

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CICERA ÉRICA SEVERO DA SILVA

**DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO COMO DIREITO HUMANO À
SAÚDE DE SERVIDORES COMISSIONADOS DO PODER JUDICIÁRIO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

CICERA ÉRICA SEVERO DA SILVA

**DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO COMO DIREITO HUMANO À
SAÚDE DE SERVIDORES COMISSIONADOS DO PODER JUDICIÁRIO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Me. Francisco Willian Brito Bezerra II

CICERA ÉRICA SEVERO DA SILVA

**DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO COMO DIREITO HUMANO À
SAÚDE DE SERVIDORES COMISSIONADOS DO PODER JUDICIÁRIO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de Cícera Érica Severo
da Silva

Data da Apresentação 24/06/2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Me. Francisco Willian Brito Bezerra II

Membro: Ma. Isabel Calixto Donelardy

Membro: Esp. Elias da Silva Felix

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO COMO DIREITO HUMANO À SAÚDE DE SERVIDORES COMISSIONADOS DO PODER JUDICIÁRIO

Cícera Érica Severo da Silva¹
Francisco Willian Brito Bezerra II²

RESUMO

Este trabalho analisa os impactos da ausência de regulamentação sobre o direito à desconexão no teletrabalho na saúde de servidores comissionados do Poder Judiciário. O objetivo é evidenciar como a falta de normas claras e específicas pode comprometer o bem-estar físico e mental desses profissionais, acentuando riscos como a síndrome de Burnout. A metodologia conta com pesquisa documental e bibliográfica, permitindo examinar o arcabouço jurídico nacional e internacional. Os resultados apontam que, embora o teletrabalho seja uma realidade consolidada e irreversível, ainda não há no Brasil normas que assegurem o direito à desconexão, especialmente para servidores comissionados, o que configura uma omissão dos direitos fundamentais à saúde, à dignidade e ao meio ambiente do trabalho. Em contraste, há países que já incorporaram esse direito em seus ordenamentos. Considera-se que o Brasil encontra-se em posição de atraso normativo e que o Poder Judiciário, enquanto garantidor dos direitos fundamentais, deve protagonizar a construção de políticas internas e diretrizes que promovam a saúde laboral e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional no contexto do teletrabalho.

Palavras Chave: Teletrabalho. Direito à Desconexão. Saúde do Trabalhador. Servidores Comissionados. Síndrome de Burnout.

1 INTRODUÇÃO

Com as transformações do mundo do trabalho, especialmente com o advento da Lei 13.467/2017, que disciplinou na Consolidação da Leis do Trabalho sobre teletrabalho, em seus artigos 75-A ao 75-E, trouxe, conseqüentemente, à tona novas discussões sobre direitos e responsabilidades dos trabalhadores. O teletrabalho é o regime em que a prestação de serviços que ocorre preponderantemente fora das dependências do empregador, não se configurando trabalho externo, utilizando-se de tecnologias da informação e de comunicação.

O direito a desconexão não é expressamente conceituado na lei brasileira. Para esclarecer o conceito a União Europeia definiu como um direito que o trabalhador tem de desligar-se e abster-se de se envolver em comunicações eletrônicas fora do horário de trabalho. Visando, dessa forma, proteger o tempo de descanso e privacidade dos

1 Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão-ericasevero55@gmail.com

2 Professor do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, Mestre em Desenvolvimento e Meio Ambiente pelo PRODEMA/UFPB, email: willianbrito@leaosampaio.edu.br

trabalhadores, refletindo uma preocupação crescente com o bem-estar do ambiente laboral. Portanto, é uma questão que afeta a jornada de trabalho e o direito ao descanso do empregado, ligando-se assim, às normas de proteção de saúde do trabalhador (Marques, Laupman, 2024).

Embora haja atualmente uma crescente discussão acerca dos direitos dos trabalhadores em teletrabalho, ainda está no início e é fragmentada uma regulamentação do direito à desconexão no Brasil. A falta de regulamentação gera impactos negativos, pois pode gerar risco psicossocial, capazes de desenvolver a síndrome de Burnout (Ferreira, Aguilera, 2021).

A particularidade dos servidores comissionados do Poder Judiciário é de grande relevância, uma vez que este grupo enfrenta desafios específicos em relação à carga de trabalho e à pressão institucional. Ademais, as consequências da ausência de normas específicas sobre o direito à desconexão para saúdes desses servidores ainda não são totalmente compreendidas. Levantando assim uma questão: Como a falta de regulamentação específica sobre o direito à desconexão no teletrabalho impacta a saúde mental e física dos servidores comissionados do Poder Judiciário, considerando as características particulares desse tipo de vínculo laboral?

O presente trabalho buscou analisar o impacto da ausência de regulamentação do direito à desconexão no teletrabalho sobre a saúde dos servidores comissionados do Poder Judiciário, examinando a atual legislação e regulamentação sobre o teletrabalho no contexto do Poder Judiciário, investigando também as melhores práticas e diretrizes internacionais sobre o direito à desconexão no teletrabalho.

A pesquisa apresenta uma relevância uma vez que representa uma oportunidade de aprofundar conhecimentos em áreas de direito do trabalho, direitos humanos e saúde ocupacional. Além disso, permite uma análise sobre lacunas na legislação atual, visto que a falta de regulamentação específica referente ao direito à desconexão pode acarretar problemas de saúde física e mental. Dessa forma, poderá contribuir para a promoção de melhoria da qualidade do ambiente de trabalho e da saúde desses servidores.

Ademais, a importância do estudo é evidenciada pela crescente adoção do teletrabalho e pela falta de regulamentação adequada em relação ao direito à desconexão, um tema ainda pouco explorado nas pesquisas acadêmicas brasileiras. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de trabalhadores em teletrabalho no Brasil cresceu, revelando a necessidade urgente de regulamentações que protejam a saúde desses trabalhadores (IBGE, 2023).

Assim, a pesquisa sobre o direito à desconexão no teletrabalho contribuirá para melhor compreensão e regulamentação do tema, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável

e justo para os servidores comissionados do Poder Judiciário. Além disso, influenciar positivamente as práticas acadêmicas e administrativas relacionadas ao trabalho remoto.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

Para o autor Antônio Carlos Gil (2022), a pesquisa aplicada é aquela “voltada à aquisição de conhecimentos com vista à aplicação numa situação específica”, por isso o presente estudo adotou natureza aplicada, pois buscou soluções práticas para problemas apresentados no contexto do teletrabalho. Classificando-se também como pesquisa descritiva, uma vez que se buscou estudar características de um grupo específico, neste caso, servidores comissionados em trabalho remoto.

O presente trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica que, conforme (Gil, 2022), é caracterizado como o levantamento e análise de material já publicado, como livros, artigos científicos, legislações e outros documentos relevantes. Ademais, a pesquisa bibliográfica forneceu um contexto teórico para embasar a pesquisa, fornecendo conhecimentos científicos e técnicos (Gil, 2022).

A presente pesquisa também é uma pesquisa documental, uma vez que pesquisou documentos institucionais, nacionais e internacionais, fundamentando-se em documentos escritos em papel ou digitais, mas que tenham como finalidade comprovar algum fato ou acontecimento, ainda conforme (Gil, 2022).

Sendo assim, a pesquisa bibliográfica é fundamental para a construção do conhecimento teórico sólido, sendo esta, essencial para realização desta pesquisa acadêmica. Diante disso, foram consultadas obras de autores renomados, publicações acadêmicas e documentos institucionais, visando garantir a relevância, atualidade e confiabilidade das informações utilizadas. Assim, este estudo limitou-se à análise teórica e documental, sem a realização de coleta de dados empíricos junto a servidores ou qualquer outro grupo, concentrando-se exclusivamente na literatura existente sobre o tema.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 Teletrabalho no Brasil

O teletrabalho vem ganhando cada vez mais destaque no Brasil, especialmente nos últimos anos em virtude do contexto pandêmico vivenciado em 2020 com o Covid-19 e as políticas de distanciamento social, que influenciou no aumento de trabalhadores em teletrabalho, em que quase 9 milhões de pessoas passaram a laborar em ambiente doméstico (Bridi, Tropa, Vazquez, 2024).

O teletrabalho é uma modalidade em que o trabalhador pode realizar suas atividades laborais em casa, não precisando necessariamente ir ao estabelecimento físico em que presta serviços. O que traz benefícios em relação ao deslocamento, que é evitado, economizando horas no trânsito. Por outro lado, o teletrabalho pode impactar negativamente na saúde do trabalhador, pois, em virtude da falta de regulamentação, pode haver dificuldade em estabelecer limites entre vida profissional e vida pessoal (Martins, 2023).

A regulamentação do teletrabalho no Brasil ganhou maior clareza com a Reforma Trabalhista de 2017, com a lei 13.467/2017 que estabeleceu bases legais para adoção dessa modalidade de trabalho. A lei estabeleceu que deveria ser formalizado por meio de contrato escrito, no qual deveriam estar descritas as condições de sua implementação, como a jornada de trabalho, a responsabilidade pela manutenção das ferramentas de tecnologia e a possibilidade de retorno ao trabalho presencial.

Segundo Bezerra Leite (2021 apud Ferreira e Aguilera, 2021), em contraditório à principiologia protetiva trabalhista, no contexto de teletrabalho, o empregado assume os custos de compra e manutenção dos aparelhos tecnológicos que irá utilizar para o trabalho. O que, de acordo o autor, aumenta a desigualdade presente no mercado de trabalho. Além disso, dentre as desvantagens de trabalhar em casa está a possibilidade de excesso de jornada de trabalho e a falta de desconexão, que podem futuramente acarretar doenças mentais, como depressão e transtorno de ansiedade (Freitas, 2021). Logo, estando o excesso de trabalho e o tempo conectado ligado à saúde do trabalhador.

Para Denise Fincato (2020), o teletrabalho está ligado a 3 características: geográfico, tecnológico e organizativo. Assim, este desempenha sua função fora do espaço tradicional que seria o espaço físico, com auxílio de tecnologia da informação e comunicação e, por fim, deve estar organizado em sua estrutura produtiva para o teletrabalho. Não alterando, portanto, a natureza do contrato.

2.2.2 Teletrabalho no Poder Judiciário

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho no serviço público ganhou destaque por meio da Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que estabeleceu diretrizes para implementação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. A resolução trouxe a possibilidade do trabalho remoto em virtude da implantação de processos eletrônicos, bem como visando o aprimoramento da gestão de pessoas, buscando a melhoria do clima organizacional e qualidade de vida desses servidores (CNJ, 2016).

A resolução nº 227/2016 do CNJ foi um marco normativo e trouxe como aspectos principais o aumento na produtividade e qualidade de trabalho dos servidores, em que estes devem alcançar em trabalho remoto uma produção superior daqueles que atuam presencialmente, ficando estipulado metas de desempenho, garantindo portanto, mais eficiência no serviço. Para isso, os tribunais devem estabelecer mecanismos de monitoramento da produtividade dos servidores (CNJ, 2016).

Já o Poder Judiciário do Estado do Ceará instituiu por meio de portaria nº 514, de 21 de março de 2020 (TJCE, 2020), o regime obrigatório de teletrabalho para os magistrados, servidores, estagiários e demais colaboradores em virtude do isolamento obrigatório estabelecido no Decreto Estadual nº 33.519/2020 (Ceará, 2020) e da Resolução nº 313/2020 do CNJ, considerando a pandemia do Covid-19, (CNJ, 2020).

Diante do contexto em que os servidores foram colocados obrigatoriamente em regime de teletrabalho, o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará divulgou que a produtividade superou os períodos anteriores de trabalho presencial. Os índices superaram a marca de 32% de produtividade comparado com a produção antes do período pandêmico, demonstrando um bom desempenho (TJCE, 2020).

Diante do aumento da produtividade em que os servidores ficaram obrigados a prestar serviço remotamente, Vanessa Holanda (2021), concluiu que apesar de não haver ainda uma legislação específica, ela atende aos princípios gerais da administração pública e atende também ao princípio da eficiência. A autora enfatiza também que a pandemia da Covid-19 foi um dos fatores importantes para a rapidez na transição do trabalho presencial para o trabalho remoto.

2.2.3 Direito à Desconexão

O conceito de direito à desconexão no Brasil ainda não é claro, uma vez que ainda não há uma regulamentação específica sobre esse direito, considerando que é um tema ainda pouco debatido, apesar da crescente demanda por respostas, em função do aumento do

número de trabalhadores em teletrabalho. De acordo com dados do IBGE (2022), 7,4 milhões de trabalhadores estavam exercendo suas atividades laborais remotamente. O isolamento social em virtude da pandemia do Covid-19 foi um dos principais motivos para o aumento de teletrabalhadores.

A União Europeia, por sua vez, trouxe o conceito de desconexão como sendo o direito que o trabalhador tem de desligar-se e abster-se de se envolver em comunicações eletrônicas fora do horário de trabalho. Portanto, sendo esta a capacidade do trabalhador de afastar-se das atividades laborais, fora do seu expediente normal de trabalho, a fim de preservar a sua saúde física e mental.

No Direito Francês, com a Lei nº 2016-1088 de 08 de agosto de 2016, houve uma regulamentação garantindo o direito à desconexão no trabalho, em seu artigo 55, que trouxe disposições sobre o exercício de desconectar-se pelo trabalhador. Portanto, reconhecendo e garantindo a possibilidade dos períodos de desconexão. Para Roseane Gauriau (2021), a lei, no entanto, não teria eficiência no aspecto em que não há estabelecido uma relação entre direito à desconexão e a carga de trabalho se considerado que o trabalhador em muitos casos exerce uma atividade incompatível com sua jornada de trabalho.

No teletrabalho os trabalhadores acabam ficando privados de momentos de lazer, executam atividades por longos períodos, permanecendo dentro de casa e, conseqüentemente, podem desenvolver doenças físicas e mentais (Ferreira, Aguilera, 2021). Diante disso, a perspectiva do direito de desconectar-se torna-se ainda mais importante, pois permite que o trabalhador possa preservar sua saúde, através dos momentos de descanso e lazer.

A conexão excessiva, além dos impactos na saúde, pode gerar também impactos no âmbito social, pois há um isolamento e limitação do círculo social. Por isso, à luz da Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, IV, o lazer é um direito fundamental, portanto, o distanciamento do trabalho permite a facilidade no convívio familiar e social (Weirich, Galio, 2023).

Além disso, Juliana Freitas (2021) traz que, o direito à desconexão garante ao trabalhador que este não atenda, durante o tempo de descanso, as solicitações do empregador e não utilize de meios tecnológicos durante esse período. Ademais, ainda conforme Juliana Freitas (2021), esse tempo será benéfico não somente para o trabalhador, mas também para o empregador, que terá um funcionário “muito mais assíduo, saudável, contente e disposto a trabalhar, pois estará descansado e restabelecido de sua jornada de trabalho anterior”.

2.2.4 Síndrome de Burnot

A síndrome de burnout ainda não possui um conceito definitivo, estando ainda em construção, gerando debates no meio científico. Atualmente, a síndrome de burnout é considerada como um estado de esgotamento completo, estando associada diretamente a uma frustração com o trabalho, sendo esta uma resposta ao estresse crônico causado por situações negativas também ligadas ao trabalho (Carvalho, Mameri-Trés, 2023).

Em 1976, Christina Maslach, psicóloga norte-americana, foi uma pesquisadora pioneira da síndrome de burnout e os seus sintomas. Anos antes, em 1974, o psicólogo germano-americano Herbet Fredenberger, fez estudos sobre a síndrome em clínicas em que atendia (Malaggi, 2022). Inicialmente, os estudos relacionados à síndrome de burnout começou com profissionais da saúde, pelo constante contato com outras pessoas e, principalmente, pela natureza do seu trabalho que envolve um sistema de saúde desumanizado e despersonalizado (Carlotto, Gobbi, 1999).

Os principais sintomas dessa síndrome psicológica são a exaustão emocional, que é caracterizada pelo cansaço extremo e falta de energia; a despersonalização em que há mudanças comportamentais, bem como atitudes de insensibilidade ou hostilidade e, por fim, a perda de realização pessoal, que surge o sentimento de incompetência de frustração tanto na vida profissional quanto na vida pessoal (Carvalho, Mameri-Trés, 2023).

O Ministério da Saúde do Brasil indicou que os principais sinais e sintomas da síndrome são o cansaço excessivo, tanto fisicamente quanto mentalmente, dificuldades de concentrar-se, sentimentos de incompetências, fracasso, insegurança, desesperança, derrota e, sintomas físicos que são dores de cabeça frequentemente, alterações de apetite, dores musculares, pressão alta e problemas gastrointestinais. Sintomas esses que podem se apresentar de forma leve e, gradativamente podem se tornar duradouros.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2022 incluiu a Síndrome de Burnout na lista de doenças do trabalho, classificando como doença ocupacional crônica, entrando assim para a Classificação Internacional de Doenças (CID-11). E, segundo a Associação Nacional de Medicina no Trabalho (ANAMT), o Brasil ocupa a segunda posição entre os países com mais casos dessa doença, sendo cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros acometidos pela síndrome de burnout.

2.2.5 Regulamentação do Teletrabalho no Direito Comparado

Diante da evolução das tecnologias de comunicação e da crescente flexibilização nas relações de trabalho, houve em diversos países um impulsionamento com relação à regulamentação sobre o teletrabalho em seus ordenamentos jurídicos. No entanto, há variações de forma e grau de proteção aos trabalhadores de acordo com cada contexto do país, principalmente referente ao direito à desconexão no teletrabalho e o direito à preservação de saúde física e mental.

Em Portugal, o Código de Trabalho trouxe importantes avanços com relação ao teletrabalho. Com reforma pela Lei nº 83/2021 (Assembleia da República, 2021), em seu art. 166, tratou sobre a possibilidade do trabalhador interno poder exercer suas atividades em regime de teletrabalho. Além disso, dependerá de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador. Ademais, a lei ainda traz que o teletrabalhador tem os mesmos direitos dos demais trabalhadores, sendo garantido o direito aos limites da jornada normal de trabalho, bem como de formação e promoção de carreira (Barata, 2020). No entanto, essa lei não estabelece regulamentação sobre política de desconexão do empregado (Hissa Filho, 2024).

Já na Argentina, com a Lei nº 27.555 de 2020 (Argentina, 2020), houve a regulamentação sobre o teletrabalho, sendo equiparado o trabalhador presencial ao teletrabalhador. Um aspecto importante dessa lei está presente em seus art. 4º e 5º, os quais tratam sobre os limites legais da jornada de trabalho e o direito à desconexão, respectivamente. Garantindo ao teletrabalhador o direito à privacidade e a separação entre a vida pessoal e o trabalho (Guimarães, 2021). Outro aspecto importante se refere a atribuição do empregador em fornecer aparatos tecnológicos para realização do trabalho, que está disposto nos artigos 9 e 10 da mesma lei.

A Itália, por sua vez, regulamentou o direito à desconexão com a Lei nº 81/2017 (Itália, 2017), em seu artigo 19, em que regularizou os períodos de repouso, com a garantia que o trabalhador possa desconectar-se do trabalho e dos equipamentos tecnológicos. No entanto, essa lei não abrange todas as relações de emprego, fazendo referência ao contrato de trabalho ágil, em que não há restrições quanto ao tempo e local de trabalho e que, o trabalhador pode se utilizar de ferramentas tecnológicas para prestar seu serviço (Oliveira, 2023).

Na Espanha, com a Lei Orgânica de Proteção de Dados Pessoais e de Garantia dos Direitos Digitais (LOPDGDD), nº 03/2018 (Espanha, 2018), em seu art. 88 dispôs sobre o direito à desconexão digital aos empregados públicos e trabalhadores e o respeito aos horários de descanso, as férias, e licenças, a vida pessoal e familiar. Além dessa lei, há também regulamentação sobre o teletrabalho na Lei nº 10/2021, que trouxe a exigência de acordos

específicos sobre as condições de trabalho remoto, como também sobre a jornada de trabalho e sobre a disponibilidade do trabalhador (Guimarães, 2021).

Assim, o direito comparado constitui uma ferramenta metodológica relevante ao analisar normas estrangeiras, pois permite uma comparação sobre os modelos de diferentes países com relação ao teletrabalho e o direito à desconexão. Sendo necessário também que haja o confronto entre os direitos para serem determinadas suas simetrias e assimetrias (Robl Filho, Correia, 2022). Sendo possível, a partir disso, refletir sobre lacunas na legislação brasileira, em especial aos servidores comissionados do Poder Judiciário, sendo essencial para uma construção de normas mais protetivas no contexto do teletrabalho do serviço público.

2.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa teve por objetivo analisar a existência ou ausência de normas que trazem regularidade ao direito à desconexão, bem como focou nos servidores comissionados do Poder Judiciária, levando em conta a proteção da saúde desses servidores e a dignidade humana. Para isso, foram consultadas leis federais, estaduais, distritais, resoluções e portarias do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), portais de tribunais e documentos internacionais que foram analisados anteriormente.

2.3.1 Ausência de norma específica sobre o direito à desconexão no judiciário

Com base na pesquisa documental, verificou-se a ausência de normas jurídicas no ordenamento brasileiro que sejam específicas sobre o direito à desconexão e que, assegurem expressamente o direito à desconexão para os servidores comissionados do Poder Judiciário que estão em regime de teletrabalho.

Apesar de o CNJ possuir atos normativos, como a Resolução nº 227/2016, que regulamentou o teletrabalho no judiciário e a Resolução nº 481/2016, que trata sobre a política de sustentabilidade, constatou-se que, nenhuma delas trouxe previsão expressa sobre a proteção contra a hiperconexão fora do horário normal de expediente.

Em análise ao legislativo, existem projetos de lei em tramitação, como o PL nº 3.915/2020, que pede a reformulação do art. 75-D, da Lei 13.467/2017, para tornar ilícito o dispositivo na parte em que transfere ao trabalhador a responsabilidade com relativas a despesas oriundas de sua atividade, no entanto, ainda não foi convertido em norma vigente.

Existe ainda, em tramitação na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 4579/2023, que pede a alteração do art. 75-F, da Lei 13.467/2017, incluindo o direito à desconexão digital, garantindo ao trabalhador o direito a períodos de descanso e férias. Sendo assim, não há ainda, lei federal que trate sobre o direito à desconexão, apenas projetos de lei. Tal lacuna é particularmente grave no caso dos servidores comissionados, diante de sua alta carga de trabalho, ficando demonstrado uma invisibilidade de seus direitos laborais.

2.3.2 Implicações constitucionais da omissão normativa

A falta de regulamentação do direito à desconexão revela uma omissão inconstitucional tendo em vista a Constituição Federal de 1988, que prevê proteção aos direitos fundamentais. Em seu art. 6º, há previsão sobre o direito à saúde e ao trabalho digno e, em seu art. 7º, inciso XXII, há garantia quanto à redução de riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança.

Ademais, a Constituição traz em seu art. 225, que todos têm direito de ter um meio ambiente equilibrado e protegido para assegurar a sadia qualidade de vida, estando portanto, incluído, o meio ambiente do trabalho. Por isso, o teletrabalho sem os devidos limites estabelecidos, pode comprometer o meio ambiente, gerando adoecimento físico e mental, com o aumento da carga psicológica e violação de privacidade dos servidores. Portanto, a ausência de normas que imponham limites com a comunicação e obrigatoriedade de períodos de descanso, representam um risco à dignidade da pessoa humana, conforme previsto no art. 1º, III, da Constituição federal e ao princípio da valorização do trabalho.

2.3.3 Omissão normativa e o papel do Judiciário como garantidor de direitos

O Poder Judiciário é um garantidor dos direitos fundamentais, cabendo a ele interpretar a Constituição diante dos conflitos, bem como sendo um elemento central para garantia dos direitos humanos e direitos sociais que estão previstos na Carta Magna, no art. 6º. Ocorre que, há uma contradição existente entre a função institucional do Poder Judiciário e a ausência de medidas internas que venham assegurar tais direitos a seus servidores. Exigido assim, a necessidade de elaborações normas internas que sejam claras e evitem a precarização das condições laborais que estão ocultas no teletrabalho.

Diante da omissão pelo legislador, o judiciário pode atuar de maneira cautelosa e dentro dos seus limites, atuar proativamente por meio de resoluções do CNJ ou normativos

internos dos tribunais, que venha a instituir políticas mínimas de garantia à desconexão digital para seus servidores, enquanto não há norma feita pelo Poder Legislativo.

Algumas medidas como o estabelecimento de horários limitados para envio de mensagens e e-mails, a previsão de intervalos obrigatórios para descanso e a vedação a exigência de respostas fora do expediente, exceto em situações excepcionais e justificadas. Embora essas medidas sejam administrativas, elas podem reforçar o compromisso do judiciário com a promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, alinhando-se ao art. 225 da Constituição.

2.3.4 Análise comparativa internacional

Países como França, Espanha e Itália já reconhecem o direito à desconexão em suas legislações. A Lei nº 2016-1088 da França, por exemplo, trouxe o “direito de desligar-se”. O Brasil, no entanto, mostra-se ainda em uma posição de atraso normativo, sobretudo quando se observa a ampliação do teletrabalho durante e após o período de pandemia do covid-19. Apesar de possuir uma constituição socialmente avançada, a efetivação dos direitos fundamentais depende de regulamentações infraconstitucionais, especialmente para garantir a saúde mental e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

2.3.5 Efeitos do teletrabalho sem desconexão para os servidores comissionados

A realidade dos servidores comissionados, é que em muitas vezes estes são excluídos de proteções que são conferidas aos servidores efetivos e, isso agrava ainda mais os efeitos da ausência de normas sobre o direito à desconexão. Embora ocupem cargos de confiança, esses não podem ser tratados como se estivessem à margem dos direitos fundamentais, especialmente quando são submetidos a rotinas que ultrapassam os limites saudáveis do trabalho.

Ao longo da pesquisa, restou demonstrado que, a falta de definição de limites de horários e a hiperconectividade no teletrabalho tem provocado exaustão, transtornos mentais, ansiedade e síndrome de burnout. A desproteção institucional fica demonstrada a partir da verificação do cenário em que não há regulamentação, onde o servidor é forçado a manter-se disponível fora do horário convencional, sob pena de comprometer sua posição, desempenho ou vínculo de confiança.

Diante disso, ocorre sobreposição entre vida pessoal e profissional, tornando-se mais intensa entre os servidores comissionados, cuja jornada pode ser informalmente expandida para atender demandas contínuas, especialmente em gabinetes e unidades administrativas do judiciário, em que todos os dias surgem demandas urgentes que precisam ser atendidas com a o mais breve e célere possível. Portanto, a falta de limites objetivos compromete a função social do trabalho, transformando o lar em uma extensão definitiva do trabalho, impactando negativamente no seu lazer, bem-estar e saúde mental.

2.3.6 Caminhos para efetivação do direito à desconexão

Apesar da crescente digitalização das relações de trabalho, é possível afirmar que não existe uma regulamentação em virtude da inércia política e institucional, além omissão por parte do Poder Legislativo com relação ao tema. Assim, faz-se necessário a criação de normas jurídicas voltadas ao direito à desconexão que sejam alinhadas não somente à Constituição Federal, mas também aos tratados internacionais de direitos humanos.

Isso representaria, portanto, uma valorização do trabalho humano, da saúde mental e da dignidade de tais servidores. Para isso, seria necessária uma atuação normativa dos órgãos do Poder Judiciário, como o CNJ; avanço legislativo no Congresso Nacional; desenvolvimento de uma cultura institucional de respeito aos limites da jornada de teletrabalho e, por fim, formação e conscientização quanto aos impactos da hiperconexão.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o direito à desconexão no contexto do teletrabalho como forma de proteção à saúde dos servidores comissionados do Poder Judiciário, que não possuem um vínculo efetivo, portanto, encontram-se em situação de vulnerabilidade institucional.

A análise partiu do entendimento de que o avanço tecnológico e a intensificação do trabalho remoto têm gerado novos desafios jurídicos e sociais, especialmente no que se refere à garantia de limites entre vida pessoal e profissional. Ademais, constata-se que o teletrabalho já é uma realidade consolidada, sem perceptiva de retrocesso, que foi impulsionado pela pandemia da COVID-19.

A investigação revelou que não há, no ordenamento jurídico brasileiro, norma específica que assegure o direito à desconexão digital, especialmente para os servidores

comissionados do Judiciário. Embora existam resoluções do CNJ que tratem sobre o teletrabalho nenhuma delas contempla, de forma clara e objetiva, mecanismos de proteção contra a hiperconectividade.

Essa omissão normativa, conforme demonstrado, viola princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e à vida digna (art. 1º, III; art. 6º; art. 7º, XXII), além da proteção ao meio ambiente do trabalho (art. 225). Representando, portanto, uma lacuna normativa.

A comparação com países como França, Espanha e Itália evidenciou que o Brasil encontra-se em posição de atraso quanto à normatização do direito à desconexão, mesmo após o impacto da pandemia da COVID-19, que consolidou o modelo remoto em diversos setores da administração pública.

No Brasil, embora o debate tenha avançado nos últimos anos, com a tramitação de projetos de lei e algumas resoluções administrativas tratando do teletrabalho de forma genérica (como a Resolução CNJ nº 227/2016). Não há previsão legal expressa ou norma administrativa no âmbito do Poder Judiciário que assegure esse direito de forma obrigatória. Essa omissão interfere diretamente na qualidade de vida e na saúde dos servidores, especialmente dos comissionados, que, por exercerem funções de confiança, muitas vezes estão sujeitos a jornadas irregulares e demandas contínuas fora do expediente.

Diante desse cenário, conclui-se que é necessário reconhecer o direito à desconexão como extensão dos direitos fundamentais à saúde, à dignidade da pessoa humana, ao lazer e à vida privada, previstos na Constituição Federal de 1988 e que a regulamentação do direito à desconexão é urgente e necessária, seja por meio de legislação federal, seja pela via administrativa ou através de resoluções e políticas institucionais no âmbito do Poder Judiciário. Por fim, espera-se que este trabalho contribua para o debate jurídico e institucional sobre a necessidade de reconhecer e efetivar o direito à desconexão como instrumento de proteção da saúde e da dignidade humana dos trabalhadores do século XXI.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Enaile. **OMS inclui a síndrome de Burnout na lista de doenças do trabalho.** Universidade Federal de Minas Gerais, 10 jan. 2022. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas-do-trabalho>. Acesso em: 15 abril 2025.

ARGENTINA. Congreso de la Nación. Ley 27.555, de 30 de julio de 2020. Régimen legal del contrato de teletrabajo. Boletín Oficial, Buenos Aires, 14 ago. 2020. Disponível em:

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>. Acesso em: 15 abril 2025.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Diário da República, Lisboa, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 15 abril 2025.

BARATA, Mário Simões. O regime jurídico do teletrabalho em Portugal. **Revista Ibérica do Direito**, v. 1, n. 1, p. 46-52, 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 102, p. 2-5, 17 jun. 2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 27 março 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 313, de 19 de março de 2020. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original221425202003195e73eec10a3a2.pdf>. Acesso em: 27 março 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022. Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ nº 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 25 nov. 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL. Governo do Estado do Ceará. Decreto nº 33.519, de 19 de março de 2020. Intensifica medidas para o enfrentamento da infecção humana pelo novo coronavírus (COVID-19). Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://www.cge.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/20/2020/03/DECRETO-N%C2%BA33.519-de-19-de-mar%C3%A7o-de-2020..pdf>. Acesso em: 27 março 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outros dispositivos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 out. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Portaria nº 514, de 21 de março de 2020. Regulamenta, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Ceará, o regime de Plantão Extraordinário, estabelecido pela Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, do Conselho

Nacional de Justiça. Fortaleza: TJCE, 23 mar. 2020. Disponível em: https://sindojus-ce.org.br/wp-content/files_mf/1588287357PORTARIA514TJCE.pdf. Acesso em: 27 março 2025.

BRIDI, Maria Aparecida; TROPIA, Patricia Vieira; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. edcinq3, 2024.

CARLOTTO, Mary Sandra; GOBBI, Maria Dolores. Síndrome de Burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho. *Aletheia*, v. 10, p. 103-114, 1999.

CARVALHO, Ana Paula L.; MAMERI-TRÉS, Letícia Maria A. **Burnout na prática clínica**. Barueri: Manole, 2023. E-book. p.3. ISBN 9786555769241. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555769241/>. Acesso em: 03 dez. 2024.

CEARÁ. Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. TeleTrabalho no TJCE supera em até 32% índices de produtividade antes da quarentena. Fortaleza: TJCE, 6 abr. 2020. Disponível em: <https://www.tjce.jus.br/noticias/teletrabalho-no-tjce-supera-em-ate-32-indices-de-produtividade-antes-da-quarentena/>. Acesso em: 27 março 2025.

DE FREITAS, Juliana Santos. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 978-994, 2021.

ESPAÑA. Congreso de los Diputados. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 6 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em: 14 abril 2025.

EUROFOUND. **Right to disconnect**. 2024. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/rightdisconnect>. Acesso em: 22 nov. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** | e-ISSN, v. 2525, p. 9857, 2021.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, 2020.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes. O DIREITO DO EMPREGADO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Campos-ISSN: 1980-7570**, v. 6, n. 2, p. 35-51, 2021.

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.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. Baureri, São Paulo: Atlas, 2022.

GUIMARÃES, Jelyson de Sousa. Teletrabalho e a proteção do trabalhador: um estudo comparado entre a regulamentação no Brasil e na Argentina. **Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)–Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.**

HISSA FILHO, Hélio Barbosa. Desconexão digital no trabalho: análise a partir do estudo comparado entre Brasil e Espanha. 2024.

HOLANDA, Vanessa Alves. **A implementação do teletrabalho como medida de aplicação do princípio da eficiência no Poder Judiciário do Estado do Ceará.** Revista FT. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-implementacao-do-teletrabalho-como-medida-de-aplicacao-do-principio-da-eficiencia-no-poder-judiciario-do-estado-do-ceara/#:~:text=514%2C%20de%2021%20de%20mar%C3%A7o,ao%20do%20expediente%20forense%20regular>. Acesso em: 27 março 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022.** Agência IBGE de Notícias, 4 jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-depessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 29 out. 2024.

MALAGGI, Eduarda Ana. Qualidade de vida no trabalho: impactos causados pela Síndrome de Burnout. 2022.

MARQUES, Marina Dutra; LAUPMAN, Clarisse. Teletrabalho e direito à desconexão: Legislação brasileira e experiências comparadas. **Revista de Direito Internacional e Globalização Econômica**, v. 12, n. 12, p. 134-145, 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 2023. São Paulo: Saraiva.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout. Brasília, 2025.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 15 abril 2025.

OLIVEIRA, Nathália de Melo. Do trabalho sem fronteiras à conexão sem limites: do direito à desconexão do teletrabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. 2023. 129 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

PASSOS, Juliana; LACERDA, Nara. **Repórter SUS: classificação da OMS para síndrome de burnout passa a valer no Brasil.** Fundação Oswaldo Cruz, 17 jan. 2025. Disponível em: <https://fiocruz.br/noticia/2025/01/reporter-sus-classificacao-da-oms-para-sindrome-de-burnout-passa-valer-no-brasil>. Acesso em: 15 abril 2025.

ROBL FILHO, Ilton Norberto; CORREIA, Atalá. Direito Comparado: Reflexões Metodológicas e Comparações no Direito Constitucional. **Revista do Instituto Histórico e Geográfico Brasileiro**, v. 183, n. 490, p. 81-104, 2022.

WEIRICH, Iago Pottratz; GALIO, Morgana Henicka. **Teletrabalho**: o direito à desconexão na atualidade brasileira. *Academia de Direito*, v. 5, p. 863-883, 2023.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO
FINAL DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO
CURSO DE DIREITO**

Eu, FRANCISCO WILLIAN BRITO BEZERRA II professor(a) titular do **Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO**, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) CÍCERA ÉRICA SEVERO DA SILVA do Curso de DIREITO, **AUTORIZO a ENTREGA** da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO COMO DIREITO HUMANO À SAÚDE DE SERVIDORES COMMISSIONADOS DO PODER JUDICIÁRIO.

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 24/06/2025

Assinatura do professor

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, FRANCISCA ROSIMEIRE FURTADO DO NASCIMENTO NÓBREGA, professora com formação em Licenciatura em Língua Portuguesa, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA), realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado **DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO COMO DIREITO HUMANO À SAÚDE DE SERVIDORES COMISSIONADOS DO PODER JUDICIÁRIO** e orientador FRANCISCO WILLIAN BRITO BEZERRA II. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (UNILEÃO).

Juazeiro do Norte-CE, 24/06/2025

Assinatura do professor