Cognitio Juris
ISSN 2236-3009

É PRECISO SABER PARAR: AVANÇOS E RETROCESSOS DA LEI Nº 14.442/2022 NA TUTELA DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

KNOWING WHEN TO STOP: ADVANCES AND SETBACKS OF LAW NO. 14,442/2022 IN PROTECTING THE RIGHT TO DISCONNECT IN TELEWORK

Artigo submetido em 30 de outubro de 2026
Artigo aprovado em 06 de novembro de 2026
Artigo publicado em 06 de novembro de 2026

Cognitio Juris
Volume 16 – Número 59 – 2026
ISSN 2236-3009

.

Autor:
Túlio Alencar Alves Nogueira[1]
Winston de Araújo Teixeira[2]

.

RESUMO: O presente artigo analisa os avanços e retrocessos promovidos pela Lei nº 14.442/2022 no regime do teletrabalho sob a ótica do direito à desconexão, compreendido como a prerrogativa de o trabalhador não ser acionado nem permanecer à disposição do

empregador por meios telemáticos além da jornada pactuada. Parte-se da seguinte indagação: a referida lei fortaleceu ou fragilizou o direito à desconexão? Trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental. Analisam-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações promovidas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022, à luz da Constituição Federal de 1988, o Enunciado nº 71 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, a Súmula nº 428, II, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a doutrina especializada. Inicialmente, delimitam-se o conceito e os fundamentos constitucionais do direito à desconexão. Em seguida, compara-se o regime do teletrabalho na CLT antes e depois da Lei nº 14.442/2022 e, por fim, examinam-se os avanços e os pontos críticos da nova disciplina. Verifica-se que a lei corrigiu, em parte, a exclusão genérica dos teletrabalhadores do controle de jornada operada pela Lei nº 13.467/2017, ao reinserir o empregado contratado por jornada nas normas de duração do trabalho, e que o § 9º do art. 75-B da CLT vincula o uso dos meios de comunicação à garantia dos repousos legais. Por outro lado, o § 5º do mesmo artigo afasta, salvo ajuste em contrário, a caracterização do tempo de conexão fora da jornada como tempo à disposição ou sobreaviso, em tensão com o art. 4º da CLT e com a Súmula nº 428, II, do TST, o que exige interpretação conforme a Constituição. Conclui-se que a lei representou avanço parcial, pois não positivou o direito à desconexão e manteve sua efetividade dependente da intervenção judicial.

Palavras-chave: Direito à desconexão; teletrabalho; Lei nº 14.442/2022; jornada de trabalho; sobreaviso.

ABSTRACT: This article analyzes the advances and setbacks brought about by Law No. 14,442/2022 in the telework regime from the perspective of the right to disconnect, understood as the worker’s prerogative not to be contacted or remain at the employer’s disposal through telematic means beyond the agreed working hours. The study starts from the following question: did the aforementioned law strengthen or weaken the right to disconnect? This is a qualitative study, bibliographic and documentary in nature. It analyzes the Consolidation of Labor Laws (CLT), as amended by Laws No. 13,467/2017 and No.

14,442/2022, in light of the 1988 Federal Constitution, as well as Statement No. 71 of the 2nd Conference on Substantive and Procedural Labor Law, Precedent No. 428, II, of the Superior Labor Court (TST), and specialized legal scholarship. First, the concept and constitutional foundations of the right to disconnect are defined. Next, the telework regime under the CLT before and after Law No. 14,442/2022 is compared, and, finally, the advances and critical points of the new rules are examined. The study finds that the law partially corrected the blanket exclusion of teleworkers from working-hour controls established by Law No. 13,467/2017, by bringing employees hired on a working-hours basis back under the rules on working time, and that paragraph 9 of article 75-B of the CLT links the use of communication tools to the guarantee of legal rest periods. On the other hand, paragraph 5 of the same article, unless otherwise agreed, prevents connection time outside working hours from being characterized as time at the employer's disposal or on-call time, in tension with article 4 of the CLT and Precedent No. 428, II, of the TST, which calls for an interpretation in conformity with the Constitution. It is concluded that the law represented partial progress, since it did not codify the right to disconnect and left its effectiveness dependent on judicial intervention.

Keywords: Right to Disconnect; Telework; Law No. 14,442/2022; Working Hours; On-Call Time.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea vive a era da informação, que impacta fortemente as mais diversas relações sociais, inclusive as relações de trabalho. Por um lado, os meios digitais tornaram possível a execução das atividades laborais fora do estabelecimento do empregador; por outro, diluíram as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, de modo que o trabalhador, munido de um smartphone ou de um computador conectado à internet, pode ser acionado a qualquer hora e em qualquer lugar.

Nesse contexto, o teletrabalho, que ganhou expressiva dimensão no Brasil a partir de 2020,

com a pandemia de Covid-19, coloca em evidência uma questão discutida pela doutrina há, pelo menos, vinte anos: o direito de o empregado se desconectar. Apesar da relevância do tema, não há, no ordenamento jurídico brasileiro, previsão legal expressa do direito à desconexão, que é extraído, por via interpretativa, das garantias constitucionais de limitação da jornada, de repouso e de lazer (arts. 6º e 7º, XIII, XV e XVII, da Constituição Federal de 1988). Essa lacuna tornou-se ainda mais sensível com a Lei nº 13.467/2017, que, ao regulamentar o teletrabalho, excluiu genericamente todos os teletrabalhadores das normas de duração do trabalho por meio do art. 62, III, da CLT, opção legislativa que gerou forte reação no meio jurídico, a ponto de a magistratura trabalhista aprovar enunciado reconhecendo o direito às horas extras no teletrabalho, conforme se verá adiante.

Nesse cenário, a Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, promoveu novas alterações no regime do teletrabalho, distinguindo a prestação de serviços por jornada daquela realizada por produção ou tarefa e incluindo, no art. 75-B da CLT, dispositivos que dizem respeito diretamente ao tempo de conexão do empregado, notadamente os §§ 5º e 9º. Tais alterações, contudo, não caminham em um único sentido, razão pela qual se impõe o seguinte problema de pesquisa: a Lei nº 14.442/2022 fortaleceu ou fragilizou o direito à desconexão do teletrabalhador?

O objetivo geral deste trabalho é analisar os avanços e retrocessos promovidos pela Lei nº 14.442/2022 sob a ótica do direito à desconexão. Quanto aos objetivos específicos, busca-se delimitar o conceito e os fundamentos do direito à desconexão, comparar o regime jurídico do teletrabalho antes e depois da Lei nº 14.442/2022 e identificar e examinar os avanços e os pontos críticos da nova regulamentação. Quanto à metodologia, trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental. Analisam-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações promovidas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022, à luz da Constituição Federal de 1988, o Enunciado nº 71 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, a Súmula nº 428, II, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a doutrina especializada sobre o tema, com destaque para Souto Maior (2003), na formulação

do conceito de direito à desconexão; Ponzilacqua e Silva (2022), na análise da experiência estrangeira; e Rocha (2022) e Martins (2022), no exame das alterações trazidas pela Lei nº 14.442/2022.

Para tanto, o trabalho está estruturado em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. A segunda seção delimita o conceito de direito à desconexão e seus fundamentos constitucionais. A terceira examina o teletrabalho na CLT antes e depois da Lei nº 14.442/2022. A quarta analisa os avanços da nova legislação sob a perspectiva do direito à desconexão, ao passo que a quinta se debruça sobre os seus pontos críticos.

2 O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA DEFINIÇÃO NECESSÁRIA

Preliminarmente, cumpre salientar que a expressão "direito à desconexão" não se encontra positivada no ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, a doutrina trabalhista há pelo menos duas décadas se debruça sobre o tema, de modo que, para compreender o alcance das alterações promovidas pela Lei nº 14.442/2022 no regime do teletrabalho, é imprescindível delimitar o que se entende juridicamente por desconexão e quais são os seus fundamentos.

Nesse sentido, a delimitação conceitual torna-se fundamental para o melhor entendimento da matéria. Em pesquisa realizada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, Ponzilacqua e Silva (2022) identificaram 61 acórdãos que mencionavam a expressão até julho de 2020, dos quais 34 a traziam como um simples sinônimo de direito ao descanso, sem qualquer vínculo com o uso de dispositivos tecnológicos. Observa-se, com base no exposto pelos autores supracitados, que fazer a referência ao conceito sem que haja a definição do seu sentido, bem como de qual o bem jurídico é tutelado pelo instituto poderia resultar na ausência de um tratamento jurídico preciso do direito, razão pela qual é indispensável defini-lo.

No Brasil, o tema foi introduzido por Jorge Luiz Souto Maior, em artigo publicado em 2003, no qual o autor reconhece a aparente contradição de se falar em direito ao não-trabalho em uma sociedade marcada pela inquietação com o desemprego. Ainda assim, o autor advoga

no sentido de que não se trata de questão meramente filosófica, mas de perspectiva técnico-jurídica, voltada à identificação de um bem da vida, qual seja, o não-trabalho, cuja violação pode ser submetida à apreciação do Poder Judiciário. Nas palavras do autor:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (Souto Maior, 2003, p. 298).

Sob essa faceta, denota-se que a desconexão não se confunde com a recusa ao trabalho, mas com a imposição de limites. Para mais, segundo Souto Maior (2003), os períodos de repouso são a expressão típica desse direito, uma vez que o descanso somente se cumpre com a desvinculação plena do trabalho: fazer refeição ou tirar férias sob a ameaça de ser acionado a qualquer instante pelo superior hierárquico representa, nas palavras do autor, “a negação plena do descanso” (p. 310), afetando, evidentemente, o que o conceito buscaria proteger, qual seja, o descanso do sujeito.

Conforme ressaltam Ponzilacqua e Silva (2022), o direito à desconexão não se reduz à simples correspondência com o direito ao descanso mediante limitação de jornada, uma vez que apresenta particularidades decorrentes do uso de meios telemáticos de informação e comunicação na prestação de serviços. Trata-se, nesse viés, de um direito cuja garantia tem por objeto a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador já tão prejudicada em vista da dificuldade de limitação do tempo e do espaço de trabalho que são provocadas pela técnica.

No tocante aos fundamentos, ainda que inexista previsão expressa, a doutrina extrai o direito à desconexão da interpretação conjunta de diversos dispositivos constitucionais,

notadamente os arts. 1º, III e IV; 5º, X; 6º; 7º, XIII e XXII; 170; 205 a 214; 225; 226; 227 e 229. Dentre eles, sobressaem a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a inviolabilidade da intimidade e da vida privada (art. 5º, X), os direitos sociais à saúde e ao lazer (art. 6º), a limitação da jornada (art. 7º, XIII) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII).

A produção doutrinária mais recente reforça essa leitura. Pagani, Borges e Delgado (2023) relacionam a limitação da jornada à tutela dos direitos à saúde, ao lazer, ao descanso e à desconexão laboral. Assim, a extrapolação do tempo de trabalho repercute diretamente sobre esses bens jurídicos. Na mesma direção, Teixeira (2023) sustenta que as normas de duração do trabalho são normas de saúde e segurança do trabalho, o que as vincula ao comando constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII).

No âmbito específico do teletrabalho, o autor aponta a necessidade de reconhecer o direito à desconexão na modalidade por tarefa ou produção, a fim de evitar a violação dos intervalos, dos descansos e dos demais direitos do trabalhador, sobretudo daqueles que possam provocar danos à sua saúde e segurança (Teixeira, 2026). Defende, ainda, que são devidas horas extras no teletrabalho quando comprovados o controle da jornada e o labor além dos limites constitucionais e legais, assegurado, em qualquer caso, o direito à desconexão, conforme a interpretação mais protetiva ao trabalhador (Teixeira, 2026).

Diante do exposto, para os fins deste trabalho, compreende-se o direito à desconexão como a prerrogativa de o trabalhador não ser acionado nem permanecer à disposição do empregador, por meios telemáticos e informatizados, fora de sua jornada de trabalho, de modo a fruir integralmente seus períodos de descanso, sua vida privada e seu convívio familiar e social, com fundamento implícito na Constituição Federal de 1988.

3 O TELETRABALHO NA CLT: ANTES E DEPOIS DA LEI Nº 14.442/2022

Antes da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, o teletrabalho não possuía regulamentação própria no ordenamento jurídico brasileiro. A única referência legal,

portanto, encontrava-se disposta no art. 6º da CLT, alterado pela Lei nº 12.551/2011, que passou a equiparar o trabalho realizado a distância àquele executado no estabelecimento do empregador e a reconhecer os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão como aptos a caracterizar a subordinação jurídica, elemento fundamental para que se tenha a relação de emprego.

Ocorre que, com a chegada da Lei nº 13.467/2017, foram acrescentados alguns dispositivos à CLT, notadamente os arts. 75-A a 75-E, no Capítulo II-A. Na redação original do art. 75-B, considerava-se teletrabalho "a 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). O ponto mais sensível da regulamentação, contudo, não estava no conceito, mas no art. 62, III, também incluído pela reforma, que excluiu todos os empregados em regime de teletrabalho das normas de duração do trabalho, sem qualquer distinção quanto à forma de prestação dos serviços.

A opção legislativa foi alvo de severas críticas, tanto da doutrina quanto da magistratura trabalhista. No plano doutrinário, Fincato (2020) observou que no teletrabalho realizado de forma online torna-se perfeitamente possível administrar diversas maneiras de controlar a jornada, de modo que o legislador, quando da exclusão da figura do teletrabalhador desse controle, apenas gerou uma presunção relativa.

No mesmo sentido, conforme exposto na seção anterior, Teixeira (2026) sustenta que são devidas horas extras no teletrabalho sempre que comprovados o controle da jornada e o labor além dos limites legais. Veja-se que a própria magistratura trabalhista se posicionou sobre o tema, aprovando o Enunciado nº 71 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

71 – TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho,

assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República [...] (Anamatra, 2018, p. 42).

É notório que a crítica é procedente, pois se a tecnologia que viabiliza o teletrabalho é a mesma que permite ao empregador acompanhar, em tempo real, o início e o término das atividades do empregado, não fazia o menor sentido excluir genericamente uma parcela significativa dos trabalhadores que laboram na modalidade alvo de discussão.

A alteração veio com a Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022. Assim, o caput do art. 75-B passou a considerar teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador "de maneira preponderante ou não". A lei incluiu no art. 75-B os seguintes parágrafos:

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação (Brasil, 2022).

Em sintonia com essa distinção, o art. 62, III, foi reescrito e passou a excluir das regras de duração do trabalho apenas "os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa" (Brasil, 2022). O quadro abaixo sintetiza a mudança:

Quadro 01 – Quadro comparativo de mudança na legislação

Dispositivo	Redação da Lei nº 13.467/2017	Redação da Lei nº 14.442/2022
Art. 62, III	Exclusão do controle de jornada: "os empregados em regime de teletrabalho"	Exclusão apenas "os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa"

Art. 75-B, caput	A prestação de serviços “preponderantemente” fora das dependências do empregador	A prestação de serviços fora das dependências do empregador “de maneira preponderante ou não”
Art. 75-B, §§2º e 3º	Não há previsão	Teletrabalho por jornada ou por produção/tarefa, de modo que apenas o teletrabalho por produção/tarefa fica fora do capítulo da duração do trabalho

Fonte: elaborado pelos autores (2026)

Nessa perspectiva, o teletrabalhador contratado por jornada voltou a se submeter às normas de duração do trabalho, o que assegura o controle de sua jornada e o pagamento de horas extras quando excedida a duração pactuada. Porém, a iniciativa não escapou das críticas de Martins (2022), para quem a referência ao trabalho por produção ou por tarefa estava atrelada à forma de remuneração do trabalhador, não à existência ou controle do trabalho realizado por ele. Logo, segundo o autor, o legislador perdeu a oportunidade de revogar o art. 62, III, da CLT, o qual cede diante do princípio da primazia da realidade. A controvérsia em torno do dispositivo também é objeto de análise crítica por Melo e Rodrigues (2021), que examinam o teletrabalho e o art. 62 da CLT sob a perspectiva do direito à desconexão.

4 OS AVANÇOS DA LEI Nº 14.442/2022 SOB A ÓTICA DO DIREITO À DESCONEXÃO

O primeiro e mais evidente avanço da Lei nº 14.442/2022 consiste na reinserção do teletrabalhador contratado por jornada no Capítulo II do Título II da CLT. Com isso, esse empregado volta a contar com a limitação da jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, com os intervalos intra e interjornadas e com a remuneração do serviço extraordinário.

Assim, sob o prisma do direito à desconexão, há uma significativa mudança, pois os períodos de descanso constituem a expressão típica desse direito. Nesse viés, quando o teletrabalhador é submetido ao controle de horário em sua jornada de trabalho, há um

reconhecimento de que o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador possui o fim da prestação do serviço e o tempo posterior, cumprida a jornada, pertence ao empregado.

Rocha (2022) observa que, sendo o salário fixado por unidade de tempo e havendo sobrejornada, o teletrabalhador terá direito às horas extras, uma vez que o controle exercido por meios telemáticos evidencia a subordinação jurídica, nos termos do art. 6º, parágrafo único, da CLT. Isso demonstra que a tecnologia que permite trabalhar a distância é também a que permite medir esse trabalho, de modo que a nova lei apenas tornou expresso aquilo que a realidade já evidenciava.

O segundo avanço encontra-se no §9º do art. 75-B, incluído pela Lei nº 14.442/2022: "§9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (Brasil, 2022)".

Isto porque o dispositivo relaciona os meios de comunicação entre empregado e empregador ao respeito aos períodos de repouso, perspectiva inovadora na legislação trabalhista. Nesse sentido, a lei vem admitir que as partes podem definir os canais pelos quais haverá o contato, mas com limites, os quais não são passíveis de transação entre as partes. Para Martins (2022), os repousos legais estão assegurados ao teletrabalhador independentemente de ele trabalhar por jornada ou por produção ou tarefa, de modo que "o direito à desconexão deverá ser respeitado em qualquer circunstância".

A positivação do direito de se desconectar é medida destinada à sua observância de forma isonômica, já que, sem previsão legal, a sua garantia depende da judicialização de cada caso concreto (Ponzilacqua e Silva, 2022). O §9º não chega a positivar o direito à desconexão, mas dá um passo nessa direção, ao fixar na lei um limite que antes dependia exclusivamente da construção doutrinária e jurisprudencial.

Não obstante as perspectivas anteriormente aduzidas, o avanço é demasiadamente tímido,

principalmente se confrontado com a ótica internacional. A comparação com a França se justifica porque, segundo Gauriau (2021), esse foi o primeiro país europeu a integrar o direito à desconexão ao seu ordenamento jurídico, por meio do art. 55 da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conhecida como Loi Travail ou Loi El Khomri, e porque, tanto lá quanto no Brasil, esse direito resultou inicialmente de construção jurisprudencial. Na França, a desconexão foi incluída entre os temas de negociação coletiva obrigatória, e, na falta de acordo, o empregador deve elaborar uma carta com as formas de exercício desse direito (Ponzilacqua; Silva, 2022). No Brasil, ao contrário, o §9º remete a matéria ao acordo individual, terreno em que o empregado, parte hipossuficiente da relação, dificilmente terá condições de negociar em pé de igualdade.

5 O OUTRO LADO DA MOEDA (OU DA TELA): OS PONTOS CRÍTICOS DA LEI Nº 14.442/2022

Se o §9º do art. 75-B representa um passo em direção à desconexão, o §5º do mesmo artigo caminha no sentido contrário. Eis a sua redação:

§5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil, 2022).

Sob uma perspectiva holística, o dispositivo supracitado tensiona-se com, ao menos, três normas. A primeira é o art. 4º da CLT, segundo o qual se considera tempo de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. A segunda é o art. 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara os meios telemáticos de comando aos meios pessoais e diretos. A terceira é a Súmula nº 428 do TST, cujo item II considera em sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle

patronal por instrumentos telemáticos, permanece em regime de plantão aguardando o chamado para o serviço durante o descanso (Brasil, 2012).

Conforme os estudos de Rocha (2022), o §5º apresenta um vício de inconstitucionalidade material, divergindo do que pode ser tratado em face da Constituição Federal de 1988, notadamente com o art. 7º, XIII e XVI. Segundo o magistério do autor supracitado, se o uso de meios telemáticos pelo trabalhador relacionar-se com o trabalho, ainda que fora da jornada pactuada, deverá esse período ser computado.

Na mesma linha, Molina (2020) sustenta que as pesquisas médicas e sociológicas sobre o trabalho excessivo permitiram a construção de "um princípio geral de desconexão do trabalho, tutelando o descanso como um bem jurídico humano e fundamental" (p. 42).

Diante disso, entende-se que o §5º somente pode ser aplicado mediante interpretação conforme a Constituição. O dispositivo pode alcançar o uso eventual e espontâneo dos equipamentos pelo empregado, mas não as situações em que o empregador efetivamente o aciona, cobra respostas ou o mantém em estado de disponibilidade. Nesses casos, há trabalho ou, ao menos, sobreaviso, nos termos do art. 4º da CLT e da Súmula nº 428, II, do TST, independentemente do que preveja o acordo individual.

Outro ponto crítico está relacionado ao teletrabalhador por produção ou por tarefa, o qual permanece fora das regras de duração do trabalho. Segundo os ensinamentos de Rocha (2022), tal forma de remuneração estimula uma produção crescente, pois quanto maiores forem os resultados, maior a retribuição, perspectiva que pode causar danos graves à saúde física e psicológica do trabalhador.

No Brasil, o fenômeno tem dimensão expressiva: segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no quarto trimestre de 2022, cerca de 9,5 milhões de pessoas trabalhavam de forma remota, das quais aproximadamente 7,4 milhões em teletrabalho, o equivalente a 7,7% da população ocupada (IBGE, 2023). Considerando a dimensão do

teletrabalho no país, os riscos à saúde decorrentes da conexão permanente atingem um contingente significativo de trabalhadores brasileiros.

Por fim, quando a conexão permanente adquire um viés de habitualidade, a violação ao direito à desconexão pode configurar um dano existencial, modalidade de dano extrapatrimonial prevista no art. 223-B da CLT. Tal dano tem como base a supressão de direitos trabalhistas de modo contumaz, cerceando o direito ao descanso do qual poderia normalmente dispor o empregado. Contudo, a reparação tem vez apenas após a lesão, o que só reforça o seguinte panorama: a necessidade de regulamentação preventiva.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou responder se a Lei nº 14.442/2022 fortaleceu ou fragilizou o direito à desconexão do teletrabalhador. Para tanto, partiu-se da definição desse direito como a prerrogativa de o trabalhador não ser acionado nem permanecer à disposição do empregador, por meios telemáticos e informatizados, fora de sua jornada de trabalho, com fundamento implícito na Constituição Federal de 1988, especialmente na dignidade da pessoa humana, na proteção da vida privada, no direito ao lazer e na limitação da jornada.

Observou-se que a Reforma Trabalhista de 2017, a partir do momento que regulamentou o teletrabalho, fez uma verdadeira exclusão genérica de todos os teletrabalhadores do controle de jornada, o que foi extremamente criticado pela doutrina especializada e pela magistratura trabalhista. Embora a Lei nº 14.442/2022 tenha corrigido parte dessa falha ao distinguir o teletrabalho por jornada daquele realizado por produção ou tarefa, com destaque para o art. 75-B, §2º e §3º, da CLT, existem retrocessos.

Cite-se como forma de exemplificação o §5º do mesmo dispositivo, o qual estabelece que o uso das ferramentas digitais fora da jornada não constitui tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo, invertendo a lógica protetiva que deveria orientar a matéria. Aplicado literalmente, o dispositivo esvazia o próprio §9º e permite que o

empregado permaneça conectado durante seus períodos de descanso sem que isso gere qualquer consequência jurídica.

Conclui-se, assim, que a Lei nº 14.442/2022 representou um avanço parcial. Ela fortaleceu a proteção do teletrabalhador por jornada, mas não positivou o direito à desconexão e, por meio do §5º, afastou, salvo ajuste em contrário, a caracterização do tempo de conexão fora da jornada como tempo à disposição ou sobreaviso, o que pode fragilizá-lo.

Na prática, a efetividade desse direito continua dependendo da interpretação dos tribunais, o que gera insegurança jurídica e tratamento desigual entre trabalhadores em situações semelhantes. Mostra-se mais adequada a experiência francesa, pioneira na Europa na positivação do direito à desconexão, conforme visto na seção 4, a qual incluiu a desconexão entre os temas de negociação coletiva obrigatória, afinal, o trabalho realizado a distância também precisa ter um fim, e o tempo que vem depois dele pertence ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 10 out. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 out. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 out.

2026.

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 1 out. 2026.

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 nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 1 out. 2026.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 1 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27 set. 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 10 out. 2026.

FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-

pandemia. **Revista Ibérica do Direito**, v. 1, n. 2, p. 80-95, jul./dez. 2020. Disponível em: https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/download/7/8. Acesso em: 2 out. 2026.

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, v. 23-24, p. 124-141, jan. 2020/dez. 2021. Disponível em: https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/download/23/27/40. Acesso em: 10 out. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**: PNAD Contínua 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/448a4b1b10d3cba64647966eb2772316.pdf. Acesso em: 10 out. 2026.

MARTINS, Adalberto. Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei n. 14.442/2022. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218-235, jul./dez. 2022. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15090/martins_adalberto_consideracoes_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 1 out. 2026.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica sobre teletrabalho, uberização, infoxicação e reflexos da pandemia Covid-19. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 35-57, jun. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/105563. Acesso em: 10 out. 2026.

PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, v. 18, n. 2, p. 210-225, 2023. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992. Acesso em: 10 out. 2026.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/53832. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832. Acesso em: 1 out. 2026.

ROCHA, Igor Mauad. Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela Lei 14.442/2022. **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**, Ribeirão Preto, n. 10, p. 324-337, out. 2022. Disponível em: https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/download/2847/2026/9235. Acesso em: 1 out. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/108056. Acesso em: 10 out. 2026.

TEIXEIRA, Winston de Araújo. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil**: antinomias e interpretações corretivas à luz do Direito argentino. 2023. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/29517. Acesso em: 10 out. 2026.

TEIXEIRA, Winston de Araújo. Compatibilidade do teletrabalho com o sistema jurídico brasileiro à luz da teoria do ordenamento de Bobbio. **Revista Jurídica da UFERSA**, Mossoró, v. 10, n. 19, p. 121-151, 2026. DOI: 10.21708/issn2526-9488.v10.n19.p121-151.2026. Disponível em: https://periodicos.ufersa.edu.br/rejur/pt_BR/article/view/14280. Acesso em: 10

out. 2026.

---

[1] Autor. Graduando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Estagiário de Compliance de Investigações na Concept Inteligência. Participa de pesquisas relacionadas a compliance, prevenção a fraudes e à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

[2] Orientador. Pós-Doutorando e Doutor em Ciências Jurídicas com concentração em Direitos Humanos e Desenvolvimento pelo PPGCJ/UFPB. Membro do Grupo de Pesquisa Laboratório Internacional de Investigação em Transjuridicidade (LABIRINT). Mestre em Direito com concentração em Processo e Garantia de Direitos pelo PPGD/UFRN, Bacharel em Direito pelas Faculdades Integradas de Patos. Especialista em Direito Administrativo e Gestão Pública com habilitação para o Magistério Superior pelas FIP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá. Curso de Preparação à Magistratura pela ESMA/PB em parceria com a FIP e a UEPB. Pesquisador, Membro Associado e Avaliador Nacional e Internacional do CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito). Parecerista da Revista Jurídica da UFERSA, do TRT da 4 Região, da Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, da Revista Interdisciplinar Fronteiras da USP e Revista da Procuradoria-Geral do Banco Central do Brasil. Professor Adjunto II do Curso de Direito do Ceres/UFRN. Professor Assistente da URCA.