

# COMISSÃO DE TRABALHO

## PROJETO DE LEI Nº 126, DE 2026

Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências.

**Autora:** Deputada YANDRA MOURA

**Relator:** Deputado LEONARDO MONTEIRO

### I - RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei nº 126, de 2026, de autoria da Deputada Yandra Moura, apresentado em 2/2/2026, que "Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências". O projeto visa garantir ao empregado o direito de não responder a comunicações de trabalho fora de sua jornada, protegendo seu período de descanso e saúde mental.

A autora ressalta, na justificação da matéria, que a revolução tecnológica e a popularização do teletrabalho, intensificadas após a pandemia de COVID-19, tornaram urgente a atualização do arcabouço legal. Salienta, ainda, que a medida busca alinhar a legislação brasileira às recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os riscos da hiperconectividade.

No dia 2/3/2026, a proposição foi distribuída às Comissões de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania, estando sujeita à apreciação conclusiva pelas comissões, sob o rito de tramitação ordinária.

Em 3/3/2026, a matéria foi recebida por esta Comissão de Trabalho (CTRAB), com a designação deste Deputado como Relator.



O prazo para a apresentação de emendas ao projeto iniciou-se no dia 19/3/2026 e encerrou-se no dia 8/4/2026, sem que tenham sido apresentadas sugestões de alteração ao texto original.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

A presente proposição é de extrema relevância para a modernização das relações laborais no Brasil. O direito à desconexão não é apenas uma prerrogativa de lazer, mas um imperativo de saúde pública e segurança do trabalho na era digital. O excesso de conectividade tem sido um dos principais fatores para o aumento de casos de Burnout e transtornos de ansiedade, depressão, fadiga crônica e outras doenças associadas ao estresse ocupacional no meio ambiente laboral<sup>1</sup>.

Nesse contexto, ganha relevância o fenômeno do *overtime*, identificado pelo Sociólogo Italiano Domenico De Masi, caracterizado pela permanência contínua do trabalhador conectado às demandas profissionais por tempo superior ao estritamente necessário, independentemente da contraprestação financeira. O avanço do teletrabalho, aliado à utilização constante de aplicativos de mensagens, e-mails e plataformas digitais, tornou cada vez mais tênues as fronteiras entre vida pessoal e profissional. Em muitos casos, o trabalhador permanece em estado permanente de alerta, submetido a cobranças informais e à expectativa de resposta imediata, mesmo fora da jornada regular. Tal dinâmica compromete o necessário repouso físico e mental e transforma o ambiente doméstico em extensão contínua do espaço laboral.

A literatura especializada demonstra que a ausência de limites claros entre trabalho e descanso impede a chamada recuperação psicológica do trabalhador, comprometendo sua saúde física, emocional e cognitiva. O desequilíbrio entre vida profissional e pessoal reduz a qualidade do sono, aumenta os níveis de estresse e afeta negativamente a convivência familiar, a

<sup>1</sup> MELO, Sandro Nahmias. Burnout Digital. Academia Brasileira de Direito do Trabalho. [S. l.], 2025. Disponível em: [https://andt.org.br/wp-content/uploads/2025/09/BURNOUT\\_DIGITAL.pdf](https://andt.org.br/wp-content/uploads/2025/09/BURNOUT_DIGITAL.pdf). Acesso em: 24 abr. 2026



sociabilidade e o desenvolvimento humano. Como observam diversos estudiosos do tema, o direito ao tempo livre constitui elemento essencial para a preservação da dignidade da pessoa humana, pois permite ao indivíduo exercer plenamente suas dimensões afetiva, social, cultural e familiar, afastando o risco de que o trabalho absorva integralmente seu projeto de vida.

O reconhecimento legal do direito à desconexão concretiza o disposto no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal de 1988, que impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A própria Constituição assegura, ainda, o direito ao lazer, ao repouso e à limitação da jornada de trabalho, direitos que não podem ser esvaziados pela lógica da hiperconectividade permanente. Conforme leciona Jorge Luiz Souto Maior, o direito à desconexão constitui um “fator de resgate da natureza humana”, funcionando como instrumento de humanização das relações de trabalho diante dos impactos das novas tecnologias. Trata-se, portanto, de reconhecer que o trabalhador não pode permanecer indefinidamente subordinado às demandas empresariais, inclusive em seus períodos legalmente destinados ao descanso.

Sob a ótica científica, a necessidade de regulamentação do direito à desconexão encontra respaldo em evidências robustas produzidas por organismos internacionais e estudos de saúde ocupacional. A Organização Mundial da Saúde reconheceu o burnout como fenômeno ocupacional decorrente do estresse crônico no trabalho não gerenciado adequadamente. Estudos realizados em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho apontam que jornadas excessivas e ausência de períodos adequados de recuperação elevam significativamente os riscos de doenças cardiovasculares, transtornos psíquicos e afastamentos laborais. A hiperconectividade permanente produz impactos fisiológicos concretos, como alterações nos ciclos de sono, elevação dos níveis de cortisol e comprometimento das funções cognitivas, afetando diretamente a saúde e a produtividade do trabalhador.

Além disso, a violação reiterada do direito à desconexão tem sido associada ao chamado dano existencial, caracterizado pela frustração do projeto de vida do trabalhador e pela restrição injusta de seu convívio social e familiar. A jurisprudência da Tribunal Superior do Trabalho já reconhece que a



supressão prolongada de períodos de descanso e férias pode configurar lesão aos direitos da personalidade, ensejando indenização por danos morais e existenciais. Contudo, a ausência de regulamentação específica ainda gera insegurança jurídica e decisões heterogêneas quanto à caracterização do tempo à disposição do empregador fora da jornada regular, especialmente em razão do uso de ferramentas telemáticas.

A experiência internacional reforça a necessidade de atualização da legislação brasileira. Países como França e Portugal já avançaram na regulamentação do tema, estabelecendo o dever do empregador de se abster de contatar o trabalhador durante períodos de descanso, salvo situações excepcionais. A chamada “Lei da Desconexão”, implementada na França em 2016, tornou-se referência internacional ao reconhecer formalmente o direito de o empregado não responder mensagens, chamadas ou e-mails fora do expediente. Em Portugal, a legislação trabalhista passou a prever expressamente o dever patronal de respeitar os períodos de descanso dos trabalhadores em regime remoto, inclusive com possibilidade de responsabilização em casos de violação.

Sob o prisma econômico e normativo, a presente proposta promove segurança jurídica ao estabelecer regras claras e previsíveis acerca dos limites da disponibilidade do trabalhador no ambiente digital. A clareza normativa reduz conflitos judiciais decorrentes da indefinição do tempo à disposição, diminui o passivo trabalhista e contribui para relações laborais mais equilibradas. Ademais, trabalhadores submetidos a condições saudáveis de descanso tendem a apresentar maiores índices de produtividade, engajamento e qualidade no desempenho de suas funções. A proteção ao tempo de não trabalho, portanto, não representa obstáculo ao desenvolvimento econômico, mas condição indispensável para relações produtivas sustentáveis e socialmente responsáveis.

Apresentamos, contudo, um substitutivo com o objetivo de aperfeiçoar a técnica legislativa e garantir plena harmonia do texto com o ordenamento jurídico trabalhista. O Substitutivo busca assegurar coerência sistêmica à norma ao deslocar o direito à desconexão para o art. 4º-A da CLT (Título I), garantindo sua aplicabilidade a todas as modalidades de trabalho,



para além do teletrabalho e do trabalho remoto. O texto também confere maior precisão terminológica ao tratar o tempo de resposta como trabalho efetivo e ao tipificar corretamente a rescisão por justa causa, equilibrando a proteção à saúde mental com a viabilidade das pequenas empresas.

Por fim, o Substitutivo exige a elaboração de política de desconexão apenas para empresas com 100 ou mais empregados. A medida evita impor ônus burocrático excessivo aos pequenos negócios e alinha a proposta aos critérios já adotados pela Lei nº 14.611/2023, que utiliza o mesmo parâmetro para os relatórios de transparência salarial, garantindo coerência sistêmica ao ordenamento jurídico. Trata-se de solução equilibrada, que reconhece as diferenças estruturais entre empresas sem abrir mão da proteção ao trabalhador.

Diante do exposto, votamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 126, de 2026, na forma do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputado LEONARDO MONTEIRO  
Relator



## COMISSÃO DE TRABALHO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 126, DE 2026

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar o direito à desconexão do trabalho, a fim de assegurar o período de descanso e de proteger a saúde mental dos trabalhadores.

Art. 2º O Título I da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passa a vigorar acrescido do seguinte Art. 4º-A:

“Art. 4º-A. Fica assegurado ao empregado o direito de não responder a quaisquer contatos, exigências ou ordens por meios eletrônicos, telemáticos ou informáticos fora de sua jornada de trabalho, respeitando-se integralmente seus períodos de descanso.

§ 1º O exercício do direito à desconexão não poderá, sob nenhuma hipótese, ser utilizado como justificativa para advertência, sanção disciplinar, avaliação negativa de desempenho, rescisão por justa causa ou qualquer outra medida de retaliação por parte do empregador.

§ 2º Os períodos de descanso, incluindo os intervalos interjornadas e intrajornada, as férias, o repouso semanal remunerado e os feriados, são tempos de desconexão, durante os quais o empregado não pode ser acionado para tratar de assuntos relacionados ao trabalho, salvo nos casos de comprovada necessidade imperiosa de serviço.

§ 3º As empresas com 100 (cem) ou mais empregados deverão elaborar e divulgar uma Política de Desconexão, que estabeleça diretrizes claras sobre o uso de ferramentas de comunicação digital fora do horário de expediente e promova a conscientização de gestores e empregados sobre a importância do respeito aos períodos de descanso.



§ 4º O tempo despendido pelo empregado em resposta a comunicações de trabalho durante seu período de desconexão será considerado tempo à disposição do empregador e computado como trabalho efetivo.

§ 5º A violação ao direito à desconexão ensejará a aplicação de multa administrativa pelo órgão responsável pela fiscalização do trabalho, sem prejuízo de eventual indenização por danos morais ao empregado.

§ 6º As disposições deste artigo aplicam-se a todas as modalidades de trabalho, incluindo o teletrabalho e o trabalho remoto de que trata o Capítulo II-A do Título II desta Lei”

Art. 3º Esta lei entra em vigor 90 (noventa) dias após a data de sua publicação.

Sala da Comissão, em            de            de 2026.

Deputado LEONARDO MONTEIRO  
Relator

