Brasil carece de uma legislação específica sobre o direito à desconexão, refletindo-se na insegurança jurídica e na vulnerabilidade dos trabalhadores. A afronta a esse direito compromete a saúde mental e física do trabalhador, gerando estresse e sobrecarga emocional, o que, quando comprovado, pode configurar assédio moral e doença ocupacional, com a consequente responsabilidade civil do empregador por danos materiais e morais. Conclui-se que é necessário a regulamentação desse direito, seguindo o exemplo de outros países, para garantir a proteção integral do trabalhador.

Palavras-chave: direito do trabalho; teletrabalho; direito à desconexão; jornada de trabalho; saúde mental.

ABSTRACT

The right to disconnect is a recurring theme in Brazilian labor law, related to the need to guarantee workers the right to disconnect from professional activities outside of working hours. This study aims to discuss, therefore, the constitutional foundations of human dignity, the social value of work, health, and leisure, enshrined in the Constitution of the Republic. While telework grants greater autonomy to the worker, it can also expose them to a reality of constant digital surveillance, overlapping work time and private life, and the risk of overtime,

¹Acadêmico do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário FAEMA (UNIFAEAMA). E-mail: caio.40363@unifaema.edu.br.

² Pós-graduado em Grandes Transformações do Direito Processual pela Universidade Federal de Rondônia. Pós-graduado em Advocacia Cível pela Escola Superior do Ministério Público. Pós-graduado em Direito Público pela Faculdade Legale. Pós-graduando em Docência no Ensino Superior pela Universidade Federal de Rondônia. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Rondônia.

challenging the legal order to protect values essential to a dignified existence. To better discuss this issue, this study aimed to analyze the right to disconnect as a corollary of human dignity and the limitation of working hours. The research was conducted using a qualitative approach, employing bibliographic and jurisprudential analysis. The main results indicate that, despite extensive discussion of the topic, both by scholars and in case law, Brazil lacks specific legislation on the right to disconnect, which is reflected in legal uncertainty and the vulnerability of workers. The violation of this right compromises the mental and physical health of workers, generating stress and emotional overload, which, when proven, can constitute moral harassment and occupational illness, with the consequent civil liability of the employer for material and moral damages. It is concluded that it is necessary to regulate this right, following the example of other countries, to ensure the full protection of workers.

Keywords: labor law; telework; right to disconnect; working hours; mental health.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, em sua essência protetiva, sempre se aperfeiçoou às metamorfoses sociais e econômicas que se apresentam no decurso histórico. Se outrora o paradigma fordista e o modelo fabril de produção moldavam o espaço laboral, hoje a lógica da globalização e o avanço ininterrupto das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), instituíram novas formas de trabalho.

Assim, tem-se como foco nesse estudo o teletrabalho, representação da modernidade, carregando consigo benefícios, mas que também abre espaço para discussões no âmbito jurídico. Isso porque, sua modalidade não se ancora na presença física, e essa cede lugar à ubiquidade digital, e em que a jornada já não se circunscreve às paredes do estabelecimento empresarial, mas se projeta sobre o espaço doméstico do trabalhador.

Cumpre aqui destacar que, a adoção do teletrabalho no Brasil não se deu de forma abrupta, mas como resultado das exigências de uma sociedade cada vez mais digitalizada. A Reforma Trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017 e, posteriormente, a Lei nº 14.442/2022 introduziram na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispositivos regulamentadores dessa nova modalidade, consagrados nos arts. 75-B a 75-E.

Não obstante tais avanços normativos, o que se percebe é que o legislador se limitou a estabelecer balizas genéricas, insuficientes para abranger os problemas que a prática vem suscitando, em particular, no que concerne ao direito à desconexão do trabalhador.

Discute-se, portanto, nessa temática, no que toca os alicerces constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da saúde e do lazer, consagrados na Constituição da República. O teletrabalho, se por um lado confere maior autonomia ao trabalhador, por outro, pode o expor a uma realidade de constante vigilância digital,

sobreposição entre tempo laboral e vida privada, e risco de sobrejornada, desafiando a ordem jurídica a tutelar valores caros à própria existência digna.

Diante dessas interpretações preliminares acerca do que o presente estudo quer tratar, apresenta-se, como pergunta-problema, a seguinte questão: como o desrespeito ao direito à desconexão do trabalhador e, consequentemente, aos direitos fundamentais comunicados, recebe tratamento jurídico?

A justificativa do tema debruça-se nos acirrados debates a respeito do direito à desconexão nos últimos anos, considerando, justamente, o viés de defesa e respeito ao valor humano intrínseco à condição do trabalhador. De maneira geral, a regulamentação dos direitos dos trabalhadores cria responsabilidades para quem emprega e, caso as imposições sejam desconsideradas, o próprio ordenamento jurídico possui mecanismos que visam à compensação pela contrariedade causada, que trata-se da responsabilidade civil.

Portanto, no campo acadêmico, tem-se como justificativa, ainda de uma maneira notória, carência no tocante à positivação do direito à desconexão. A falta de regulamentação específica pode gerar inadequada proteção e a incessante busca por relacioná-lo com outros direitos fundamentais, quando, na verdade, ele tem, sozinho, substância satisfatória.

Na abordagem social, é de bom tom comentar que muitos dos direitos afetados pela ausência de desconexão são de índole social. Nessa leitura, direitos como lazer, por exemplo, são ameaçados a partir do ponto em que o trabalhador não consegue vivenciá-los adequadamente, pois precisa honrar com as obrigações profissionais que, por vezes, são tormentosas.

Portanto, tem-se como objetivo analisar a inserção do direito à desconexão como corolário da dignidade da pessoa humana e da limitação da jornada. Para isso, definiu-se como objetivos específicos: compreender a evolução normativa do teletrabalho no Brasil; identificar o fundamento constitucional do direito à desconexão; discutir as principais contribuições doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema; e refletir sobre a necessidade de consolidar tal direito como instrumento de equilíbrio entre produtividade econômica e proteção da saúde física e mental do trabalhador.

2 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se estrutura à luz da Constituição Federal de 1988 e dos princípios fundamentais que regem o ordenamento jurídico brasileiro, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a justiça social. É nesse diapasão

que a CLT, em sua tessitura protetiva, regulamenta a prestação de serviços e assegura limites civilizatórios ao poder diretivo do empregador, erigindo-se como instrumento de pacificação das tensões sociais decorrentes do contrato de trabalho.

A partir da revolução tecnológica e a incorporação da automação, da internet, dos computadores, dos *softwares* e dos dispositivos móveis, a clássica configuração do vínculo laboral passou por alterações. O empregado, outrora sujeito ao espaço físico da empresa, passou a desempenhar suas funções sem a necessidade de presença material no estabelecimento empresarial, inaugurando-se, assim, uma nova dimensão da subordinação jurídica, a subordinação mediada por meios telemáticos (Gauriau, 2021).

Tal mutação estrutural, entretanto, não se encontrava inicialmente no corpo normativo consolidado, pois a CLT, concebida em outro contexto histórico, não previa as particularidades das modalidades remotas de labor, como discute Delgado (2020, p. 1.025):

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho no domicílio, no antigo texto de seu art. 6º (Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego!), reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (artigo 62, I, CLT).

Contudo, Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 1425) sublinham que “as inovações tecnológicas nas relações de trabalho alteraram o modo de produção. Com isso, entre outras diversas questões, o funcionário não precisa estar mais fisicamente na empresa”. Delgado (2020) é categórico ao assinalar que, diante desse novo cenário, foi necessário distinguir o trabalho realizado sob a égide da presencialidade daquele desempenhado a distância. E mais, evidencia-se que o Direito do Trabalho não poderia permanecer inerte, sob pena de se converter em norma obsoleta e incapaz de cumprir sua função de tutela.

É inegável, portanto, que a evolução tecnológica foi catalisadora para a implementação e a expansão do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Logo, o Direito do Trabalho, como direito vivo e social, precisou readequar-se à realidade.

O conceito de teletrabalho, segundo Delgado (2020), nasce da distinção feita pelo art. 62, inciso I, da CLT, quando se refere ao labor externo insuscetível de controle de jornada. A partir daí, o autor distingue três possibilidades: (a) o trabalho no domicílio tradicional, já antigo em diversos segmentos, como costureiras e trabalhadores artesanais; (b) o novo trabalho no domicílio, denominado *home office*, baseado em recursos informáticos e equipamentos eletrônicos convergentes; e (c) o teletrabalho propriamente dito, que pode até se

confundir com o *home office*, mas não se limita ao ambiente residencial, podendo ser exercido em diferentes locais desde que sustentado pelo uso das TICs.

Nesse contexto, a partir da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17), essas últimas modalidades encontram respaldo no inciso III do art. 62 da CLT, que incluiu a figura dos empregados em regime de teletrabalho no ordenamento:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022) (BRASIL, 2017).

Já o Capítulo II-A, arts. 75 e suas subdivisões, foi destinado a disciplinar o regime de teletrabalho, previsão que até então inexistia no direito laboral pátrio:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

À título de esclarecimento, Leite (2022) destaca que o teletrabalho constitui um tipo de trabalho a distância, mas não se confunde com o chamado “trabalho em domicílio”. O autor explica que teletrabalho não é o mesmo que “*home office*”, pois ele pode ser desempenhado em outros locais, como espaços de coworking ou até mesmo em ambientes que utilizam infraestrutura tecnológica. Adriana Carrera Calvo elucida sobre o termo “teletrabalho”:

Teletrabalho (tele vem do grego e significa “longe”, distância, e trabalho significa “atividade profissional”). O termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa. É um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador. Os elementos que caracterizam o teletrabalho são: 1) a distância; 2) a não presencialidade; 3) o horário flexível; e 4) o uso dos equipamentos telemáticos”. A doutrina trabalhista ensina que no teletrabalho, o computador assume a função de instrumento imprescindível de trabalho por numerosas figuras profissionais, a ponto de, em alguns casos, a prestação de trabalho ser executada, exclusivamente, mediante instrumentos da telemática (Calvo, 2023, p. 28).

Nesse entendimento, Ferreira (2023) pontua que o teletrabalho é indissociável do uso das tecnologias, seja para realizar tarefas, seja para se comunicar com colegas ou superiores. Essa interpretação encontra fundamento na própria CLT, que em seu art. 75 delimita o teletrabalho à função realizada fora das dependências do empregador, com o emprego utilizando de tecnologias da informação e comunicação, afastando-se, assim, a lógica do trabalho externo clássico.

Vale ainda pontuar que o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que “considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 2017).

Logo, segundo Kohler e Gehelen (2023), o fato de o trabalho ser exercido remotamente não descharacteriza a relação de emprego, uma vez que o teletrabalhador permanece sob a esfera de subordinação jurídica do empregador, tal como ocorreria se estivesse fisicamente presente na sede da empresa. Elementos como o controle de ponto, o uso de e-mails corporativos, o acesso a sistemas internos mediante login, a entrega de resultados ao superior hierárquico e a formalização do vínculo via anotação em carteira de trabalho constituem provas inequívocas da manutenção do vínculo empregatício.

Dessa forma, é importante que as características do teletrabalho não sejam utilizadas com artifício para a flexibilização ou a precarização dos direitos trabalhistas. A lógica protetiva do Direito do Trabalho impõe que, independentemente do local da prestação de serviços, o trabalhador continue a gozar das mesmas garantias previstas na CLT, em estrita observância aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (Ferreira, 2023).

Nesse sentido, discute-se sobre a compatibilização entre o regime de teletrabalho e a jornada de trabalho, em específico diante da necessidade de resguardar o direito à desconexão. A utilização das tecnologias de informação pode acarretar uma disponibilidade constante do trabalhador, o que tensiona os limites constitucionais da jornada e o próprio direito ao lazer e à saúde. Tal problemática, embora aqui mencionada de forma preliminar, será melhor discutida no próximo tópico, em que aborda a relação entre jornada de trabalho e direito à desconexão, destacando os reflexos desse instituto como garantia fundamental da dignidade do trabalhador no ambiente digital.

3 TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

A jornada de trabalho é uma medida que limita a quantidade de tempo e o esforço diário que os trabalhadores podem dedicar às suas atividades laborais. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece uma norma geral para a jornada de trabalho, conforme o artigo 58: “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (BRASIL, 2017).

No contexto do teletrabalho, ainda que o labor se desenvolva fora das dependências do empregador, a subordinação jurídica subsiste, legitimando a empresa a aferir o cumprimento das atividades, os resultados alcançados e a produtividade do empregado remoto. Como bem explica Rocha e Amador (2018), o teletrabalhador poderá se enquadrar em diferentes regimes de controle: (a) fora do controle de ponto, quando trabalha por tarefa ou produção; ou (b) sujeito a controle eletrônico, quando contratado por jornada, caso em que a empresa poderá utilizar registros digitais, como login, logoff ou tempo de uso dos sistemas internos.

Contudo, Sizenando e Torres (2025) pontuam que, o uso smartphones, computadores, tablets, notebooks e demais recursos tecnológicos, que viabiliza a comunicação remota imediata, intermediando o teletrabalho, permite também a execução de tarefas em prol da empresa mesmo durante os períodos destinados ao repouso do trabalhador, acarretando, assim, a extração dos limites legais da jornada laboral.

Tostes *et al.* (2023) asseveraram que o trabalhador precisa usufruir de qualidade de vida para conseguir entregar resultados e corresponder às ambições de todos aqueles que esperam receber um bom serviço. Para que isso seja possível, é necessário que o funcionário tenha um tempo de qualidade para se ocupar de outras coisas que não tenham a ver com o ofício desempenhado.

Em poucas palavras, o direito à desconexão é o direito de não ser incomodado por atividades profissionais no momento de repouso. É entender que o trabalhador precisa ter dignidade para repousar e se restabelecer, não pode ter todo o seu tempo dedicado ao labor e esquecer de si mesmo e de suas funções sociais (Tostes *et al.*, 2023).

Na esteira da proteção jurídica ao ser humano e às qualidades inatas que o particularizam tão bem, não há como defender a inexistência do direito à desconexão e banalizar as problemáticas à saúde que ele pode evitar. Mesmo ainda sem amparo legislativo,

ele é justificado com apoio no conteúdo de direitos positivados, mas encontra muita resistência.

Gauriau (2021) compara que, na França, desde 2016, o direito à desconexão é matéria legal, e, no Brasil, apenas existe projeto de lei. Este restrito estudo permite dizer que a França está mais avançada nesse assunto do que o Brasil, pois mesmo com decisões jurisprudenciais de acolhida ao referido direito, o último país não cuida de torná-lo, para todos os fins, lei.

Bald e Tessmann (2016) estudam que o direito à desconexão no teletrabalho é um dos principais obstáculos, pois existem algumas discussões sobre os limites do ofício, quando exercido em casa, tendo em vista que, muitas vezes, essa opção é para agraciar algumas condições pessoais do funcionário.

Dessa maneira, a maior inserção da tecnologia nesse modo de exercer o trabalho não pode fazer com que o funcionário esteja irrestritamente sob o controle do empregador, mas sim que os avanços possam favorecer uma entrega proativa, equilibrada e satisfatória (BALD; TESSMANN, 2016).

Silva e Takeshita (2022) declaram que o isolamento social causado pela pandemia tornou ainda mais desafiador conseguir exercer o direito à desconexão, pois muitos indivíduos não saíam de suas residências e, em virtude desse posicionamento, alguns chefes extrapolavam suas prerrogativas contratuais para exigir uma dedicação quase que ininterrupta.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3^a e da 13^a Região já decidiram sobre o direito à desconexão sob uma perspectiva delineada aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. (...) Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social.

(TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043, Relator.: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.).

Por essa explicação, não pode, portanto, que o direito à desconexão termine por atropelar o mínimo que um trabalhador precisa para gozar sua vida em parâmetros ideais. Nessa toada, estar sempre à disposição do contratante consiste em asfixiar momentos de lazer

e de cuidados com a saúde e deixar o contratado propício a suportar algumas consequências não desejáveis e que serão comentadas no tópico apropriado.

Ato contínuo, o TRT da 13^a Região também fez alusões favoráveis ao direito à desconexão sob o viés trabalhista:

[...] Sabe-se que o direito ao gozo de férias possui relevância tanto para a saúde do trabalhador quanto para o convívio social, além de retratar o direito à desconexão ao trabalho. *In casu*, demonstrado nos autos que a empresa mantinha contato regular com o empregado durante o gozo de suas férias, restou violado o direito do reclamante à desconexão ao trabalho, sendo manifesta a ilegalidade da conduta patronal. Recurso não provido. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. JORNADA DECLINADA NA INICIAL. AUSÊNCIA DE CORROBORAÇÃO INTEGRAL. FIXAÇÃO DA JORNADA PELO JUÍZO. A invalidade dos cartões de ponto apresentados pela empresa implica apenas em presunção relativa da jornada descrita na exordial, mostrando-se correta a sentença que deixou de deferir a totalidade das horas pleiteadas na inicial diante dos demais elementos de prova existentes nos autos. Recurso não provido.

(TRT-13 - ROT: 0000621-40.2023.5.13 .0022, Relator.: LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, 2^a Turma - Gabinete do Desembargador Leonardo José Videres Trajano).

O flagrante desrespeito ao direito à desconexão subtrai do trabalhador momentos nos quais ele é livre para expressar sua própria dignidade e os tantos direitos que se atrelam a ela de maneira direta e indireta. Assim sendo, a falta de um tipo penal para caracterizar como crime a inobservância ao direito à desconexão ou o acréscimo de um artigo, na CLT, para prever, expressamente, essa tutela são alguns problemas que merecem reparação.

Nota-se que a inexistência de norma específica para a guarda dos direitos do trabalhador relativos à desconexão não impede que o poder judiciário o reconheça nos vários momentos em que foi provocado a emitir um pronunciamento sobre o tema. Existe, nessa linha, uma dinâmica interativa entre os poderes.

Novelino (2023) afirma a importância no que tange ao aperfeiçoamento recíproco que precisa existir entre poderes legislativo, executivo e judiciário. Consoante dispõe o autor, existem comportamentos típicos e atípicos em cada um, mas, em nome do alcance do Estado Democrático de Direito, são admitidas interferências pensadas em como tutelar os direitos dos cidadãos da melhor forma possível.

O PL 4044/2020 pretende fazer com que o direito à desconexão passe a compor legislação própria e independente (BRASIL, 2020). Se ao final de todos os trâmites legais o Projeto for transformado em norma positivada, existirá um novo cenário paradigmático a respeito de como encarar os limites seguros do trabalhador em relação ao seu labor, ainda que

este se dê predominantemente por meio tecnológico e impulsiona algumas acaloradas discussões.

Oliveira e Saldanha (2021) abordam que a judicialização dos direitos fundamentais é uma estratégia que cuida de fazer apreciáveis conteúdos de máxima imponência à vida humanamente digna. Calha dizer que, nesse papel, o judiciário apresenta uma postura de cuidado com a integridade mínima do ser humano e suporte para a implementação de políticas públicas de cunho satisfatório.

Novelino (2023) contempla que os direitos fundamentais vinculam à sociedade, em relação aos métodos capazes de democratizá-los. A partir dessa leitura, pode-se discutir de que maneira as empresas, por exemplo, podem e devem agir em conformidade com os direitos dos trabalhadores, mesmo os que não são expressos em texto normativo algum.

Acredita-se que as empresas tenham sempre de procurar maneiras inteligentes de lidar com jornadas cansativas sem que retirem do trabalhador os momentos de ócio e lazer. Moreira (2019) escreve que em qualquer empreendimento é essencial contar com profissionais motivados e produtivos, mas a gênese dessas boas qualidades não pode ser um contexto de múltiplas violências como aquele imposto pelo desrespeito à desconexão.

3.1 REPERCUSSÕES DA INOBSERVÂNCIA AO DIREITO À DESCONEXÃO

Bulos (2020), ao citar a proteção jurídica ao direito à saúde, comprehende este sob duas vertentes distintas: física e mental. Nessa senda, é preciso que não só o corpo esteja bem e qualificado para a atividade profissional e de tantas outras áreas, mas a mente também. No tocante ao que a pesquisa já apresentou como resultados do direito à desconexão, tem-se que ele abala inúmeros direitos fundamentais em decorrência lógica.

Assim, pode-se confirmar que uma primeira consequência do desrespeito ao tempo de lazer, saúde e gozo de outros direitos fundamentais é o sujeito se sentir cansado para exercer outras funções e se restringir, por força das imposições feitas, ao cenário trabalhista, desconsiderando seus outros papéis.

Com o passar do tempo, atitudes dessa natureza fragmentam a integridade que tanto se espera que a saúde tenha. Lima e Melo (2018) elaboram que o tempo de desconexão do trabalho consolida-se como um momento no qual o contratado poderá ter alguma qualidade de vida e se presentear com momentos de lazer e felicidade junto aos seus.

O desrespeito em relação à vivência de momentos cruciais para uma vida humanamente saudável faz com que o indivíduo que assumiu um contrato de trabalho na posição de empregado possa vivenciar algumas consequências nefastas, tais como ansiedade e depressão (Herbstith; Ribeiro; Afonso, 2023).

Empresas que focam apenas em resultados costumam levar seus funcionários ao estresse elevado, pois eles se sentem pressionados a cumprir metas cada vez mais desafiadoras e o medo de o desemprego se tornar realidade faz com que não optem por comportamento contrário, ou seja, terminam por acatar às determinações dos superiores hierárquicos (Herbstith; Ribeiro; Afonso, 2023).

Ressalta-se, pois, que na perspectiva da ausência de um direito à desconexão pode existir o assédio moral. Silva e Viana (2020) compreendem que impedir o trabalhador de desfrutar do ócio pode ser considerado, a depender do caso concreto, assédio moral. Em síntese, esta consiste em exteriorizações que, focadas em menosprezar o funcionário, o hostilizam e superam alguns parâmetros de uso moderado e assertivo da hierarquia que rege aqueles que mandam (empregadores) dos que precisam obedecer às ordens (empregados).

O entendimento jurídico é respaldado pelos artigos 186 e 927 do Código Civil, uma vez que “quando as horas extras se tornam habituais, transita-se do campo da regularidade para o da ilegalidade” (BRASIL, 2002), uma vez que tal prática por parte do empregador infringe o direito dos trabalhadores aos intervalos e descansos previstos na legislação trabalhista.

Ademais, o artigo 187 do Código Civil trata da noção de abuso de direito, caracterizando como ilícito o ato do titular de um direito que o exerce de maneira a ultrapassar os limites estabelecidos pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002).

No entanto, se essas ordens não têm parâmetros fundados na razoabilidade e proporcionalidade, o assédio moral encontra justificativa para não ser menosprezado pelos tribunais brasileiros. Ato contínuo, além de ansiedade e depressão, Lobato Neto *et al.* (2023) dizem que Burnout é um profundo estado de cansaço e apatia diante das atividades para as quais existe um dever contratual a ser honrado.

Potiguara Filho, Carreira e Farinha (2023) dispõem que o direito à desconexão é um meio de prevenção ao Burnout. Para os autores, ao permitir jornadas flexíveis e dignificação do hipossuficiente, pode-se evitar que este atinja um estado de esgotamento mental crítico que o faça não conseguir dar respostas compatíveis com o que se espera dele.

Importante lembrar que o burnout pode surgir tanto de funcionários de empresas privadas quanto de iniciativas públicas, sendo assim, em ambos segmentos, segundo Oliveira, Correia Neto e Miranda (2023), as pessoas podem se sentir insatisfeitas e sobrecarregadas em virtude dos papéis que assumem. Mazza (2019), dessa forma, defende o princípio da eficiência como sendo de observância obrigatória em todos os serviços proporcionados.

3.2 DIFICULDADE DE IMPLEMENTAÇÃO PRÁTICA DO DIREITO À DESCONEXÃO

A efetivação do direito à desconexão, necessária para a preservação da dignidade do trabalhador e o respeito aos limites constitucionais da jornada laboral, apresenta desafios em sua implementação prática no ordenamento jurídico brasileiro.

Segundo Herbstrith, Ribeiro e Afonso (2023), em um contexto em que o Brasil carece de uma legislação infraconstitucional específica sobre o direito à desconexão, tal prerrogativa se fundamenta, em sua essência, em uma interpretação sistêmica e teleológica dos dispositivos constitucionais que asseguram a proteção ao trabalho, a dignidade da pessoa humana e o direito à privacidade (arts. 6º, 7º, XXII, e 1º, III, CF).

Nesse sentido, a Constituição da República, ao proteger o trabalhador, assegura a limitação da jornada, mas também exige da sociedade e do Estado o dever de proporcionar um equilíbrio saudável entre as esferas profissional e pessoal do trabalhador. Entretanto, a ausência de uma normatização explícita sobre a desconexão no ordenamento jurídico resulta na dificuldade de sua implementação prática (Tostes, 2023).

O que leva a uma interpretação difusa e muitas vezes contraditória, em que o direito à desconexão fica à mercê de decisões judiciais ou administrativas pontuais. Como bem adverte Silva e Viana (2020), a falta de regulamentação cria um vácuo que facilita a não observância do direito à desconexão, gerando insegurança tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

Além disso, segundo Potiguara Filho, Carreira e Farinha (2023), a resistência à implementação do direito à desconexão por parte de muitos empregadores constitui um obstáculo à sua efetivação. A persistente ideia de que a disponibilidade constante do trabalhador é sinônimo de produtividade e comprometimento cria um ambiente onde a comunicação fora do expediente é tolerada, senão incentivada.

Como explica Oliveira, Correia Neto e Miranda (2023), a comunicação incessante, seja por e-mails, mensagens de texto ou chamadas telefônicas, sujeita o trabalhador a

necessidade de estar constantemente disponível, prejudicando, assim, seu direito ao lazer e ao descanso.

A cultura corporativa que enaltece a disponibilidade contínua dos trabalhadores, sem limites explícitos entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, corrobora ainda mais a dificuldade de implementação desse direito (Tostes, 2023).

O trabalhador, muitas vezes, conforme Lobato Neto *et al.* (2023), sente-se pressionado a responder demandas fora do horário de expediente, não apenas pela exigência direta do empregador, mas pela própria cultura organizacional que privilegia a conectividade e a ausência de limites como indicativos de maior desempenho.

O que pode ser interpretado como um reflexo da ideologia de eficiência empresarial que, ao negligenciar a saúde e o bem-estar do trabalhador, prejudica a qualidade da relação de trabalho e, em última instância, afeta a produtividade a longo prazo (Tostes, 2023).

Assim, a implementação do direito à desconexão exige uma reforma legislativa que estabeleça normas específicas, mas também uma transformação na mentalidade corporativa. É importante que os empregadores compreendam a importância de garantir limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal dos seus colaboradores, respeitando a necessidade de descanso e lazer, em consonância com os princípios da dignidade humana e da saúde física e mental do trabalhador.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo adota uma metodologia de natureza qualitativa, desenvolvida sob a perspectiva jurídico-dogmática, a partir da análise do ordenamento jurídico brasileiro, como a Constituição da República de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a legislação infraconstitucional correlata. A pesquisa foi conduzida mediante o método dedutivo, partindo-se dos princípios gerais e fundamentos constitucionais, para então, examinar os dispositivos legais específicos atinentes ao teletrabalho e às limitações da jornada. A análise normativa foi complementada por uma abordagem dogmática-reflexiva, que, à luz da doutrina e da jurisprudência, permitiu complementar a discussão da temática.

Como técnicas de investigação, recorre-se à pesquisa bibliográfica e documental, a partir de obras de autores de referência no Direito do Trabalho, como Maurício Godinho Delgado, Carlos Henrique B. Leite, além de artigos científicos. Trata-se, pois, de uma investigação de caráter exploratório e descritivo, que não se limita a levantar dados

normativos, mas que busca interpretar e problematizar os institutos à luz da realidade social e das exigências contemporâneas.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na esfera da jurisprudência trabalhista, a ausência de uma legislação específica que formalize o direito à desconexão leva à necessidade de recorrer a outros dispositivos legais para garantir o direito ao descanso adequado e o controle apropriado da jornada de trabalho.

Como afirma Tostes (2023), o direito à desconexão não é um tema recente no Brasil. Nos últimos anos, tanto a doutrina quanto a jurisprudência trabalhista têm discutido essa questão, com decisões expressivas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que reconhecem o direito do trabalhador de ser indenizado por danos morais em casos de violação de seu direito à desconexão.

Neste contexto, o julgamento do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 7ª Região de 2025, em caso relacionado à Síndrome de Burnout e à violação do direito à desconexão, aponta como a jurisprudência tem avançado, ao aplicar princípios já consolidados para reconhecer a responsabilidade do empregador e a violação de direitos fundamentais do trabalhador:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. GERENTE DE FILIAL. JORNADAS EXAUSTIVAS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIREITO À DESCONEXÃO. RECONHECIMENTO DE NEXO DE CONCAUSALIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. REFORMA DA SENTENÇA.

DISPOSITIVO E TESE: Recurso do reclamante parcialmente provido. Recurso do reclamante desprovido. Tese de julgamento: 1. A Síndrome de Burnout, quando comprovada como desencadeada por condições exaustivas de trabalho, caracteriza doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, atraindo a responsabilidade civil do empregador. 2. A violação ao direito à desconexão do trabalhador configura ato ilícito empresarial e enseja reparação por danos morais, independentemente do enquadramento funcional no artigo 62 II, da CLT. 3. O nexo de concausalidade entre a atividade laboral e a doença ocupacional garante a estabilidade provisória prevista em lei, com direito à reintegração no emprego. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 62, II, e art. 791-A, § 4º; Lei nº 8.213/1991, arts. 19, 20 e 21, I; CF/1988, art. 1º, III.

(Tribunal Regional Do Trabalho Da 7ª REGIÃO. Recurso Ordinário: ROT-XXXXXX-91.2024.5.07.0033. 14 jul. 2025. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado).

No julgado, a decisão pauta-se na ideia de que a ausência de limites na jornada de trabalho e o sobrecarregamento constante violam o direito do trabalhador a condições adequadas de trabalho e saúde. Pois, a violação do direito à desconexão compromete a dignidade do trabalhador ao impedi-lo de desfrutar de seu tempo pessoal e de descanso, fundamental para a preservação de sua saúde física e mental.

Assim, ao reconhecer a responsabilidade do empregador, a decisão reafirma a necessidade de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito ao lazer e ao descanso, valorizando o trabalho sem desumanizar o trabalhador. Ademais, a decisão de reintegração ao emprego demonstra a aplicação do princípio da estabilidade provisória, garantindo à reclamante o direito de retornar ao seu posto de trabalho após o reconhecimento de doença ocupacional.

Cumpre aqui destacar que, esse julgado é um dos vários que, durante a pesquisa em bases de dados como Jusbrasil, ao inserir as palavras-chave "direito à desconexão" e "responsabilidade civil", é possível encontrar mais de 100 mil julgados relacionados ao tema, logo, há uma alta demanda e repetição de questões jurídicas que envolvem a falta de regulamentação sobre o direito à desconexão. Por isso, faz-se necessário uma legislação clara que regule especificamente esse direito no Brasil, à semelhança do que já ocorre em outros países.

Um dos primeiros países a consagrar legislativamente o direito à desconexão foi a França, por meio da Lei 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, que entrou em vigor em janeiro de 2017. Conforme destaca Lobato Neto *et al.* (2023), a lei francesa acrescentou um parágrafo ao art. 2242-8 do Código do Trabalho, aplicando-se às empresas com 50 ou mais funcionários. O dispositivo estabelece a regulação do uso de ferramentas digitais, obrigando as empresas a implementar meios para garantir o respeito ao tempo de descanso dos trabalhadores, protegendo sua vida pessoal e familiar.

Seguindo o modelo francês, a Espanha, em 2018, aprovou a Nova Lei de Proteção de Dados, que incorporou o GDPR (Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia). Segundo Tostes (2023) essa lei inclui, no art. 88, a garantia do direito à desconexão, assegurando aos trabalhadores públicos e privados o respeito aos períodos de descanso, férias e privacidade.

Na Itália, o direito à desconexão foi incorporado na Lei 81/17, que regulamenta o *Smart Working* (trabalho remoto). Essa lei, como pontuam Potiguara Filho, Carreira e Farinha (2023), foi criada para estruturar novas formas de trabalho remoto e promover o equilíbrio

entre a vida profissional e pessoal, sendo restrita aos trabalhadores em regime de *smart working*, ou seja, não abrangendo toda a força de trabalho.

Portugal, por sua vez, incluiu o direito à desconexão na recente Lei 83/21, alterando o regime jurídico do teletrabalho e introduzindo o art. 199.^º-A, que estabelece o dever do empregador de se abster de contactar o trabalhador durante o período de descanso, salvo em casos excepcionais de força maior (Tostes, 2023).

No Parlamento Europeu, como observam Herbstrith, Ribeiro e Afonso (2023), a questão do direito à desconexão foi debatida em uma resolução de janeiro de 2021 (2019/2181), que instou a Comissão Europeia a estabelecer normas mínimas para o trabalho remoto e legislar sobre o direito à desconexão, dada a crescente preocupação com a violação desse direito nos países membros da União Europeia.

Além disso, outros países, como Bélgica, Canadá, Chile, primeiro fora da Europa a reconhecer esse direito, e Argentina, já possuem regulamentações específicas que garantem o direito à desconexão dos trabalhadores (Tostes, 2023).

No Brasil, vale destacar a iniciativa do Senador Fabiano Contarato (Rede-ES), com o Projeto de Lei nº 4.044/2020, atualmente em tramitação, que visa regulamentar o direito à desconexão, que tem como objetivo coibir a prática do empregador que solicita, fora do expediente, a atenção do teletrabalhador, seja por telefone ou por qualquer ferramenta de comunicação eletrônica, configurando, assim, uma violação dos limites de desconexão entre trabalho e vida pessoal (BRASIL, 2020).

Como destaca Potiguara Filho, Carreira e Farinha (2023), de acordo com o próprio Senador Contarato, o projeto se baseia no princípio do direito à desconexão, como defendido pelo jurista Jorge Luiz Souto Maior, que argumenta que o avanço das tecnologias tem "escravizado" o trabalhador, ao obrigá-lo a estar disponível remotamente a todo momento, sem respeito ao seu tempo de descanso.

O projeto, por fim, prevê que acordos ou convenções coletivas de trabalho poderão prever exceções ao direito de desconexão em casos fortuitos ou de força maior, reconhecendo a necessidade de flexibilidade em situações excepcionais (BRASIL, 2020).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O progresso legislativo e doutrinário no Brasil no que diz respeito ao reconhecimento do direito à desconexão caminha de forma tímida e devagar. No entanto, esse direito deve ser entendido como um corolário da dignidade da pessoa humana e da limitação da jornada de

trabalho, pois garante ao trabalhador a possibilidade de se desligar das suas obrigações fora do expediente, e assegura-se o respeito ao tempo pessoal e à saúde mental. O direito à desconexão é, portanto, necessário para preservar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, alinhando-se aos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador.

O desrespeito a esse direito configura uma violação dos direitos fundamentais do trabalhador, particularmente no que se refere à saúde e à dignidade. Ao ser forçado a permanecer disponível constantemente, o trabalhador sofre impactos psíquicos e físicos, com consequências como o esgotamento emocional e a síndrome de burnout. A falta de uma legislação específica que regule esse direito torna o trabalhador vulnerável a práticas empresariais que podem comprometer seu descanso e bem-estar.

É necessário que o Brasil se inspire em modelos internacionais, como os de França, Espanha e Portugal, que já têm legislação específica sobre o direito à desconexão. A ausência de uma regulamentação no Brasil coloca em risco a efetivação desse direito, deixando-o à mercê de interpretações judiciais e insegurança jurídica, principalmente no que se refere ao teletrabalho.

REFERÊNCIAS

BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Cláudia. Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho. **Revista Destaques Acadêmicos**. v.8, n.2, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: Brasília, 05 out. 1988.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: Brasília, 10 jan. 2002.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei 4440/2020**. Diário Oficial da União: Brasília, 03 ago. 2020. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em 16 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. **Proc. nº ROT 0000621-40.2023.5.13.0022**. Relator: Leonardo Jose Videres Trajano. Data do julg.: 26 nov. 2023. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/2018162765>. Acesso em 16 out. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Recurso Ordinário: ROT-XXXXXX-91.2024.5.07.0033**. 14 jul. 2025. Relator: Emmanuel Teófilo Furtado. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/3084513541>. 16 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Proc. nº ROT 0010285-79.2021.5.03.0043 MG 0010285-79.2021.5.03.0043**. Relator: Mauro Cesar Silva, 01 jul. 2022. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308>. Acesso 16 out. 2025.

BULOS, Uadi. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. Saraivajur: São Paulo, 2020.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional da**, v. 9, p. 112-124, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada**. LTr Editora, 2020.

FERREIRA, Alexandre Alcântara. Direito do trabalho: Controle da jornada de trabalho do profissional em home office. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 10, n. 2, 2023.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, 2021.

HERBSTRITH, Cristiane; RIBEIRO, José Antônio; AFONSO, Mariângela. Síndrome de Burnout, ansiedade e depressão em professores de educação física. **Revista Contemporânea**. v.3, n.10, 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022.

LIMA, Fabíola; MELO, Sandro. Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador. **Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. ISSN: 2525 – 4537. v.5, n.3, 2018.

LOBATO NETO, Irvan; MOREIRA, Lia Di Karla; CRUZ, Edson Júnior. Direito à desconexão e a Síndrome de Burnout: uma questão de saúde mental. **Revista Jurídica Do Cesupa**. 2023.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 7. ed. Saraiva: São Paulo, 2019.

MOREIRA, Elisabete. **Administração Geral e Pública Para Concursos**. 4. ed. JusPODVIM: Bahia, 2019.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de Direito Constitucional**. 18 ed. JusPODVIM: São Paulo, 2023.

OLIVEIRA, Amanda; CORREIA NETO, Jorge; MIRANDA, Igor. Síndrome de Burnout no serviço público brasileiro: uma revisão sistemática. **Derecho Y Cambio Social**. v.20, n73, 2023.

OLIVEIRA, José Sebastião; SALDANHA, Rodrigo. A Judicialização Exercida no Supremo Tribunal Federal para a Proteção dos Direitos Fundamentais e de Personalidade. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**. v.21, n.3, 2021.

POTIGUARA FILHO, Moisés; CARREIRA, Yara Cristina; FARINHA, Emilia. O direito à desconexão como meio de prevenção ao Burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. **Revista Jurídica Do Cesupa**. 2023.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape**. Br, v. 16, p. 152-162, 2018.

SILVA, Leda Maria; TAKESHITA, Letícia. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. **Revista de Direito Sanitário**. v.22, n.2, 2022.

SILVA, Thales; VIANA, Roberto Camilo. Do direito a desconexão digital do trabalhador. **Univiçosa**. v.12, n.1, 2020.

SIZENANDO, Eulália Fernanda de Medeiros; TORRES, Saulo de Medeiros. O alto índice de burnout, home office e o direito à desconexão como um direito fundamental e humano. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 6, n. 1, p. e616161-e616161, 2025.

TOSTES, Luisa Verdan et al. A proteção dos trabalhadores na era digital: o direito a desconexão. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 10, p. 612-626, 2023.

ANEXO A – DECLARAÇÃO DE APROVAÇÃO DE PLÁGIO



RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Caio Omitti dos Santos

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 24.11.2025

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **2,76%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet 

Suspeitas confirmadas: **1,73%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados 

Texto analisado: **96,08%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analizado por Plagiust - Detector de Plágio 2.9.6

terça-feira, 24 de novembro de 2025

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente CAIO OMITTI DOS SANTOS n. de matrícula **40363**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 2,76%. Devendo o aluno realizar as correções necessárias.



Assinado digitalmente por: POLIANE DE AZEVEDO
O tempo: 25-11-2025 16:19:24,
CA do emissor do certificado: UNIFAEMA
CA raiz do certificado: UNIFAEMA

POLIANE DE AZEVEDO
Bibliotecária CRB 1161/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA