

A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA FRENTE ÀS NORMAS LATINOAMERICANAS

THE ABSENCE OF REGULATION OF THE RIGHT TO DISCONNECT IN
BRAZILIAN LEGISLATION COMPARED TO LATIN AMERICAN NORMS

LA AUSENCIA DE REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN LA
LEGISLACIÓN BRASILEÑA EN COMPARACIÓN CON LAS NORMAS
LATINOAMERICANAS

Breno Veisack Lara¹, Carolina Yukari Veludo Watanabe²

DOI: 10.54899/dcs.v22i85.3985

Recibido: 08/12/2025 | Aceptado: 10/12/2025 | Publicación en línea: 30/12/2025.

RESUMO

Após a pandemia de COVID-19, o teletrabalho passou a configurar prática consolidada no setor público e privado, intensificando fenômenos de hiperconectividade e impondo novos desafios regulatórios, entre eles o direito à desconexão. Procede-se a uma análise crítica da regulamentação desse direito no contexto do teletrabalho, comparando-se a ausência de previsão normativa no Brasil com legislações da Argentina, Chile e Colômbia, a fim de avaliar em que medida tais modelos podem ser adaptados à realidade brasileira e orientar diretrizes para um marco regulatório nacional. Parte-se do diagnóstico de que a expansão do trabalho remoto agravou a captura do tempo de vida pelo trabalho digital, exigindo novas formas de proteção jurídica. Utiliza-se abordagem qualitativa e método de direito comparado para examinar marcos legais existentes, contradições normativas e limites da autorregulação empresarial. Os resultados indicam que, apesar dos avanços legislativos latino-americanos, persistem fragilidades relacionadas à fiscalização e ao controle efetivo da jornada. No Brasil, observa-se omissão legislativa que desloca para o Judiciário a tarefa de suprir lacunas por meio de decisões fragmentadas. Conclui-se que o direito à desconexão deve ser compreendido não apenas como dispositivo legal, mas como instrumento de proteção do tempo de vida, demandando regulamentação objetiva e políticas institucionais de gestão do tempo.

Palavras-chave: Direito à Desconexão. Teletrabalho. Legislação Comparada Latino-Americana. Direito do Trabalho. Saúde Mental Laboral. Jornada e Hiperconexão.

¹ Mestrando em Direitos Humanos e Desenvolvimento de Justiça, Universidade Federal de Rondônia (UNIR), Porto Velho, Rondônia, Brasil. E-mail: breveisacklara@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-7520-0177>

² Pós-Doutora em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (EAESP - FGV), Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (ICMC - USP), Porto Velho, Rondônia, Brasil. E-mail: carolina@unir.br
Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-6237-2323>

ABSTRACT

After the COVID-19 pandemic, teleworking became a consolidated practice in the public and private sectors, intensifying hyperconnectivity phenomena and imposing new regulatory challenges, including the right to disconnect. This study critically analyzes the regulation of this right in the context of teleworking, comparing the lack of normative provisions in Brazil with the legislation of Argentina, Chile, and Colombia, in order to assess the extent to which these models can be adapted to the Brazilian reality and guide guidelines for a national regulatory framework. It begins with the diagnosis that the expansion of remote work has exacerbated the capture of life time by digital work, requiring new forms of legal protection. A qualitative approach and comparative law method are used to examine existing legal frameworks, normative contradictions, and the limits of corporate self-regulation. The results indicate that, despite legislative advances in Latin America, weaknesses related to the supervision and effective control of working hours persist. In Brazil, legislative omission is observed, shifting the task of filling gaps to the Judiciary through fragmented decisions. It is concluded that the right to disconnect should be understood not only as a legal device, but as an instrument for protecting lifetime, requiring objective regulation and institutional policies for time management.

Keywords: Right to Disconnect. Telework. Latin American Comparative Legislation. Labor Law. Occupational Mental Health. Workday and Hyperconnection.

RESUMEN

Tras la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se consolidó como práctica en los sectores público y privado, intensificando la hiperconectividad e imponiendo nuevos desafíos regulatorios, entre ellos el derecho a la desconexión. Este estudio analiza críticamente la regulación de este derecho en el contexto del teletrabajo, comparando la falta de disposiciones normativas en Brasil con la legislación de Argentina, Chile y Colombia, con el fin de evaluar en qué medida dichos modelos pueden adaptarse a la realidad brasileña y orientar las directrices para un marco regulatorio nacional. Se parte del diagnóstico de que la expansión del trabajo remoto ha exacerbado la captura del tiempo de vida por el trabajo digital, lo que requiere nuevas formas de protección legal. Se emplean un enfoque cualitativo y un método de derecho comparado para examinar los marcos legales vigentes, las contradicciones normativas y los límites de la autorregulación corporativa. Los resultados indican que, a pesar de los avances legislativos en América Latina, persisten debilidades relacionadas con la supervisión y el control efectivo de la jornada laboral. En Brasil, se observa una omisión legislativa, que traslada la responsabilidad de subsanar las deficiencias al Poder Judicial mediante decisiones fragmentadas. Se concluye que el derecho a la desconexión debe entenderse no solo como un dispositivo jurídico, sino también como un instrumento de protección del tiempo de vida, lo que requiere una regulación objetiva y políticas institucionales de gestión del tiempo.

Palabras clave: Derecho a la Desconexión. Teletrabajo. Legislación Comparada Latinoamericana. Derecho Laboral. Salud Mental Laboral. Jornada e Hiperconexión.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, especialmente após a pandemia de COVID-19, o teletrabalho consolidou-se como uma nova morfologia do trabalho, voltada prioritariamente para a maximização dos lucros e redução de custos operacionais. A antiga lógica do controle presencial e da rigidez na jornada foi substituída por modelos que valorizam a produtividade remota, intensificando as formas de extração de mais-valia.

Essa reorganização do trabalho desloca o espaço laboral para dentro do ambiente doméstico, misturando vida pessoal e profissional e gerando tensões inéditas na regulação jurídica. A casa, antes espaço de descanso e afetividade, transforma-se também em local de trabalho, impondo desafios sobre como equilibrar direitos, deveres e limites na nova dinâmica produtiva.

No Brasil, as relações de trabalho seguem majoritariamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, cujas bases normativas refletem um contexto industrial distante das atuais transformações digitais. Somente em 2022, impulsionado pelo cenário emergencial da pandemia, o ordenamento incorporou dispositivos específicos sobre o teletrabalho, cujas alterações foram elaboradas de forma apressada e revelam lacunas significativas, especialmente na proteção dos direitos dos teletrabalhadores e na efetivação do princípio da isonomia previsto no art. 6º, XX, da Constituição Federal.

Assim, apesar de avanços normativos pontuais, como a inclusão do teletrabalho na CLT (Brasil, 2017), há uma lacuna na compreensão crítica sobre como esses normativos enfrentam as formas de intensificação do trabalho, culminando em discussões acerca do direito de desconexão.

O artigo analisa as limitações e potencialidades da regulamentação do direito à desconexão no teletrabalho, comparando os marcos legais do Brasil e de outros países latinoamericanos que avançaram na sua regulamentação, buscando compreender até que ponto essas legislações internacionais são capazes de enfrentar as dinâmicas contemporâneas de superexploração, precarização e subsunção real do trabalho à lógica do capital, bem como sua adaptação à realidade socioeconômica brasileira como caminho de atuação legislativa.

Em especial no Brasil, a desconexão se constitui como um dos maiores obstáculos à concretização dos direitos do teletrabalhador, em decorrência da dificuldade de equilibrar a vida profissional e pessoal, quando o labor é exercido no ambiente doméstico, o que reforça a realização de jornadas de trabalho além do expediente pactuado e a formação do sentimento de

“escravo do trabalho”, conforme aponta Ambrósio (2013).

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e aplicada, com caráter exploratório, voltada à análise crítica da regulamentação do direito à desconexão no teletrabalho. Utiliza-se o método do direito comparado, com foco nos marcos normativos do Brasil e de países latinoamericanos, a fim de identificar convergências, lacunas e potencialidades regulatórias diante das transformações contemporâneas nas relações laborais.

Como procedimentos técnicos, emprega-se a pesquisa bibliográfica e documental, com análise de legislações nacionais e pesquisas científicas. A base teórica da investigação ancora-se no referencial crítico da sociologia do trabalho, especialmente nas contribuições de Ricardo Antunes, que interpreta o teletrabalho como parte da nova morfologia da exploração capitalista e da intensificação da precarização invisível.

A análise dos dados segue os princípios da análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011), distribuída nas etapas de pré-análise, categorização temática e interpretação crítica. O objetivo é identificar, nos marcos legais e nas produções acadêmicas, os sentidos atribuídos ao direito à desconexão e seus efeitos sobre a configuração do trabalho remoto, considerando também os fatores socioculturais que influenciam sua aplicação concreta.

Justifica-se a pesquisa diante da realidade do teletrabalho no Brasil, evidenciando a necessidade de discutir os limites e as necessidades quanto à regulamentação do direito de desconexão, assegurando a dignidade e o trabalho decente, conforme defendido no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 8 (ODS-8) da Agenda 2030.

O trabalho divide-se em: referencial teórico; regulamentações normativas vigentes em países latinoamericanos; discussão dos resultados e conclusões finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

Direito de Desconexão

A "nova morfologia do trabalho", conforme analisada por Ricardo Antunes (2018), refere-se às profundas transformações na forma de organização e execução do trabalho, impulsionada pelo avanço das tecnologias digitais e pela reestruturação produtiva do capitalismo contemporâneo. O autor observa que o trabalho vem se desmaterializando progressivamente, deslocando-se do espaço fabril tradicional para novas formas de labor que são mediadas por

plataformas digitais, redes de comunicação e dispositivos tecnológicos.

A virtualização do processo produtivo, surgimento do trabalho por demanda e especialmente no caso desta pesquisa, o crescimento do trabalho remoto, compõem essa nova realidade, em que o vínculo empregatício formal é substituído por formas mais flexíveis e, por vezes, instáveis de contratação. Antunes (2018) entende que o teletrabalho, embora apresente vantagens relevantes (diminuição do tempo de deslocamento e melhor divisão do trabalho produtivo e reprodutivo), pode ser um pontapé para precarização de direitos, além de impulsionar a sobrecarga e o trabalho isolado, culminando na dificuldade de organização sindical para defesa de direitos da categoria.

Assim, o teletrabalho consolida-se como um novo paradigma nas relações laborais contemporâneas, marcado por um movimento estrutural que pode naturalizar a infinitude do trabalho, como apontam Antunes e Praun (2019). Essa lógica gera a percepção de uma jornada permanente, com impactos severos na saúde física, mental e na organização da vida pessoal dos trabalhadores, o que é potencialmente agravado pela omissão, no texto normativo da Reforma Trabalhista, de mecanismos efetivos de controle da jornada no teletrabalho.

De modo especial, as novas formas de trabalho impactam na desigualdade na divisão sexual, racial e étnica do trabalho. O teletrabalho, embora flexível, intensificou os desafios das mulheres, com jornada dupla de trabalho, em decorrência da confusão entre a vida produtiva e reprodutiva, embaralhando os limites da vida fora do trabalho e gerando consequências imensas para o bem-estar e a saúde mental das trabalhadoras (Antunes, 2021), gerando o que se conhece como hiperconectividade ou hiperconexão.

A hiperconectividade é um desafio inerente ao teletrabalho especialmente diante o direito à desconexão do teletrabalhador, isto é, de poder folgar e desconectar-se das TICs sem que isso implique nas percepções do empregador sobre sua produtividade e eficiência. Assim, há uma indistinção entre o tempo e o espaço de trabalho e da vida pessoal, uma vez que as mesmas ferramentas digitais são empregadas em ambas as esferas (Carrilho et al., 2023).

As TICs transmutam-se de meras facilitadoras do trabalho para instrumentos de vigilância e de prolongamento indefinido do expediente. Por sinal, o controle digital é a base do projeto da Indústria 4.0, que objetiva intensificar os processos de produção de forma automatizada, valorizando o controle digital (Antunes, 2018).

Para Slosbergas (2023), ao exigir o controle digital da jornada de teletrabalho, evidencia-se um paradoxo: a mesma tecnologia que eleva a produtividade e reduz a necessidade de

supervisão presencial também permite um controle digital quase absoluto sobre as atividades do trabalhador. Ferramentas tecnológicas possibilitam o rastreamento detalhado de performance, comunicações e uso do computador, conferindo ao empregador uma vigilância extensiva sobre a força de trabalho remota.

Essa capacidade de controle tecnológico levanta questões éticas e de privacidade, suscitando o sentimento de violação nos trabalhadores e refletindo a lógica de vigilância contínua inerente à era da hiperconectividade (Slosbergas, 2023). Esse controle, quando abusivo, pode gerar graves consequências à saúde mental, como depressão e ansiedade, e configurar assédio moral eletrônico, que viola a dignidade e a possibilidade de um trabalho decente (Ferreira; Ferreira, 2022).

De todo modo, o que se observa é que a hiperconexão é uma realidade social e se interliga ao teletrabalho em dois fatores: dificuldade de permitir a desconexão do teletrabalhador para dedicar-se a sua vida pessoal quando no descanso; e desdobramentos decorrentes do controle excessivo exercido pelas chefias em razão da ausência de ponto eletrônico. Todos esses fatores, somados à vontade do teletrabalhador em se provar valioso para a organização, revelam o que Antunes e Praun (2019) definem como sensação de infinitude do trabalho.

Benefícios e Malefícios do Teletrabalho

O debate em torno do teletrabalho é marcado por uma polaridade entre visões normativas e críticas, refletindo a complexidade de suas implicações sociais e jurídicas. De um lado, a corrente positiva enaltece a modalidade como uma verdadeira revolução nas relações laborais, prometendo avanço, flexibilidade e autonomia para o trabalhador. Essa sistemática permite maior conciliação entre a vida pessoal e profissional, otimizando o tempo do trabalhador com a eliminação de deslocamentos e oferecendo um ambiente de trabalho mais personalizado e produtivo. Para o empregador, os benefícios residem na redução de custos operacionais e no acesso a profissionais mais diversificados geograficamente, sendo também uma ferramenta de retenção de talentos (Barros, 2017; Estrada, 2014; Masi, 2022; Mello, 1999).

No entanto, a visão positiva, mesmo entre os autores que a defendem, não é dotada de absolutismo. Pelo contrário, há o reconhecimento que as vantagens são diversas, mas existem desafios e desvantagens inerentes a esta modalidade de labor. O isolamento social, o preconceito dos demais trabalhadores, a confusão entre a vida pessoal e profissional, ausência de controle

eficaz entre as rotinas profissionais e pessoais, isolamento interacional com a chefia, menor sentimento de pertencimento e o aumento dos custos profissionais dentro de casa (avocação dos gastos do empregador pelo empregado) são algumas das desvantagens identificadas pela literatura (Estrada, 2014; Mello, 1999; Mokhtarian; Salomon, 1996; Rafalski; Andrade, 2015; Rosenfield; Alves, 2011).

Assim, apesar de Mokhtarian e Salomon (1996) defenderem a autodisciplina como requisito essencial no trabalho remoto, o que permitiria o autogerenciamento das tarefas pelo teletrabalhador e melhor organização e divisão das atribuições da vida pessoal e profissional, essa autonomia individual não pode servir de pretexto para a ausência de proteção. Pelo contrário, a pressão por autodisciplina e produtividade pode paradoxalmente intensificar a autoexploração, transformando a flexibilidade em uma armadilha que leva à exaustão e à sobrecarga mental.

Alguns autores investigaram como o teletrabalho, especialmente em sua versão pós-pandemia, contribui para o aumento de transtornos mentais, como ansiedade e síndrome de Burnout, devido à constante pressão por produtividade e à dificuldade de desconexão (Aguilar; Ocaña; Méndez-Gutiérrez, 2024; Candido; Alencar, 2024; Costa, Marine Mateus; Alves Filho; Oliveira, 2024; Matias; Mallagoli, 2022). Tais estudos apontam para a necessidade de um olhar atento às patologias sociais e laborais que surgem com a diluição dos limites entre vida e trabalho.

Nesse cenário de tensões e contradições, o direito à desconexão emerge como um ponto central do debate, sendo posicionado como um direito essencial para a saúde mental e a vida privada do teletrabalhador, atuando como limite necessário à hiperconectividade e à "infinitude do trabalho", buscando restaurar a separação entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Para a corrente crítica, a garantia desse direito é fundamental para evitar que a flexibilização se converta em exploração contínua, protegendo a dignidade humana e o bem-estar do trabalhador na era digital.

REGULAMENTAÇÕES NORMATIVAS

Para melhor compreensão das normatizações existentes quanto ao direito de desconexão, divide-se a seção em uma análise da legislação brasileira, seguida de alguns países latinoamericanos.

Regulamentação Brasileira

No campo normativo brasileiro, o artigo 6º da CLT, com redação dada pela Lei 12.551/2011, era utilizado como fundamento normativo de regulamentação do teletrabalho (Godoy; Ferreira; Palacios, 2019), considerando que a previsão legal determina que não há distinção entre o “trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância” (Brasil, 2011).

Embora o teletrabalho permita a flexibilidade de espaços de execução (domicílio, telecentro, empresa), essa mera equiparação legal gerava insegurança jurídica, pois não contemplava adequadamente as particularidades do teletrabalho, como controle de jornada, ambiente laboral e relacionamento sindical (Fincato, 2016). Para a mesma autora, a abordagem brasileira com normas abertas permitia que as questões trabalhistas fossem abordadas caso a caso, sem maior fidedignidade jurídica.

Somente por meio da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) o teletrabalho foi formalmente inserido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sendo definido como prestação de serviços “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” (Brasil, 2017).

Avançou-se nos dispositivos quanto à estrutura de trabalho, a sua adequação e os custos derivados dessa modalidade, os quais devem ser previstos em contrato. Adicionalmente, para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, a lei exige que os empregadores forneçam orientações aos funcionários, os quais devem assinar um termo de compromisso acatando as instruções (Godoy; Ferreira; Palacios, 2019).

Posteriormente, a Lei nº 14.442/2022 introduziu mudanças significativas no arcabouço legal do teletrabalho no Brasil. Essa legislação expandiu a compreensão jurídica da modalidade, permitindo que o serviço seja executado fora das instalações da empresa de forma preponderante ou não, o que abrange explicitamente os modelos híbridos de trabalho (Brasil, 2022). A norma também esclareceu que a presença periódica do trabalhador na sede da empresa para atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho, e estendeu a possibilidade de atuação remota a estagiários e aprendizes, ampliando o escopo de sua aplicação (Costa, Rair Alves; Almeida, 2024).

Ao analisar as alterações promovidas em 2022 comparativamente às da Reforma

Trabalhista de 2017, observa-se que os apontamentos críticos de Antunes e Praun (2019) acerca da regulamentação do teletrabalho permaneceram. Assim, a legislação brasileira ainda evita detalhar questões fundamentais do teletrabalho, como a responsabilidade por equipamentos e infraestrutura, remetendo-as à negociação contratual entre as partes. Além disso, a exclusão do teletrabalho da regulação de jornada permanece, bem como responsabilidade pelas precauções de saúde e segurança no trabalho é transferida diretamente ao trabalhador, deixando problemas cruciais sem regulamentação legal específica.

Por sinal, a exclusão do teletrabalho da regulação de jornada é intencional. Uma vez que o desempenho está cada vez mais atrelado à meta e à produtividade, mitigar o controle sobre a jornada de trabalho, no contexto do teletrabalho, é um caminho voltado à infinitude do trabalho, negligenciando o direito à desconexão e deixando o teletrabalhador desprovido de proteção adequada contra a exploração (Antunes; Praun, 2019; Melo, 2017).

Assim, até os dias atuais, a legislação brasileira permanece silente quanto ao direito à desconexão, do ponto de vista normativo. Isso não significa dizer que a justiça trabalhista permanece omissa quanto aos casos concretos, considerando que vem reconhecendo o direito de desconexão não apenas aos teletrabalhadores, mas a todos os trabalhadores, mesmo os presenciais, que são demandados para dúvidas e questionamentos em períodos de descanso.

Em julgamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região reconheceu o direito à desconexão de se desvincular do trabalho, através dos meios de comunicação, nas folgas e descansos:

Com o desenvolvimento dos meios de comunicação, os poderes de fiscalização do empregador ultrapassaram os limites físicos da empresa e atingiram o âmbito privado do obreiro. Diante disso, surgiu o direito ao empregado de se desvincular virtualmente de seu empregador fora da jornada de trabalho, nos fins de semana, nas férias ou em outros períodos destinados ao descanso. (Brasil, 2016)

Inclusive, o mesmo Tribunal, em julgamento mais recente, ao discutir o caso em que a empresa obrigava os trabalhadores a usar celular institucional e atualizar a sua localização, mesmo no tempo de descanso, reconheceu a violação ao direito de desconexão:

O reclamante, assim como seus colegas, portava consigo o equipamento "mobile" e precisava constantemente, a cada 7 minutos, sinalizar sua localização no equipamento, inclusive durante o período destinado para refeição e descanso. Ora, o monitoramento constante dos trabalhadores, no mínimo, incutiu-lhes a ideia de que não poderiam usufruir do intervalo intrajornada em sua integralidade. As chamadas constantes no aparelho eram entendidas como chamados ao serviço, as quais, caso não fossem

atendidas, seriam penalizadas com advertências. A prova testemunhal, assim, evidenciou que os trabalhadores não tinham real liberdade para se desconectar de suas atividades durante o intervalo. Como é cediço, a CLT, em seu art. 71, garante ao empregado um período de descanso durante a jornada de trabalho. Este intervalo de, no mínimo, 1 hora para jornadas superiores a 6 horas, visa evitar o desgaste físico e mental excessivo, permitindo ao trabalhador recuperar-se para o restante do trabalho. A norma legal objetiva, portanto, regular a jornada laboral, garantindo um "tempo livre" ao trabalhador durante a sua jornada. Nesse contexto, vale destacar o direito à desconexão, o qual, se refere ao direito do trabalhador de não estar permanentemente conectado ao trabalho durante seu tempo livre, podendo desligar-se das ferramentas e plataformas de comunicação e trabalho em momentos de descanso. Tal direito é crucial para a preservação da saúde física e mental, e para a garantia de equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Trata-se, pois, de limitação razoável à jornada laboral que se impõe como medida necessária à preservação dos direitos à intimidade e privacidade (art. 5º, X, da CF), bem como aos direitos à segurança, lazer, higiene e saúde do trabalhador (art. 6º, caput, da CF). (Brasil, 2025)

Assim, em decorrência do dever de julgar e com base nos princípios e normas constitucionais, e a aplicação de dispositivos da CLT, os julgamentos dos casos concretos vem reconhecendo o direito à desconexão conforme o caso. Mas, assim como a ausência de regulamentação do teletrabalho anteriormente gerava insegurança jurídica, a omissão legislativa quanto ao controle da jornada de trabalho, no sistema de teletrabalho, e a garantia do direito de desconexão também se revela como importante fator de insegurança jurídica, colocando o trabalhador à mercê dos critérios judiciais.

Regulamentação Latinoamericana

A América Latina tem emergido como um campo de intensa atividade legislativa no que tange ao teletrabalho, muitas vezes com abordagens mais proativas e detalhadas do que o caso brasileiro. Países como Colômbia, Argentina, Equador e Chile foram pioneiros ou implementaram regulamentações mais concretas, buscando endereçar os desafios impostos pela crescente adoção do trabalho remoto, especialmente após a pandemia de COVID-19. O foco desses marcos legais frequentemente recai sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, com particular atenção ao direito à desconexão digital.

A Colômbia destaca-se como um dos precursores na regulamentação do teletrabalho na região. Sua Lei nº 1.221, de 2008, já visava promover o teletrabalho como ferramenta de geração de emprego e autoemprego por meio das TICs. Embora inicialmente não abordasse o direito à desconexão de forma explícita, a lei estabelecia que as disposições sobre jornada de trabalho,

horas extras e trabalho noturno não seriam aplicáveis aos teletrabalhadores, exigindo, contudo, uma vigilância especial para evitar cargas excessivas.

Essa preocupação evoluiu, e com o tempo, a legislação colombiana foi aprimorada para incluir de forma mais clara a garantia do direito à desconexão, reconhecendo a necessidade de proteger o tempo de descanso e a vida pessoal do trabalhador. Assim, a Lei 2191 de 2022, estabelece o direito à desconexão digital laboral para todos os trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores, garantindo que não sejam contatados para fins laborais fora da jornada acordada, exceto em raras exceções (Quiroz, 2022).

Entretanto, há problemas estruturais na efetividade dessa legislação, pois depende de políticas elaboradas unilateralmente pelos empregadores, o que repete o modelo criticado da Loi Khomri francesa. Colorado (2017) aponta que a inclusão desse direito no ordenamento francês foi precedida por forte resistência sindical, justamente por seu caráter ambíguo: ao mesmo tempo em que anuncia um novo direito, esvazia-o ao remeter sua regulação a políticas internas da empresa, sem obrigatoriedade de acordo entre as partes nem sanções claras em caso de descumprimento. Essa crítica é reforçada por Quiroz (2022), ao reconhecer que na Colômbia a operacionalização do direito recai sobre o empregador, que pode moldá-lo às exigências do mercado e não às necessidades do trabalhador.

Além disso, Colorado (2017) problematiza o próprio conceito de “desconexão”, indicando que este termo pode encobrir a ideia de que o trabalhador permanece vinculado ao empregador mesmo fora da jornada legal, sendo obrigado a “desconectar-se” ativamente para proteger-se, quando o correto seria reconhecer que fora do expediente não há qualquer obrigação de conexão. Assim, a desconexão digital, ao ser normatizada sem revisão substancial da jornada de trabalho, pode se tornar uma medida simbólica, servindo mais à flexibilização laboral do que à sua humanização.

Na Argentina, o direito à desconexão digital no trabalho, especialmente no contexto do teletrabalho, evoluiu significativamente após a pandemia de COVID-19. O Decreto de Necessidade e Urgência (DNU) nº 260/2020 e, posteriormente, o DNU 297/2020, estabeleceram o isolamento social obrigatório, impulsionando a adoção massiva do teletrabalho. A partir desse contexto emergencial, surgiram medidas normativas como as Resoluções 202/2020 e 219/2020 do Ministério do Trabalho, que reconheceram formalmente a possibilidade do trabalho remoto e delineararam obrigações para empregadores, incluindo o respeito aos limites de jornada e aos períodos de descanso mesmo em regime remoto (Ferreira; Ocampo, 2020).

A Lei nº 27.555, sancionada em 2020, instituiu o "Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo", incorporando de forma expressa o direito à desconexão digital. O artigo 5º dessa lei estabelece que o trabalhador tem o direito de não ser contatado nem de executar tarefas fora de sua jornada e durante licenças, e veda sanções por exercer esse direito. Para Ferreyra e Ocampo (2020), trata-se de uma inovação normativa relevante na América Latina, pois coloca a desconexão como um componente obrigatório das relações laborais em regime remoto, alinhando-se às tendências internacionais de proteção da saúde mental, do tempo livre e da conciliação entre vida pessoal e trabalho.

A legislação equatoriana sobre o direito à desconexão digital ainda está em fase inicial e carece de um marco normativo robusto. O reconhecimento normativo atual deriva principalmente da Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) e do Acuerdo Ministerial MDT-2021-081, reconhecendo o direito à desconexão digital, de modo que o teletrabalhador deve ter ao menos 12 horas contínuas de desconexão digital em um período de 24 horas, durante as quais não pode ser obrigado a responder a mensagens ou ordens do empregador (Castillo Ipaz, 2022).

Apesar do reconhecimento do direito à desconexão, o marco jurídico equatoriano permanece frágil, sem tipificação específica da violação como infração administrativa ou civil, nem previsão de sanções ao empregador, tratando muitas vezes os desrespeitos como assédio laboral, o que evidencia uma lacuna legal, agravada pela ausência de mecanismos claros de monitoramento e fiscalização e pela falta de cultura institucional que respeite os limites do tempo de trabalho no regime remoto. (Torres et al., 2024).

A legislação chilena reconheceu formalmente o direito à desconexão digital com a promulgação da Lei nº 21.220, de 26 de março de 2020, que modificou o Código do Trabalho para regular o teletrabalho e o trabalho a distância. Essa norma introduziu o artigo 152 quáter J, o qual estabelece que os trabalhadores têm direito a um mínimo de 12 horas contínuas de desconexão dentro de cada período de 24 horas. Durante esse tempo, os empregadores não podem exigir que os trabalhadores realizem tarefas, nem os contatem por quaisquer meios de comunicação (Chile, 2020).

A lei ainda proíbe expressamente que o empregador formule ordens ou outros requerimentos fora da jornada de trabalho acordada, salvo em casos de força maior. Essa regulamentação foi considerada um avanço na legislação trabalhista chilena, por alinhar-se aos objetivos de preservação da saúde mental, do descanso e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ao buscar mitigar os efeitos negativos da hiperconectividade decorrente da

incorporação massiva das tecnologias digitais no trabalho, intensificada após a pandemia de COVID-19 (Pessoa, 2022).

Contudo, o mesmo autor identifica desafios na aplicação efetiva desse direito, destacando a ambiguidade sobre o controle da jornada de trabalhadores que têm liberdade para autogerenciar seu tempo e a dificuldade de fiscalização por parte da Direção do Trabalho, o que se complica com o uso de plataformas tecnológicas que monitoram o desempenho dos empregados sem transparência pode configurar violação ao direito à desconexão. Assim, Pessoa (2022) compreende pela necessidade de construir uma cultura de respeito aos tempos de descanso e aperfeiçoe os instrumentos de controle e sanção para assegurar a efetividade do direito reconhecido na Lei nº 21.220 .

A (IM)POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DOS NORMATIVOS LATINOAMERICANOS À REALIDADE BRASILEIRA

No Brasil, o direito à desconexão ainda não está consolidado no ordenamento jurídico, sendo objeto de projetos de lei e interpretações doutrinárias incipientes, cuja falta de regulamentação específica cria um vácuo normativo, agravado pelo predomínio do teletrabalho sem parâmetros claros de jornada. No contexto, estudos evidenciam que essa contínua disponibilidade tecnológica sem regulação legal impõe sobrecarga de trabalho, viola o direito ao descanso e à intimidade e compromete o bem-estar do trabalhador (Colomina, 2020; Harff, 2017).

Nessa perspectiva, o chamado “direito à desconexão” emerge como tentativa de mitigar os efeitos da hiperconexão, protegendo o tempo de descanso, o convívio familiar e a saúde mental dos trabalhadores (Gauriau, 2021). Entretanto, como apontado por Colorado (2017), a formalização desse direito muitas vezes não rompe com a lógica de gestão da força de trabalho, servindo mais como dispositivo simbólico do que como garantia efetiva de proteção.

Na América Latina, diversas iniciativas legislativas buscaram incorporar esse direito, cada uma com contornos próprios. Na Colômbia, a Lei 2191/2022 representou avanço significativo ao estabelecer o direito à desconexão como regra geral, com exceções para cargos de confiança. Ainda assim, há problemas práticos e conceituais, como a ambiguidade na definição de jornada e as limitações de fiscalização estatal (Quiroz, 2022).

O Chile aprovou a Lei 21.220/2020, garantindo a desconexão por, no mínimo, 12 horas

consecutivas diárias, mas com brechas operacionais que dificultam sua aplicação efetiva, sobretudo em setores com forte informalidade digital (Pessoa, 2022).

Já o Equador, apesar de incluir o direito à desconexão na legislação do teletrabalho, restringe sua aplicação apenas a esse regime, perpetuando desigualdades entre trabalhadores presenciais e remotos (Castillo Ipaz, 2022). Enquanto isso, na Argentina, a previsão do direito à desconexão foi inserida na Lei 27.555/2020, que rege o teletrabalho, embora dependa fortemente da negociação coletiva para sua efetivação (Ferreira; Ocampo, 2020).

A análise das experiências estrangeiras revela que a mera positivação do direito à desconexão é insuficiente para enfrentar os mecanismos estruturais de intensificação do trabalho, pois a lógica de produtividade contínua, sustentada pelas tecnologias de gestão e comunicação, persiste intacta em normativas que não questionam a organização e os limites do tempo de trabalho.

No Brasil, a ausência de um marco legal específico sobre o direito à desconexão evidencia uma omissão relevante frente à crescente “telepresença obrigatória”, sendo que, embora haja reconhecimentos pontuais pela jurisprudência, a proteção permanece frágil, baseada em interpretações de cada caso conforme ações individuais, o que compromete sua efetividade coletiva e segurança jurídica (Gauriau, 2021; Harff, 2017).

Para melhor sistematizar a comparação, tem-se o Quadro 1 como comparativo entre a legislação Brasil, isto é, a ausência de regulamentação quanto ao direito de desconexão, e as latinoamericanas da Colômbia (CO), Argentina (AR), Equador (EQ) e Chile (CH).

Quadro 1. Análise comparada das normas latinoamericanas quanto ao direito de desconexão

	BR	CO	AR	EQ	CH
Previsão normativa do direito à desconexão		X	X	X	X
Previsão específicas para controle de saúde no teletrabalho		X	X		X
Independente de negociação coletiva		X		X	X
Existência de sanções em caso de descumprimento		X	X		X

Fonte: próprios autores

Assim, a análise comparativa indica que legislações como a colombiana podem oferecer parâmetros úteis, mas sua adaptação ao contexto brasileiro exige mais que uma transposição normativa. Como observa Antunes (2018), é necessário considerar a precariedade estrutural do mercado de trabalho brasileiro, marcado pela informalidade, terceirização e desproteção sindical.

Portanto, o desafio legislativo brasileiro está menos em copiar modelos estrangeiros e mais em enfrentar, de forma crítica, a racionalidade do capital que sustenta a exploração contínua do tempo de vida. Uma legislação efetiva sobre o direito à desconexão deverá ser, ao mesmo tempo, uma política de proteção do trabalho e uma estratégia de resistência à captura do tempo pela lógica da produção digital.

Diante desse vácuo normativo brasileiro sobre o direito à desconexão e à luz das limitações observadas em legislações estrangeiras, duas recomendações centrais podem ser propostas:

1. Estabelecer parâmetros legais objetivos e universais de desconexão, com definição clara da jornada e da vedação de comunicações laborais fora do expediente, independentemente do regime contratual ou da natureza do cargo, garantindo um piso mínimo de proteção a todos os trabalhadores.

2. Vincular a lei à adoção obrigatória de políticas internas de gestão do tempo digital, com participação dos trabalhadores e mecanismos de fiscalização efetivos, assegurando ações de conscientização, definição de protocolos de uso de TICs e canais de denúncia, de modo a enfrentar não apenas a formalidade legal, mas também a cultura organizacional que naturaliza a sobrecarga e a hiperdisponibilidade, como alertam Gauriau (2021) e Antunes (2018).

CONCLUSÃO

Apesar da crescente institucionalização do teletrabalho no Brasil e em outros países, o direito à desconexão permanece como um dos maiores desafios regulatórios da era da hiperconectividade. A análise normativa comparada revelou que nenhuma das legislações analisadas conseguiu romper de forma estrutural com a lógica da superdisponibilidade exigida pelas tecnologias digitais no regime de trabalho remoto.

No caso brasileiro, observou-se uma grave lacuna legislativa: o ordenamento jurídico ainda não reconhece expressamente o direito à desconexão, deixando a sua proteção ao arbítrio contratual ou à jurisprudência caso a caso, o que acentua a insegurança jurídica dos teletrabalhadores. Mesmo com decisões judiciais pontuais que reconhecem a importância do tema, a ausência de normatização perpetua o esvaziamento da jornada de trabalho como critério de proteção à saúde e à dignidade humana.

Essa constatação quebra a expectativa de que a positivação formal, por si só, seja

suficiente para assegurar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a exemplo de diversos países latino-americanos, em que a previsão normativa do direito à desconexão tem se mostrado ambígua, simbólica ou operacionalmente ineficaz, por depender da autorregulação empresarial ou da negociação coletiva.

Diante disso, propõe-se que o debate sobre o direito à desconexão vá além da mera incorporação legislativa do conceito, e enfrente com profundidade os modos contemporâneos de captura do tempo de vida pelos dispositivos digitais de trabalho, conforme já denunciado por autores críticos como Ricardo Antunes.

Como provocações finais, duas direções fundamentais são apontadas: a) formulação de uma legislação brasileira que estabeleça parâmetros objetivos, universais e fiscalizáveis de desconexão, superando a atual lógica de autorresponsabilização e autogerenciamento do trabalhador remoto; e b) exigência de políticas internas obrigatórias de gestão do tempo digital nas organizações, com participação efetiva dos trabalhadores, protocolos de uso de TICs, canais de denúncia e mecanismos públicos de fiscalização, visando não apenas à proteção individual, mas à transformação da cultura organizacional que normaliza a hiperdisponibilidade.

Em tempos de reconfiguração do mundo do trabalho, a efetivação do direito à desconexão não pode ser vista como um luxo, mas como um imperativo ético e jurídico, fundamental para a preservação da saúde, da liberdade e da humanidade do trabalhador conectado.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, Jorge Luis Espinoza; OCAÑA, Avelino Jaimito Flores; MÉNDEZ-GUTIÉRREZ, Leidy Lucia. Stress and job performance in the public sector in the world. A systematic review of the literature from 2021-2024. In: 4TH LACCEI INTERNATIONAL MULTICONFERENCE ON ENTREPRENEURSHIP, INNOVATION AND REGIONAL DEVELOPMENT, 2024. **Creating solutions for a sustainable future: technology-based entrepreneurship [...]**. Costa Rica: Latin American and Caribbean Consortium of Engineering Institutions, 2024. DOI 10.18687/LEIRD2024.1.1.601. Disponível em: <https://laccei.org/LEIRD2024-VirtualEdition/meta/FP601.html>. Acesso em: 19 mar. 2025.

AMBROSIO, Carlos Daniel Denadai. **Teletrabalho: um estudo exploratório dos principais fatores que influenciam a adoção da prática formal do trabalho remoto no Brasil – estudo de caso múltiplo**. 2013. 176 f. Mestrado em Administração – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/copy2_of_dissertacao_fatoresinfluenciamadocaoteletrabalho1.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho no capitalismo pandêmico: para onde vamos? **Diálogos sobre serviço social, trabalho e pandemia**. Rio de Janeiro, RJ: Mórula Editorial, 2021. p. 13–25.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária - a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, 3 jul. 2019. DOI 10.33239/rtdh.v2i1.43. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/43>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr Editora, 2017.

BRASIL. **ATOrd - 0000933-81.2015.5.11.0012. Juiz do Trabalho DANIEL CARVALHO MARTINS**. Manaus, 24 maio 2016. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/V87Esh>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. 2011. **Diário Oficial da União**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. 2017. **Diário Oficial da União**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, 5 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. **RORSum 0001257-59.2024.5.11.0011. Desembargadora do Trabalho Márcia Nunes da Silva Bessa**. Manaus, 12 mar. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT11/13845014>. Acesso em: 28 jun. 2025.

CANDIDO, Ana Carolina Ferreira; ALENCAR, Maria Do Carmo Baracho De. Perception of RSI/WMSD risks involved in teleworking among employees at a public university. **Fisioterapia em Movimento**, Curitiba, v. 37, p. e37113, 2024. <https://doi.org/10.1590/fm.2024.37113>.

CARRILHO, Selma; GABRIEL, Hélia; VAN BRAEKEL, Joana; PEREIRA, Sofia; AMARAL, Tânia. Hiperconectividade e Direito à Desconexão. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional**, Porto, v. 15, p. 24–29, 30 jun. 2023. <https://doi.org/10.31252/RPSO.03.06.2023>.

CASTILLO IPAZ, Katherine Leonor. **El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo y**

su regulación en Ecuador. 2022. Facultad de Jurisprudencia, 2022.

CHILE. Ley n. 21.220/2020. Servicio proporcionado por la Biblioteca del Congreso Nacional (BCN), que contiene la información jurídico-legislativa. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile**, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile>. Acesso em: 30 jun. 2025.

CHIUFFO, Facundo Martin. El Derecho a La Desconexión: Contenidos Y Perspectivas Para Su Implementación Desde La Experiencia Francesa (The Right to Disconnect: Contents and Perspectives for Its Implementation from the French Experience). **SSRN Electronic Journal**, Buenos Aires, 2018. DOI 10.2139/ssrn.3418700. Disponível em: <https://www.ssrn.com/abstract=3418700>. Acesso em: 30 jun. 2025.

COLOMINAS, David Gutiérrez. La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. **IDP: revista de Internet, derecho y política**, Catalunha, n. 31, seq. IDP: revista de Internet, derecho y política = revista d'Internet, dret i política, p. 3, 2020.

COLORADO, Luz Dary Naranjo. Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. **Saber, ciencia y libertad**, Colômbia, v. 12, n. 2, seq. Saber, ciencia y libertad, p. 49–57, 2017.

COSTA, Marine Mateus; ALVES FILHO, Antônio; OLIVEIRA, Ana Katarina Pessoa de. Teleworking and work-family balance in public educational institutions. **International Journal of Public Sector Management**, [s. l.], v. 37, n. 7, p. 880–895, 19 nov. 2024. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-01-2024-0003>.

COSTA, Rair Alves; ALMEIDA, Stephanny Priscilla Peixoto Bento De. A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: desafios inerentes à jornada de trabalho e necessidade de garantia de um patamar mínimo civilizatório. **Perspectivas Contemporâneas do Direito do Trabalho**. 1. ed. Guarujá: Editora Científica Digital, 2024. p. 121–145. DOI 10.37885/241218439. Disponível em: <http://www.editoracientifica.com.br/articles/code/241218439>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

FERREIRA, Versalhes Enos Nunes; FERREIRA, Vanessa Rocha. Teletrabalho, Assédio Moral Eletrônico e Trabalho Decente. **Revista Direito Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, 28 out. 2022. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/15533>. Acesso em: 28 jun. 2025.

FERREYRA, Consuelo; OCAMPO, Carolina Vera. El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. **Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral**, Córdoba, n. 2, p. 131–144, 5 out. 2020. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010).

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, n. 2, 2016.

FLORIDI, Luciano (Org.). **The Onlife Manifesto**. Cham: Springer International Publishing,

2015. DOI 10.1007/978-3-319-04093-6. Disponível em: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-04093-6>. Acesso em: 28 jun. 2025.

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**, Goiânia, 2021. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/23>. Acesso em: 29 jun. 2025.

GODOY, Lígia De; FERREIRA, Marcelo Gitirana Gomes; PALACIOS, Marcos Pili. Consequências do teletrabalho no Brasil à luz da reforma trabalhista. **Revista Ação Ergonômica**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 33–43, 2019. <https://doi.org/10.17648/rea.v13i2.29>.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 13, n. 205, 3 dez. 2017. DOI 10.70940/relet.2017.526. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revista-eletronica/article/view/526>. Acesso em: 29 jun. 2025.

MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**. trad. Aline Leal. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2022.

MATIAS, Aline Bicalho; MALLAGOLI, Isabela Saura Sartoreto. Trabalho em home office devido à pandemia de COVID-19 em uma universidade pública: desafios e potencialidades. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s. l.], v. 20, n. 01, p. 161–165, 2022. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-837>.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): O TRABALHO EM QUALQUER LUGAR E A QUALQUER HORA**. [S. l.]: QUALITYMARK, 1999.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. 28 jul. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 28 jun. 2025.

MOKHTARIAN, P L; SALOMON, I. Modeling the Choice of Telecommuting: 3. Identifying the Choice Set and Estimating Binary Choice Models for Technology-Based Alternatives. **Environment and Planning A: Economy and Space**, [s. l.], v. 28, n. 10, p. 1877–1894, 1 out. 1996. <https://doi.org/10.1068/a281877>.

PESSOA, Rodrigo Monteiro. La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. **Revista latinoamericana de derecho social**, [s. l.], n. 35, p. 27–58, dez. 2022. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17271>.

QUIROZ, Natan Felipe Bernal. **“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL EN COLOMBIA”: Conceptualización, desarrollo y**. 2022. 70 f. Magister en Derecho – Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/82833>. Acesso em: 27 jun. 2025.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, [s. l.], v. 23, n. 2, p. 431–441, jun. 2015. <https://doi.org/10.9788/TP2015.2-14>.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, [s. l.], v. 54, p. 207–233, 2011. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>.

SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. **PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**. 2023. 2023.

TORRES, Yanhet Lucía Valverde; SALAZAR, Oswaldo Liber Andrade; ARNAIZ, Ned Vito Quevedo; ARIAS, Nemis García. Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador. **Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores**, [s. l.], 1 jan. 2024. DOI 10.46377/dilemas.v11i2.4044. Disponível em: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4044>. Acesso em: 29 jun. 2025.