JUSTA CAUSA E DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO: OS LIMITES DA CARACTERIZAÇÃO DA INSUBORDINAÇÃO

Gilson Fábio Moreira Luiz
Giovanni de Araújo Nunes

RESUMO

A expansão do teletrabalho e a utilização intensiva de tecnologias de informação e comunicação alteraram significativamente a forma de exercício do poder empregatício e de manifestação da subordinação jurídica. A possibilidade de comunicação permanente entre empregador e empregado, contudo, não significa disponibilidade permanente do trabalhador. Nesse contexto, o presente artigo examina os limites da caracterização da insubordinação, prevista no art. 482, alínea "h", da Consolidação das Leis do Trabalho, quando a ordem patronal é emitida durante período de legítima desconexão. Parte-se da hipótese de que a recusa do empregado em atender determinação patronal fora de sua jornada, durante período destinado ao descanso, não configura, por si só, ato de insubordinação apto a justificar a dispensa por justa causa. Para tanto, analisa-se a justa causa como modalidade excepcional de ruptura contratual, os conceitos de indisciplina e insubordinação, a subordinação exercida por meios telemáticos, os limites temporais do poder empregatício e o direito à desconexão, bem como seus fundamentos constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana, à intimidade, ao descanso, ao lazer e à saúde. Examina-se, ainda, a aplicação da proporcionalidade na delimitação das ordens patronais, a jurisprudência trabalhista, especialmente em situação envolvendo exigência de utilização de

Gilson Fábio Moreira Luiz
Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pós-graduado em Direito pela UEL. Servidor Público no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9), atuando como Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Wenceslau Braz.

Giovanni de Araújo Nunes
Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Mestre e graduado em Direito pela UENP. Advogado e professor de Direito. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

câmera em reuniões de teletrabalho, experiências estrangeiras e a evolução legislativa brasileira. Sustenta-se que, antes de se indagar se houve desobediência, é necessário verificar se existia ordem juridicamente legítima, se o empregado estava sujeito a dever de disponibilidade naquele momento e se a determinação era compatível com os limites contratuais, legais e constitucionais do poder empregatício. Propõe-se, ao final, um teste de legitimidade das ordens patronais no teletrabalho como instrumento para aferição de eventual configuração de justa causa.

Palavras-chave: justa causa; teletrabalho; direito à desconexão; insubordinação; subordinação jurídica; poder empregatício.

ABSTRACT

The expansion of remote work and the intensive use of information and communication technologies have significantly changed the exercise of managerial power and the manifestation of legal subordination. However, the possibility of permanent communication between employer and employee does not imply permanent availability of the worker. In this context, this article examines the limits for characterizing insubordination, provided for in Article 482, item “h”, of the Brazilian Consolidation of Labor Laws, when an employer’s order is issued during a legitimate period of disconnection. The study is based on the hypothesis that an employee’s refusal to comply with an employer’s order outside working hours, during a period intended for rest, does not, by itself, constitute an act of insubordination capable of justifying dismissal for just cause. The study therefore analyzes just cause as an exceptional form of termination, the concepts of indiscipline and insubordination, subordination exercised through telematic means, the temporal limits of managerial power and the right to disconnect, as well as its constitutional foundations related to human dignity, privacy, rest, leisure and health. The application of proportionality to employer orders, labor case law, especially a decision concerning the requirement to use cameras in remote-work meetings, foreign experiences and Brazilian legislative developments are also examined. The article argues that, before determining whether disobedience occurred, it is necessary to verify whether there was a legally legitimate order, whether the employee was subject to a duty of availability at that moment, and whether the order was compatible with the contractual, statutory and constitutional limits of managerial power. Finally, a legitimacy test for employer orders in remote work is proposed as an instrument for assessing the possible occurrence of just cause.

Keywords: just cause; remote work; right to disconnect; insubordination; legal subordination; managerial power.

1 INTRODUÇÃO

A transformação tecnológica das relações de trabalho ultrapassa a substituição do espaço físico do estabelecimento empresarial pelo ambiente doméstico. O teletrabalho modificou a organização das atividades, os mecanismos de controle e os canais de comunicação, tornando mais tênue a separação entre o tempo de trabalho e o período destinado à vida pessoal.

Mensagens instantâneas, correio eletrônico, plataformas corporativas e sistemas de videoconferência permitem transmitir ordens independentemente da presença física do trabalhador. Essa facilidade, entretanto, pode gerar a confusão entre a possibilidade técnica de comunicação e a existência de um dever jurídico permanente de disponibilidade.

O problema ganha relevância quando a recusa do empregado em responder a uma mensagem ou cumprir uma ordem recebida fora da jornada é utilizada como fundamento para sanção disciplinar, inclusive a dispensa por justa causa. O art. 482, alínea “h”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê o ato de indisciplina ou de insubordinação como hipótese de resolução contratual por justa causa do empregado. A norma, contudo, não permite concluir que toda recusa diante de uma solicitação empresarial constitua insubordinação.

A justa causa é a mais severa sanção disciplinar aplicável ao empregado e exige exame rigoroso da conduta imputada. Não basta identificar uma ordem e seu descumprimento. É necessário verificar se havia determinação juridicamente legítima e exigível, se ela se encontrava nos limites do poder empregatício e se o trabalhador estava obrigado a cumpri-la naquele momento.

Embora a Constituição Federal não empregue expressamente a expressão “direito à desconexão”, a proteção do período de não trabalho pode ser construída a partir das normas constitucionais e trabalhistas relativas à limitação da jornada, ao repouso, ao lazer, à saúde, à intimidade e à vida privada. Em linhas gerais, conforme Souto Maior (2003), o direito à desconexão está diretamente atrelado à possibilidade de usufruir de tempo efetivamente destinado à vida pessoal.

A Lei nº 14.442/2022 reforçou a necessidade de distinguir comunicação tecnológica de disponibilidade jurídica. O art. 75-B, § 5º, da CLT estabelece que o uso de equipamentos e ferramentas digitais fora da jornada não constitui, por si só, tempo

à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, ressalvadas as hipóteses previstas em negociação coletiva. O § 9º admite que acordo individual disponha sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (Brasil, 2022).

Essas disposições não significam que todo contato fora da jornada seja ilícito, tampouco que a ausência de resposta possa ser automaticamente punida. A questão decisiva é saber se, nas circunstâncias concretas, existia obrigação jurídica de atender à determinação.

Nesse contexto, o presente estudo destina-se a responder ao seguinte problema de pesquisa: a recusa do empregado em atender determinação do empregador durante período de legítima desconexão pode configurar ato de insubordinação apto a justificar a dispensa por justa causa?

Sustenta-se que, em princípio, a resposta é negativa quando a ordem não era juridicamente exigível naquele momento. A recusa durante período regular de descanso não constitui, isoladamente, insubordinação, salvo quando houver regime legítimo de disponibilidade, caracterizado pela prévia pactuação contratual ou legislativa de sobreaviso ou prontidão com a devida remuneração, ou circunstância excepcional juridicamente relevante, como situações de força maior, perigo iminente de prejuízo grave ou necessidade imperiosa de serviço (art. 61 da CLT). Antes de verificar se houve desobediência, deve-se examinar a legitimidade da ordem e a existência do dever de cumpri-la.

Para responder à questão, o artigo examina os requisitos da justa causa, a subordinação jurídica e os limites do poder empregatício no teletrabalho. Em seguida, analisa o direito à desconexão, a (in)exigibilidade da ordem patronal no teletrabalho e seus fundamentos constitucionais, a legislação brasileira, iniciativas legislativas, experiências estrangeiras e a jurisprudência trabalhista. Ao final, propõe um roteiro de análise da legitimidade das ordens patronais, voltado à aferição de eventual configuração da insubordinação e da justa causa.

2 JUSTA CAUSA, SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E OS LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO NO TELETRABALHO

A relação de emprego confere ao empregador poderes de organização, direção, fiscalização e disciplina, exercidos dentro dos limites estabelecidos pela legislação e pelos direitos fundamentais. Delgado (2017) identifica diferentes dimensões do poder empregatício, cujo exercício não se confunde com uma autorização irrestrita

para impor condutas ao trabalhador.

A justa causa, conceituada por Giglio (2000, p.12) como “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”, representa a consequência disciplinar mais grave da relação de emprego. Seus efeitos ultrapassam a extinção do vínculo, alcançando direitos de natureza financeira e a trajetória profissional do trabalhador.

A aplicação da penalidade exige a análise dos requisitos reconhecidos pela doutrina e pela jurisprudência, entre eles a previsão legal, a gravidade da conduta, a autoria, a culpabilidade, a proporcionalidade, a imediatidade, a ausência de dupla punição e a suficiência da prova. A gradação das sanções não é requisito absoluto em todas as hipóteses: faltas de gravidade excepcional podem justificar a ruptura imediata do vínculo. Isso não dispensa, porém, a demonstração de que a conduta concreta tornou inviável a continuidade da relação.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ilustra a necessidade de examinar as circunstâncias de cada caso. No processo RR-0000769-69.2016.5.19.0009, o TST reconheceu que, diante de falta grave capaz de romper a confiança contratual, a gradação das penalidades não é necessariamente exigível. Em sentido complementar, no processo RR-100309-42.2019.5.01.0056, foi afastada a justa causa aplicada à trabalhadora que se ausentou do posto por 17 minutos para assistir à queima de fogos na virada do ano, considerando-se, entre outros elementos, a gravidade concreta da conduta e a proporcionalidade da sanção.

Os julgados demonstram que a existência de uma irregularidade não determina automaticamente a configuração da justa causa. É preciso avaliar a conduta em seu contexto, considerando a gravidade, a culpabilidade e a adequação da resposta disciplinar. No teletrabalho, essa avaliação exige também identificar o horário da ordem, a forma de comunicação, a existência de regime de disponibilidade e a natureza da obrigação supostamente descumprida.

A CLT distingue indisciplina e insubordinação. A primeira é tradicionalmente associada à violação de normas gerais de serviço; a segunda, ao descumprimento de uma ordem específica dirigida ao trabalhador. A distinção pode ser ilustrada pelo seguinte exemplo:

> Numa empresa em que é proibido fumar, por se trabalhar, por exemplo, com material explosivo, o empregado que fume no local estará praticando ato de indisciplina. Numa empresa em que não é proibido fumar e se proíbe o empregado de fumar numa determinada sala, por exemplo, por se estar lidando com material inflamável naquele dia,

> desobedecendo às ordens, estará praticando um ato de insubordinação. (Cesarino Júnior apud Giglio, 2000, p. 205).

O exemplo evidencia que a insubordinação pressupõe uma ordem específica. Mas a existência de uma determinação não é suficiente: ela deve ser legítima, clara, compatível com o contrato e exigível no momento em que foi emitida. Uma ordem manifestamente ilícita, abusiva ou incompatível com os limites da relação de emprego não pode ser transformada em fundamento legítimo para a aplicação de penalidade disciplinar.

A análise da insubordinação exige verificar a existência de ordem concreta, a competência de quem a emitiu, a clareza da determinação, a possibilidade material de cumprimento, sua licitude, a compatibilidade com as atribuições contratuais e a existência de dever jurídico de obediência naquele momento. Somente depois dessas verificações é possível examinar a culpabilidade e a gravidade da recusa.

O art. 6º da CLT estabelece que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou a distância, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego. O dispositivo também equipara, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos (Brasil, 1943).

O teletrabalho, portanto, não elimina a subordinação. Permite que ela se manifeste por e-mails, plataformas digitais, sistemas corporativos e videoconferências. A equivalência jurídica dos meios de comando, contudo, não significa que qualquer instrumento possa ser utilizado a qualquer hora ou que toda ordem transmitida por meio eletrônico seja imediatamente exigível.

É necessário distinguir a forma de transmissão da ordem do momento em que seu cumprimento pode ser juridicamente exigido. A dimensão espacial do trabalho tornou-se mais flexível, mas a dimensão temporal continua sujeita aos limites da jornada, dos descansos e dos regimes de disponibilidade juridicamente estabelecidos.

Estar tecnicamente conectado não significa estar juridicamente disponível. Um telefone pode receber uma mensagem durante a madrugada sem que disso decorra, automaticamente, a obrigação de respondê-la naquele momento. Do mesmo modo, o simples acesso a uma plataforma não transforma todo o período de conexão em tempo à disposição.

O art. 75-B, § 5º, da CLT reconhece essa distinção ao estabelecer que a utilização de equipamentos e ferramentas digitais fora da jornada não constitui, por si só, tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, ressalvadas as hipóteses previstas em negociação coletiva. O dispositivo não autoriza, além disso, a punição automática do

empregado pela ausência de resposta.

Para o exame da justa causa no teletrabalho, convém diferenciar quatro situações: a mera comunicação fora da jornada; a existência de obrigação de responder; a efetiva realização de trabalho nesse período; e a submissão do empregado a regime jurídico de disponibilidade previamente estabelecido. Cada situação exige análise própria, sem presunção de que o contato eletrônico crie, por si só, um dever de atendimento.

Essa distinção conduz ao direito à desconexão. Se a subordinação pode manifestar-se independentemente da presença física, é necessário identificar os limites jurídicos aplicáveis ao tempo em que o empregado não está trabalhando. O problema deixa de ser apenas a forma de transmissão da ordem e passa a envolver a legitimidade de sua exigência durante os períodos de descanso.

3 DIREITO À DESCONEXÃO E A EXIGIBILIDADE DA ORDEM PATRONAL NO TELETRABALHO

A hiperconexão pode produzir impactos negativos sobre a saúde física e mental do trabalhador, contribuindo para situações de estresse e burnout (Gauriau, 2021). A expansão do teletrabalho intensificou o debate sobre os limites entre tempo de trabalho e tempo de vida. Martos, Santos e Barufi (2025) observam que a flexibilidade dessa modalidade pode coexistir com a diluição das fronteiras entre a vida profissional e a pessoal.

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 passou a disciplinar o teletrabalho na CLT, especialmente nos arts. 75-A e seguintes. A Lei nº 14.442/2022 modificou essa disciplina e incluiu regras relevantes para a comunicação fora da jornada. Embora esses dispositivos não instituam um regime geral e completo do direito à desconexão, fornecem elementos para distinguir o uso de ferramentas digitais da obrigação jurídica de permanecer disponível (Brasil, 2017; Brasil, 2022).

O Projeto de Lei nº 4.044/2020 propôs alterações na CLT destinadas a proteger os períodos de descanso e a limitar o acionamento do empregado por meios digitais. O Projeto de Lei nº 126/2026, por sua vez, propõe disciplinar expressamente o direito à desconexão, incluindo a impossibilidade de atribuir consequência disciplinar ao exercício desse direito. Por se tratarem de proposições legislativas, seus conteúdos devem ser apresentados como propostas, e não como normas vigentes.

No plano internacional, experiências estrangeiras também contribuíram para o desenvolvimento do debate. A França instituiu mecanismos legais relacionados

ao direito à desconexão, enquanto a Espanha reconheceu a desconexão digital no âmbito laboral na Lei Orgânica nº 3/2018. A União Europeia, por sua vez, discutiu a necessidade de proteção dos trabalhadores diante da conectividade permanente, inclusive por meio da Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021.

No Brasil, embora a Constituição Federal não utilize expressamente a expressão "direito à desconexão", diversos direitos fundamentais e sociais oferecem fundamentos para sua construção jurídica. O art. 5º, X, protege a intimidade, a vida privada e a honra; o art. 6º reconhece o trabalho e o lazer como direitos sociais; o art. 7º, XIII e XV, estabelece limites à duração do trabalho e assegura o repouso semanal remunerado; e o inciso XXII prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

A interpretação sistemática desses direitos permite reconhecer a necessidade de períodos efetivos de não trabalho, sobretudo quando a tecnologia possibilita contatos a qualquer hora. A desconexão não precisa ser compreendida como direito isolado, mas como instrumento de concretização da dignidade, da saúde, do lazer, do descanso e da proteção da vida privada. Souto Maior (2003; 2024) relaciona essa perspectiva à necessidade de impedir que o trabalho ultrapasse indefinidamente os limites necessários à prestação laboral.

A dignidade da pessoa humana exige que o trabalhador seja considerado para além de sua condição de força produtiva, com autonomia, integridade física e psíquica e vida privada própria. Sarlet (2012) destaca a relação entre a dignidade humana e os direitos fundamentais, enquanto Delgado (2006) ressalta a importância de sua efetividade nas relações de trabalho. Sob essa perspectiva, a subordinação jurídica não pode ser interpretada como disponibilidade permanente da pessoa trabalhadora.

A preservação da desconexão também pode ser incorporada às práticas organizacionais. A experiência de empresas que restringem mensagens e ligações corporativas durante períodos de descanso indica que medidas organizacionais podem contribuir para a separação entre trabalho e vida pessoal (Ribas, 2018). O problema, entretanto, não se resolve por uma fórmula absoluta: o empregador tem interesses legítimos na organização da atividade, enquanto o empregado possui direitos relacionados ao descanso, à saúde e à privacidade.

A ponderação desses interesses deve seguir critérios controláveis. A teoria dos princípios de Alexy (2026) auxilia na compreensão dos conflitos entre direitos e interesses constitucionalmente protegidos. Ávila (2025), por sua vez, contribui para a aplicação estruturada dos princípios e da proporcionalidade, de modo que a adequação, a necessidade e as consequências das medidas sejam examinadas concretamente, e

não apenas invocadas de forma retórica.

Aplicadas ao teletrabalho, essas premissas deslocam o exame da simples existência de uma ordem para sua legitimidade e exigibilidade. A análise tradicional da insubordinação costuma partir da ordem, da recusa e da gravidade da conduta. No teletrabalho, deve-se acrescentar uma etapa anterior: verificar se a ordem podia ser exigida naquele momento.

Não basta identificar a transmissão da determinação e a ausência de cumprimento. É necessário examinar a compatibilidade da ordem com as atribuições contratuais, o momento em que foi emitida, a existência de dever de disponibilidade e as circunstâncias concretas da recusa. Só depois será possível avaliar a culpabilidade, a gravidade e a proporcionalidade da sanção.

Imagine-se que o empregador envie mensagem às 22h solicitando a participação do empregado em reunião às 7h do dia seguinte. Na ausência de regime de disponibilidade, de obrigação previamente estabelecida ou de circunstância excepcional juridicamente relevante, a falta de resposta não pode ser equiparada automaticamente à recusa injustificada de uma ordem emitida durante a jornada. A conclusão depende do contexto, e a mera possibilidade técnica de contato não basta para criar o dever de atendimento.

A análise deve considerar, assim, se a ordem foi emitida por pessoa competente, se era clara, lícita e pertinente ao contrato, se havia possibilidade material de cumprimento, se o trabalhador estava em período de jornada ou de descanso, se existia regime legítimo de disponibilidade, se a determinação afetava direitos fundamentais e se a recusa apresentava gravidade suficiente para justificar a sanção. Esse roteiro constitui uma proposta analítica deste artigo, e não um teste formalmente estabelecido pela legislação.

A questão também se apresenta nas práticas de monitoramento digital. O teletrabalho permite o uso de plataformas, videoconferências e sistemas de controle, mas a possibilidade técnica de fiscalização não afasta a necessidade de respeitar os direitos fundamentais do empregado. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) estabelece princípios como finalidade, adequação, necessidade, transparência e não discriminação, que oferecem parâmetros para avaliar o tratamento de dados pessoais no ambiente laboral (Brasil, 2018).

Em situações que envolvem câmeras, por exemplo, não basta afirmar que o empregador possui poder de fiscalização. É necessário examinar a finalidade da medida, sua necessidade, a existência de alternativas menos invasivas, as condições contratuais ou regulamentares, a duração do monitoramento e a interferência na

intimidade e na vida privada.

Essa problemática aparece no julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região no processo ROT 0000450-28.2023.5.13.0008, relativo à exigência de utilização de câmera em reuniões de teletrabalho. Conforme os elementos registrados no julgamento, o trabalhador recebeu advertências e suspensão após se recusar a utilizar a câmera e foi posteriormente dispensado por justa causa. A maioria da 2ª Turma manteve a penalidade e considerou legítima a exigência empresarial nas circunstâncias examinadas.

Houve voto divergente do Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro, que chamou atenção para a ausência de previsão contratual expressa, para a circunstância de o empregado já participar das reuniões sem câmera e para a possível exposição do ambiente doméstico. A divergência é relevante porque evidencia que a legitimidade da ordem depende da análise concreta das condições de trabalho, da finalidade da medida e de seus efeitos sobre a esfera privada.

O precedente não autoriza afirmar que a ausência de cláusula contratual expressa torna, por si só, ilícita toda exigência de câmera. Tampouco permite concluir que o poder de fiscalização justifique qualquer forma de monitoramento. A questão exige verificar o que foi contratado, a finalidade e a necessidade da medida, a existência de alternativas menos invasivas, a eventual afetação da intimidade, a justificativa da recusa e a proporcionalidade da resposta disciplinar, sempre considerando as particularidades de cada caso concreto.

O caso demonstra, sobretudo, que a análise da insubordinação não deve começar pela recusa, mas pela legitimidade da ordem. Mesmo quando a determinação é considerada válida, é necessário demonstrar por que estava inserida no poder empregatício e por que sua exigência era necessária e proporcional.

A mesma lógica se aplica às mensagens e solicitações recebidas durante períodos de descanso. A prova pode incluir mensagens, e-mails, registros de plataformas, horários de acesso, gravações de reuniões, políticas internas, contrato, aditivos, normas coletivas e escalas de disponibilidade. Esses elementos devem ser avaliados em conjunto, com observância da imediatidade da reação disciplinar e da proibição de dupla punição pelo mesmo fato.

A prova digital não equivale automaticamente a prova suficiente. O registro eletrônico deve ser examinado à luz do contexto e dos demais elementos disponíveis. A facilidade de registrar uma conduta não transforma, por si só, uma irregularidade em falta grave: o registro digital deve servir para iniciar a investigação, e não para encerrá-la.

O direito à desconexão não representa um direito absoluto de ignorar o empregador, nem afasta o dever de cumprir ordens legítimas durante a jornada. Sua função é limitar a exigência de disponibilidade fora dos períodos juridicamente destinados ao trabalho, sem excluir regimes legítimos de disponibilidade ou situações excepcionais devidamente justificadas. O ponto decisivo é distinguir a conexão tecnológica da disponibilidade jurídica.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho não eliminou a subordinação jurídica, mas permitiu que ela se manifestasse por instrumentos tecnológicos capazes de aproximar empregador e empregado independentemente da distância física. Essa transformação não autoriza, contudo, uma disponibilidade permanente. O poder empregatício permanece sujeito a limites legais, contratuais e constitucionais, inclusive quanto ao tempo em que pode exigir a prestação de serviços ou a resposta do trabalhador.

A legislação brasileira reconhece a validade dos meios telemáticos de comando e supervisão, mas também diferencia o uso de ferramentas digitais fora da jornada da caracterização automática de tempo à disposição. O direito à desconexão pode ser compreendido como construção jurídica fundada na proteção da jornada, do repouso, do lazer, da saúde, da intimidade e da vida privada.

A questão não consiste em afirmar que todo contato fora da jornada seja ilícito. O problema central é saber se o trabalhador tinha o dever jurídico de responder ou cumprir a determinação naquele momento. Uma mensagem enviada fora do horário não constitui necessariamente tempo à disposição; pela mesma razão, sua existência não cria automaticamente um dever disciplinar de resposta.

Na análise da justa causa por insubordinação, essa distinção é decisiva. O art. 482, alínea “h”, da CLT pressupõe uma conduta que possa ser juridicamente qualificada como desobediência. Não basta que o empregador tenha transmitido uma ordem: é necessário que ela esteja dentro dos limites do poder diretivo e que o empregado estivesse obrigado a cumpri-la nas circunstâncias concretas.

A análise deve começar pela legitimidade da ordem. Se a determinação foi emitida durante a jornada, a recusa injustificada pode configurar insubordinação, desde que presentes os demais requisitos da falta grave. Se havia regime legítimo de disponibilidade, a conclusão dependerá das condições em que ele foi estabelecido e da natureza da determinação. Se a ordem foi emitida durante período regular de descanso, sem dever de disponibilidade ou situação excepcional juridicamente relevante, a

ausência de resposta não deve, em princípio, ser considerada insubordinação.

O mesmo raciocínio orienta a avaliação de câmeras e outras formas de monitoramento. A conveniência tecnológica não torna automaticamente obrigatório qualquer mecanismo de controle. Devem ser examinadas a finalidade, a necessidade, a proporcionalidade, as condições contratuais, a existência de alternativas e a interferência na esfera privada. Precedente do TRT da 13ª Região ilustra a complexidade dessa análise e a importância de considerar tanto o entendimento majoritário quanto os fundamentos da divergência.

A jurisprudência do TST, por sua vez, demonstra que a existência de transgressão disciplinar não conduz automaticamente à ruptura motivada. A gravidade da conduta, a culpabilidade e a proporcionalidade da sanção devem ser avaliadas no contexto concreto. A justa causa exige mais do que a constatação de uma recusa: exige demonstração de que havia obrigação legítima de agir e de que o descumprimento apresentou gravidade suficiente.

A principal conclusão pode ser sintetizada da seguinte forma: não há insubordinação sem ordem legítima; não há ordem legítima fora dos limites da subordinação; e não há justa causa sem gravidade suficiente para tornar incompatível a continuidade da relação de emprego. No teletrabalho, essa conclusão deve ser acompanhada de uma premissa essencial: a conexão tecnológica não equivale à disponibilidade jurídica.

O direito à desconexão não nega o poder empregatício, mas delimita temporalmente seu exercício. Sua finalidade não é impedir a direção do trabalho, e sim evitar que a capacidade técnica de comunicação transforme todo o tempo de vida do trabalhador em extensão potencial da jornada.

Conclui-se, portanto, que a recusa em atender determinação patronal durante período de legítima desconexão não configura, por si só, ato de insubordinação apto a justificar a dispensa por justa causa. Para que a conduta adquira relevância disciplinar, é necessário demonstrar que havia ordem juridicamente legítima e exigível naquele momento, considerando eventual regime de disponibilidade, a natureza da atividade, as circunstâncias concretas e os limites contratuais, legais e constitucionais do poder empregatício.

A resposta juridicamente adequada a este desafio contemporâneo no teletrabalho não está em eliminar a subordinação, tampouco em admitir a disponibilidade permanente. Está em estabelecer limites temporais ao poder empregatício: durante a jornada, permanece a subordinação jurídica; fora dela, deve ser preservado o período de desconexão, ressalvadas as hipóteses de disponibilidade juridicamente constituída.

Diante de uma alegação de insubordinação, a primeira questão a examinar não é simplesmente se houve recusa, mas se a ordem era juridicamente exigível naquele momento. Somente depois dessa resposta será possível avaliar a existência de desobediência, a gravidade da conduta, a culpabilidade e a adequação da justa causa como medida disciplinar de máxima gravidade.

REFERÊNCIAS

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, 2003.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. **Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 set. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa.** 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2026.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** 7ª Turma. Acórdão no processo nº 0000769-69.2016.5.19.0009. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Julgado em 20 abr. 2022. Juntado aos autos em 29 abr. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma.** Acórdão no processo nº 0100309-42.2019.5.01.0056. Relatora: Morgana de Almeida Richa. Julgado em 25 out. 2023. Juntado aos autos em 17 nov. 2023.

MARTOS, José Antônio de Faria; SANTOS, Rafael Augusto dos; BARUFI, Renato Britto. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão.

Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 91, n. 1, p. 149-163, jan./mar. 2025.

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, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 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: 30 set. 2026.

ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticiane Lourenço. Tecnologia e o novo mundo do trabalho: a síndrome de burnout e o necessário reconhecimento de um direito à desconexão laboral. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba: TRT-9ª Região, v. 12, n. 119, 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4.044, de 2020. **Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho.** Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666>. Acesso em: 30 set. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. 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.** Autoria: Deputada Yandra Moura. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2026. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2600297>. Acesso em: 2 out. 2026.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. **Percurso**, v. 1, n. 32, 2020.

ESPANHA. **Lei Orgânica nº 3/2018, de 5 de dezembro, sobre a Proteção de Dados Pessoais e a garantia dos direitos digitais.** Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>. Acesso em: 7 out. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução de 21 de janeiro de 2021 que**

contém recomendações à Comissão sobre o direito à desconexão. Bruxelas, 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **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: 30 set. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito à desconexão como chave de pensamento para enfrentamento e superação da violência laboral (assédio) e do sofrimento no trabalho.** 2024. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/direito-a-desconexao-como-chave-de-pensamento-para-enfrentamento-e-superacao-da-violencia-laboral-assedio-e-do-sofrimento-no-trabalho>. Acesso em: 7 out. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006.

RIBAS, Raphaela. **Empresas barram e-mails e ligações à noite e em dias de folga.** O Globo, 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/empresas-barram-mails-ligacoes-noite-em-dias-de-folga-22571382>. Acesso em: 7 out. 2026.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**: princípios, estrutura dos direitos subjetivos e a abertura do Direito à Moral. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 3. ed. São Paulo: Malheiros/Juspodivm, 2026.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 23. ed. São Paulo: Juspodivm, 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**, v. 23, 2021.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Dispõe sobre a proteção de dados**

pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 30 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **ROT 0000450-28.2023.5.13.0008.** 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva. Julgado em 28 nov. 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ZgEGzPXd>. Acesso em: 29 set. 2026.