

O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR NO BRASIL: LIMITES, DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA ERA DA HIPERCONECTIVIDADE

Ana Rita dos Anjos Silva¹
Eduardo Henrique da Silva Conceição²
Rita de Cássia Pessoa Nocetti³

RESUMO: Este artigo analisa a aplicação do direito à desconexão do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, diante do avanço das tecnologias digitais e da crescente hiperconectividade nas relações de trabalho, examinando os limites jurídicos atuais, as lacunas normativas e as perspectivas jurisprudenciais brasileiras, além de discutir a importância da regulamentação específica do tema no país, inclusive à luz de experiências internacionais. Conclui-se que a efetividade desse direito exige a construção de uma cultura organizacional respeitosa aos limites da jornada de trabalho, aliada à necessidade de regulamentação específica que concilie a produtividade com a dignidade da pessoa trabalhadora, a proteção à saúde mental e a garantia do descanso efetivo.

Palavras chaves: Direito do trabalho. Tecnologias digitais. Saúde mental. Tempo de descanso. Jornada de trabalho.

ABSTRACT: This article analyzes the application of the right to disconnect for workers within the Brazilian legal system, considering the advancement of digital technologies and the growing hyperconnectivity in labor relations, examining the current legal limits, regulatory gaps, and Brazilian jurisprudential perspectives, in addition to discussing the importance of specific regulation on the matter in the country, including in light of international experiences. It concludes that the effectiveness of this right requires the construction of an organizational culture that respects working hours, combined with the need for specific regulation that reconciles productivity with the dignity of workers, the protection of mental health, and the guarantee of effective rest.

Keywords: Labor law. Digital technologies. Mental health. Rest time. Working hours.

1 INTRODUÇÃO

A revolução digital transformou o mundo do trabalho, criando um ambiente em que dispositivos eletrônicos e plataformas digitais conectam trabalhadores a seus empregadores de maneira contínua, muitas vezes ultrapassando os limites da jornada formal. O teletrabalho, acelerado pela pandemia de COVID-19, potencializou essa conectividade permanente, gerando uma sobreposição entre vida profissional e pessoal. Mensagens, e-mails e reuniões fora do

¹Acadêmica de Direito do 10º período, Centro Universitário Unisapiens.

²Acadêmico de Direito do 10º período. Centro Universitário Unisapiens.

³Professora Orientadora, Centro Universitário Unisapiens.

horário contratual tornaram-se rotina, evidenciando uma nova forma de sobrecarga laboral, com impactos diretos na saúde mental, na qualidade de vida e na dignidade do trabalhador.

É nesse cenário que o direito à desconexão se apresenta como uma construção jurídica necessária à realidade atual brasileira, funcionando como instrumento de contenção dos excessos decorrentes da hiperconectividade. Trata-se de assegurar ao trabalhador não apenas o direito ao descanso formalmente previsto, mas, sobretudo, a possibilidade real de se desligar das exigências laborais, preservando sua autonomia pessoal e sua integridade física e psíquica.

Diante dessa realidade, a pesquisa parte da seguinte problemática: em que medida o ordenamento jurídico brasileiro reconhece e efetiva o direito à desconexão do trabalhador? A partir dessa indagação, o presente artigo tem como objetivo geral analisar criticamente os fundamentos jurídicos que sustentam esse direito no Brasil, bem como identificar os limites e desafios para sua efetivação prática. De forma específica, busca-se examinar a legislação aplicável, a interpretação jurisprudencial e as contribuições do direito comparado, com vistas à construção de uma compreensão mais abrangente sobre o tema.

A relevância do tema justifica-se pela crescente incidência de problemas relacionados à sobrecarga digital, como o estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout, além dos impactos negativos na convivência familiar, no lazer e na qualidade de vida do trabalhador. A ausência de limites claros quanto ao uso das tecnologias no ambiente laboral pode comprometer direitos fundamentais e gerar consequências jurídicas, inclusive no âmbito da responsabilidade civil do empregador.

Por fim, o artigo estrutura-se em três momentos principais: inicialmente, apresenta-se o referencial teórico que fundamenta o direito à desconexão no contexto da sociedade digital; em seguida, analisa-se o tratamento jurídico conferido ao tema no ordenamento brasileiro, com destaque para a legislação e a jurisprudência; e, por último, discutem-se os desafios e perspectivas para a efetivação desse direito, à luz das experiências internacionais e das demandas emergentes do mundo do trabalho.

2 MATERIAL E MÉTODOS

A presente pesquisa possui natureza básica, com enfoque teórico, voltada à análise do direito à desconexão no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro. Quanto aos objetivos, classifica-se como exploratória e descritiva, na medida em que busca compreender um tema ainda em desenvolvimento no ordenamento jurídico nacional e descrever seus fundamentos

normativos, doutrinários e jurisprudenciais. A abordagem adotada é qualitativa, baseada na interpretação de normas jurídicas, entendimentos doutrinários e decisões judiciais, com ênfase na proteção da saúde e da dignidade do trabalhador diante da hiperconectividade.

No que se refere aos procedimentos, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, documental e jurisprudencial. Bibliográfica, em razão da utilização de artigos científicos e produções acadêmicas sobre o tema; documental, a partir da análise da legislação brasileira, especialmente da Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988), da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) e da Lei nº 14.442/2022 (Brasil, 2022), bem como de legislações estrangeiras, como as da França (2016), Espanha (2018) e Portugal (2021); e jurisprudencial, mediante exame de decisões de tribunais trabalhistas brasileiros, com destaque para acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A coleta de dados foi realizada por meio de consulta a bases acadêmicas, legislações oficiais e bancos de dados de jurisprudência. Para a análise, adotou-se o método dedutivo, partindo de princípios constitucionais para a compreensão do tema, em conjunto com o método comparativo, que possibilita o diálogo entre o ordenamento jurídico brasileiro e legislações internacionais que já regulamentaram a matéria.

3 RESULTADOS

A partir da análise da legislação vigente, da jurisprudência trabalhista e do direito comparado, verificou-se que o direito à desconexão do trabalhador, embora não possua previsão legal expressa no ordenamento jurídico brasileiro, é reconhecido de forma indireta por meio de princípios constitucionais e normas infraconstitucionais.

No que se refere às transformações decorrentes da era digital, constatou-se que o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs), intensificado no período pós-pandêmico, contribuiu para a ampliação da hiperconectividade nas relações laborais. Esse cenário está associado à extensão da jornada de trabalho para além dos limites formais, caracterizada pela disponibilidade do trabalhador para demandas profissionais fora do horário contratual, o que se relaciona ao desgaste mental, à redução da qualidade de vida e ao aumento do risco de adoecimento ocupacional.

Quanto ao ordenamento jurídico brasileiro, observou-se que, embora não exista regulamentação específica sobre o direito à desconexão, há um conjunto normativo capaz de oferecer proteção indireta a esse direito. A Constituição Federal de 1988 assegura fundamentos

essenciais, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV), o direito à saúde (art. 7º, XXII) e o direito ao lazer (art. 6º), os quais, interpretados de forma sistemática, sustentam a necessidade de limitação da jornada e de preservação do tempo de descanso do trabalhador. Da mesma forma, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece parâmetros claros quanto à duração da jornada e aos períodos de repouso, ainda que não trate expressamente do direito à desconexão (Brasil, 1988; Brasil, 1943).

No âmbito jurisprudencial, evidenciou-se que decisões da Justiça do Trabalho têm contribuído para o reconhecimento do direito à desconexão, especialmente em situações que envolvem exigência de disponibilidade permanente do trabalhador. Nesses casos, verificou-se o reconhecimento de violação à dignidade da pessoa humana, com a consequente possibilidade de reparação por danos morais e existenciais.

Em relação ao direito comparado, identificou-se que países como França, Espanha e Portugal possuem regulamentação específica sobre o direito à desconexão, estabelecendo limites à atuação do empregador quanto ao contato fora da jornada de trabalho. De modo geral, essas legislações preveem a necessidade de negociação coletiva, a adoção de políticas institucionais e, em determinados casos, a aplicação de sanções pelo descumprimento das normas (França, 2016; Espanha, 2018; Portugal, 2021).

Por fim, verificou-se que a ausência de regulamentação específica no Brasil está associada à existência de lacunas normativas quanto à delimitação da disponibilidade do trabalhador fora da jornada. Esse cenário indica a relevância da atuação da jurisprudência, da negociação coletiva e de iniciativas legislativas na construção de mecanismos voltados à proteção do tempo de descanso e à efetivação do direito à desconexão.

4 DISCUSSÃO

A era digital, impulsionada pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs), transformou profundamente as relações de trabalho, sobretudo quanto à delimitação da jornada laboral e ao efetivo gozo do descanso. Em um cenário de hiperconectividade, milhões de trabalhadores brasileiros, principalmente com a expansão do teletrabalho, acelerada pela pandemia de COVID-19, veem-se compelidos a responder mensagens e participar de reuniões virtuais além do expediente, revelando o lado nocivo da conectividade: a sobrejornada invisível, o desgaste mental e a erosão do convívio social e familiar, uma vez que o uso intensivo das

tecnologias, embora amplie a flexibilidade e produtividade, também ameaça garantias fundamentais do trabalhador.

Esse cenário traz à tona a necessidade de refletir sobre o chamado direito à desconexão, que surge no direito comparado como uma resposta necessária a essa problemática e consiste na prerrogativa do trabalhador de não se manter disponível para demandas laborais fora de sua jornada, podendo se abster de comunicações ou atividades profissionais sem sofrer prejuízos. O instituto encontra sua origem no ordenamento jurídico francês, que, por meio da Lei n.º 2016-1088 (França, 2016) incorporou a temática em seu Código de Trabalho Francês (artigo L. 2242-17, 7º, *Code du travail*), servindo de modelo para outros países, principalmente da União Europeia, como Espanha e Portugal, que também passaram a disciplinar mecanismos de proteção ao efetivo gozo do período de descanso do trabalhador.

4.1 A hiperconectividade como fator de ampliação da jornada de trabalho

Conforme Magrani (2019), a hiperconectividade é compreendida como o estado de disponibilidade permanente dos indivíduos para se comunicar a qualquer momento, caracterizado por um fluxo contínuo de informações e pela produção massiva de dados em razão do crescente número de dispositivos interligados. Tal fenômeno, associado ao conceito de *always-on*, no qual as pessoas permanecem constantemente conectadas, manifesta-se nas interações entre pessoas (*person-to-person*), entre humanos e máquinas (*human-to-machine*) e até entre máquinas (*machine-to-machine*), compondo o ecossistema tecnológico da chamada Indústria 4.0, conceito apresentado na obra “Quarta Revolução Industrial”⁴, na qual o autor também alerta (Schwab, 2016, p. 11):

Estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade.

Sob esse prisma, não se pode negar que o avanço das TICs alterou substancialmente a maneira como vivemos em sociedade, refletindo-se de maneira particularmente significativa nas relações laborais, materializando-se na adoção de novos modelos de produção, novas formas

⁴ Quarta Revolução Industrial (Indústria 4.0) é a integração entre tecnologias digitais e inteligência artificial aos processos de produção, unindo os mundos físico, digital e biológico para criar fábricas inteligentes e aumentar eficiência e produtividade por meio de automação e análise de dados em tempo real, incluindo IoT, IA, robótica e Big Data.

de execução das atividades, assim como maior flexibilização de horários e locais de trabalho (Goldschmidt; Graminho, 2021).

4.1.1 A disponibilidade extrajornada e seus efeitos sobre o tempo de descanso

À medida que o ambiente de trabalho se torna cada vez mais conectado e mediado por tecnologias digitais, observa-se a ampliação de uma disponibilidade extrajornada do trabalhador, que passa a ser frequentemente acionado fora dos limites formais de sua jornada. Essa realidade decorre, em grande medida, da facilidade de comunicação proporcionada por ferramentas digitais, como aplicativos de mensagens, e-mails e plataformas corporativas, que tornam o contato entre empregador e empregado praticamente instantâneo e contínuo.

Nesse contexto, as tecnologias que deveriam otimizar o trabalho acabam, paradoxalmente, ampliando sua duração, estendendo as atividades para além do ambiente e do horário contratual. Essa conexão contínua fragiliza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e produz efeitos que alcançam não apenas o trabalhador, mas também as organizações e a sociedade (Goldschmidt; Graminho, 2021).

Diante disso, torna-se relevante abordar a Síndrome de Burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (2019) como resultado do estresse ocupacional crônico não administrado adequadamente, caracterizando-se por exaustão, distanciamento mental do trabalho e queda da eficácia profissional. Complementarmente, o Governo do Brasil, através do Ministério da Saúde (s.d.), descreve o fenômeno como um esgotamento emocional intenso decorrente de rotinas laborais desgastantes e altamente exigentes, especialmente em atividades que envolvem pressão constante e grandes responsabilidades. Assim, quando o trabalhador é mantido em estado de disponibilidade permanente, sem tempo suficiente para o descanso e a recuperação, o risco de Burnout se intensifica, reforçando a importância do reconhecimento ao direito à desconexão também como prevenção ao surgimento de doenças ocupacionais.

Esse quadro torna-se ainda mais alarmante quando observados os dados estatísticos: segundo publicação no Portal da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (2019), um estudo do *International Stress Management Association* no Brasil (Isma-BR) afirma que 72% dos trabalhadores brasileiros apresentam sequelas decorrentes do estresse laboral, e, desse total, cerca de 32% já manifestam sintomas característicos da Síndrome de Burnout, sendo o Brasil o segundo país com mais casos de Burnout no mundo. Ainda mais preocupante é o fato de que

92% dessas pessoas continuam trabalhando mesmo adoecidas, o que evidencia a normalização do sofrimento e a dificuldade de reconhecimento institucional da sobrecarga.

4.2 O reconhecimento do direito à desconexão no direito comparado

Diante dos impactos da hiperconectividade, diversos países passaram a reconhecer expressamente o direito à desconexão como forma de proteção ao trabalhador. A França, pioneira nesse campo, instituiu o direito à desconexão por meio da Lei n.º 2016-1088 (França, 2016), que incluiu o artigo L. 2242-17, 7º, no seu Código do Trabalho, estabelecendo que empresas com mais de cinquenta empregados devem negociar anualmente com os representantes dos trabalhadores as condições de exercício do direito à desconexão, e, na ausência de acordo, elaborar uma carta definindo as modalidades práticas de aplicação desse direito e ações de conscientização sobre o uso equilibrado das tecnologias.

Seguindo o exemplo francês, a Espanha também incorporou o direito à desconexão ao seu ordenamento jurídico por meio da Lei Orgânica n.º 3/2018 (Espanha, 2018), que versa sobre a proteção de dados pessoais e a garantia dos direitos digitais, dedicando expressamente o artigo 88 ao direito à desconexão digital no âmbito laboral, que garantiu aos trabalhadores e agentes públicos o direito de se desconectar digitalmente fora do horário de trabalho, estabelecendo que o exercício desse direito deve respeitar a negociação coletiva ou acordos entre a empresa e os representantes dos trabalhadores, e prevendo políticas internas de formação e sensibilização para o uso adequado das ferramentas digitais.

De maneira similar, Portugal reconheceu o direito à desconexão por meio da Lei n.º 83/2021 (Portugal, 2021), que introduziu o artigo 199.º-A no seu Código do Trabalho, determinando que o empregador se abstenha de contatar o trabalhador durante os períodos de descanso, exceto em situações de força maior. Destaca-se, ainda, que a violação desse dever constitui contraordenação grave, além de ser considerado discriminatório qualquer tratamento desfavorável ao trabalhador em razão do exercício desse direito.

De modo geral, as legislações estrangeiras analisadas estabelecem limites objetivos à atuação do empregador no que se refere à comunicação fora do horário de trabalho, prevendo que o trabalhador não é obrigado a responder mensagens ou executar tarefas durante seu período de descanso, salvo hipóteses excepcionais. Ademais, tais ordenamentos incentivam a adoção de políticas internas e a negociação coletiva como instrumentos de regulamentação do uso de

tecnologias no ambiente laboral, podendo, inclusive, prever sanções em caso de descumprimento.

4.3 Teletrabalho no contexto brasileiro e os desafios à delimitação da jornada

No contexto brasileiro, a pandemia de COVID-19, crise sanitária global desencadeada pela disseminação do coronavírus (SARS-CoV-2) nos anos de 2020 a 2023, acelerou a adoção do teletrabalho no Brasil, transformando-o de uma prática ocasional para uma realidade cotidiana em diversos setores. Segundo um estudo em 2022, cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho no país, o que representa aproximadamente 7,7% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (IBGE, 2022). Essa transição abrupta ampliou a sobrecarga laboral, especialmente pela dificuldade de delimitação entre o tempo de trabalho e o de descanso, exacerbada pela constante disponibilidade proporcionada pelas tecnologias digitais.

Nesse sentido, percebe-se que a subordinação, característica essencial da relação de emprego, passa a ser exercida à distância por meio de ferramentas tecnológicas que, em vez de reduzirem a carga de trabalho, tornam o trabalhador permanentemente disponível, sendo possível trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar, transformando seu domicílio em *home office* e eliminando o limite entre jornada de trabalho e descanso efetivo, inclusive trabalhando durante à noite, finais de semana e até mesmo nas férias, muitas vezes sem perceber que o trabalho ocupou todas as esferas da sua vida privada (Maffra, 2015).

A regulamentação jurídica do teletrabalho no Brasil consolidou-se a partir da Reforma Trabalhista, por meio da Lei n.º 13.467 (Brasil, 2017), posteriormente complementada pela Lei n.º 14.442 (Brasil, 2022), que inseriu no ordenamento os artigos 75-A a 75-F da CLT (Brasil, 1943). De acordo com o artigo 75-B, considera-se teletrabalho a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, sem que isso configure trabalho externo. A legislação estabelece, ainda, que o comparecimento eventual ou habitual do empregado ao estabelecimento não descaracteriza o regime remoto, e admite que a prestação de serviços se dê por jornada, produção ou tarefa, prevendo inclusive que, quando o trabalho se basear exclusivamente em produção ou tarefa, não se aplicam as regras gerais de controle de jornada, o que evidencia um deslocamento da lógica tradicional de mensuração do tempo de trabalho.

Nesse contexto das transformações contemporâneas do trabalho, Antunes (2018) argumenta que o teletrabalho ou *home office*, embora frequentemente apresentado como

alternativa moderna capaz de proporcionar maior flexibilidade e redução do tempo gasto com deslocamentos, pode também representar um instrumento de intensificação das formas de exploração laboral. Ao transferir a atividade produtiva para o ambiente doméstico, deslocam-se para o trabalhador custos e responsabilidades antes atribuídas ao empregador, ao mesmo tempo em que se amplia a sobreposição entre o trabalho remunerado e o trabalho reprodutivo, resultando na intensificação da dupla jornada.

Antunes (2018) também aponta que o avanço das TICs não eliminou o trabalho, mas produziu a expansão de um novo proletariado digital, conectado e permanentemente acionável por meio de dispositivos telemáticos. O resultado, segundo o autor, é a emergência de novas formas de exploração que configuram uma “escravidão digital”, marcada pela dissolução dos limites entre vida pessoal e atividade laboral. Nesse modelo, o trabalhador é submetido a uma lógica corporativa contínua, na qual seu tempo de vida é progressivamente capturado pela produtividade intermitente, resultando na intensificação da subordinação e na redução do efetivo descanso.

4.4 A (in)existência de previsão no ordenamento jurídico brasileiro

Apesar de não haver previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro que denomine formalmente o direito à desconexão, este encontra respaldo em um sólido arcabouço principiológico e normativo que lhe confere existência e aplicabilidade. A Constituição Federal do Brasil (1988), em seu artigo 1º, inciso III, estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, princípio matriz de todos os direitos fundamentais, inclusive daqueles que asseguram condições dignas de trabalho. No mesmo sentido, o artigo 1º, inciso IV, consagra o valor social do trabalho, enquanto os artigos 6º e 7º, inciso XXII, asseguram, respectivamente, o direito ao lazer e a proteção à saúde, compondo um conjunto normativo que evidencia a preocupação constitucional com o equilíbrio entre o trabalho, o lazer e a saúde. Assim, o direito à desconexão configura-se como um desdobramento lógico dos direitos fundamentais, funcionando como instrumento de efetivação da dignidade humana e da limitação do poder empregatício na era digital, tornando a necessidade de previsão expressa ao referido direito indispensável para a sua garantia e efetivação prática.

Todavia, a CLT, em seu artigo 75-B, § 5º, ao prever que o uso de meios telemáticos e informatizados fora da jornada normal não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo disposição contratual ou coletiva em contrário (Brasil, 2022), acaba por

abrir espaço para normalizar uma disponibilidade permanente, criando tensão direta com os limites constitucionais de duração do trabalho, descanso e proteção da saúde. Assim, a regulamentação do teletrabalho, ainda que avance na definição formal desse regime, revela-se insuficiente se dissociada de uma interpretação que assegure, concretamente, o direito à desconexão e a proteção do tempo livre como dimensão essencial da dignidade humana.

Nesse sentido, as negociações coletivas e a atuação sindical assumem papel importante na efetivação do direito à desconexão, especialmente diante da omissão legislativa quanto à regulamentação específica do tema. Por meio de acordos e convenções coletivas, é possível estabelecer diretrizes objetivas sobre o uso de meios telemáticos fora do expediente, o tempo de disponibilidade do trabalhador e políticas de prevenção à sobrecarga digital. Esses instrumentos coletivos representam importante mecanismo de equilíbrio nas relações laborais, permitindo que empregadores e empregados ajustem, de forma democrática, limites à comunicação extrajornada e assegurem a preservação do tempo de descanso.

Diante desse cenário, observa-se que a contemporaneidade é marcada pela hiperconectividade, na qual a instantaneidade das comunicações digitais tende a dissolver os limites físicos e temporais que tradicionalmente definiam a jornada de trabalho. Em um contexto em que mensagens, e-mails e notificações profissionais alcançam o trabalhador a qualquer momento, tornando-o permanentemente conectado às questões de trabalho, o espaço reservado ao descanso e à vida privada torna-se gradualmente reduzido, invadido e corroído por uma preocupante sensação constante de responsabilidade e produtividade. É nesse ponto que o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, reafirma sua importância por meio da CLT (Brasil, 1943) ao fornecer fundamentos que, ainda que implícitos, sustentam a proteção contra os excessos laborais advindos da hiperconectividade. O artigo 58 da CLT estabelece o limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais para a jornada de trabalho, criando parâmetro objetivo cuja violação por comunicações digitais extrajornada poderia caracterizar horas extras não remuneradas. Além disso, os artigos 59 e seguintes preveem hipóteses específicas de prorrogação e compensação de jornada, condicionadas à voluntariedade, formalidade e remuneração adequada, elementos ausentes quando a disponibilidade permanente é imposta de forma tácita por meios tecnológicos, compelindo o trabalhador a receber e responder demandas fora de seu horário contratual.

Ainda na análise da legislação trabalhista, observa-se que diversos dispositivos podem ser interpretados de modo a reforçar, ainda que de forma implícita, a proteção do direito à

desconexão. O artigo 71 assegura intervalo intrajornada de uma a duas horas para jornadas superiores a seis horas, enquanto o artigo 66 garante o repouso mínimo entre jornadas, cujo respeito pode ser comprometido pela constante exposição a demandas digitais extrajornada.

Além disso, o artigo 74, § 2º, estabelece a obrigatoriedade do registro de ponto para empresas com mais de vinte empregados, constituindo mecanismo relevante para a verificação de eventuais extrapolações da jornada de trabalho. Tais dispositivos evidenciam a preocupação do legislador com a limitação do tempo de trabalho e a preservação do descanso do trabalhador.

Entretanto, o artigo 62, inciso III, ao excluir os trabalhadores em regime de teletrabalho do controle tradicional de jornada, evidencia uma lacuna regulatória que pode favorecer a sobreposição entre tempo de trabalho e tempo de descanso, sobretudo quando interpretado de forma absoluta.

Por outro lado, o artigo 235-C, aplicável aos motoristas profissionais, fixa limites expressos à jornada, como a duração máxima diária de direção, intervalos obrigatórios de descanso e a distinção entre tempo de direção, tempo de espera e tempo de repouso, assegurando que apenas o primeiro seja considerado trabalho efetivo (Brasil, 1943).

Dessa forma, ainda que dispersas, tais previsões revelam a existência de fundamentos normativos que podem orientar a concretização do direito à desconexão, ao estabelecer e proteger momentos de não trabalho e limitar a disponibilidade contínua do trabalhador.

4.5 A interpretação jurisprudencial do direito à desconexão

Observa-se que o direito à desconexão vem sendo progressivamente reconhecido pelos tribunais trabalhistas, especialmente em situações nas quais a extrapolação contínua da jornada e a exigência de disponibilidade permanente resultam em violação à dignidade do trabalhador e à sua vida privada. Nesse sentido, destaca-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), cuja ementa apresenta forte densidade argumentativa e humanista, evidenciando a preocupação do Direito do Trabalho com a dimensão existencial do tempo de vida do trabalhador:

EMENTA: VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto de

equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justralhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas as condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema *just in time*, pela competitividade, pela disponibilidade *full time*, pela conexão permanente e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial. (TRT-3, 2021, on-line).

Compreende-se que a supressão do tempo de vida extrapola a noção clássica de dano moral e atinge a esfera existencial, consoante ao entendimento judicial supracitado que afirma que trabalhar não pode significar a renúncia à convivência, ao lazer, à cultura e à construção de um projeto de vida equilibrado. Nessa perspectiva, a responsabilização civil do empregador encontra fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 2002), uma vez que a conduta que viola o tempo livre do trabalhador pode caracterizar ato ilícito, impondo assim o dever de reparação.

12

A partir dessa perspectiva, o direito à desconexão se articula com o conceito de dano existencial, compreendido, conforme Freire (2025), como a lesão que ocorre quando as exigências laborais ultrapassam limites razoáveis e acabam por inviabilizar a convivência familiar, o cultivo de relações sociais e a realização de projetos pessoais. Trata-se de um prejuízo que não se esgota no sofrimento moral ou ofensa à honra, pois atinge a própria capacidade de o indivíduo conduzir sua vida de modo pleno e autônomo, esvaziando o sentido de sua existência no âmbito social. Assim, quando o tempo de vida é capturado pela lógica produtiva de modo contínuo e invasivo, a integridade existencial do trabalhador é violada, razão pela qual o direito à desconexão se apresenta como garantia indispensável para a preservação da dignidade humana e da própria possibilidade de construção de um projeto de vida.

O TRT-3 também reconheceu que o direito à desconexão integra o conjunto de garantias fundamentais destinadas à proteção da saúde, do lazer e da dignidade do trabalhador, elevando-

o à condição de bem jurídico essencial no âmbito das relações laborais. Nesse sentido, destaca-se o seguinte acórdão:

EMENTA: DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o “Direito à Desconexão” do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT-3, 2022, on-line).

A decisão acima evidencia que o direito à desconexão transcende a esfera meramente contratual e se firma como garantia fundamental, ancorada diretamente nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da saúde e do lazer. Ao reconhecer que o trabalho não pode ser um fim em si mesmo, mas instrumento de subsistência e realização pessoal, o TRT-3 consolida o entendimento de que a violação ao tempo livre do trabalhador enseja responsabilização civil do empregador, com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

13

Dessa forma, a análise da jurisprudência brasileira revela um movimento progressivo de reconhecimento judicial do direito à desconexão, ainda que na ausência de regulamentação legislativa específica, traduzindo em decisões concretas a percepção de que por trás de cada processo existe uma pessoa que adoeceu, que perdeu tempo com os filhos, que abriu mão de sonhos e vínculos afetivos em nome de uma disponibilidade que nunca deveria ter sido exigida. Essa construção jurisprudencial, ainda que necessária e louvável, não pode ser a única resposta do ordenamento jurídico a uma realidade que afeta milhões de trabalhadores. O direito à desconexão precisa sair do campo das decisões casuísticas e se consolidar como política normativa clara, capaz de garantir que o avanço tecnológico sirva à vida humana, e não o contrário. Afinal, nenhuma notificação, e-mail ou mensagem recebida fora do horário de trabalho vale mais do que o direito fundamental de simplesmente existir para além do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o direito à desconexão não se limita a uma mera prerrogativa individual de escolha, mas configura-se como instrumento indispensável à preservação da saúde mental, da qualidade de vida e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, funcionando como resposta normativa à lógica de disponibilidade constante instaurada na era digital. Diante das consequências já reconhecidas, como o dano existencial e a Síndrome de Burnout, a urgente necessidade de efetivar o direito à desconexão é condição essencial para resguardar a dignidade da pessoa humana. Embora o ordenamento jurídico brasileiro apresente sólida base constitucional e jurisprudências relevantes sobre o tema, ainda carece de previsão legislativa específica que o regulamente de forma expressa e sistematizada, a fim de garantir o respeito à vida digna do trabalhador. Mais do que limitar a atuação patronal, trata-se de reafirmar que o trabalho deve servir à vida, e não subjugá-la, consolidando a centralidade da pessoa humana como fim último do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE. **Pesquisa Inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 11 abr. 2026.

14

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

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **OMS inclui a Síndrome de Burnout na lista de doenças.** 27 maio 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/05/27/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas>. Acesso em: 11 abr. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Diário da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

BRASIL. Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022. **Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 set. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

BRASIL. Medida Provisória n.º 1.108, de 25 de março de 2022. **Altera a CLT e dispõe sobre o teletrabalho.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 mar. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout.** [S. l.: s. n.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 11 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão em Recurso Ordinário - Rito Ordinário**, processo n.º 0010285-79.2021.5.03.0043, MG, Décima Turma, Relator Mauro Cesar 2022. DJ: 01/07/2022. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010285-79.2021.5.03.0043/2#53c6ef8>. Acesso em: 10 abr. 2026.

15

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão em Recurso Ordinário - Rito Ordinário**, processo n.º 0010525-22.2020.5.03.0005. MG, Primeira Turma, Relator Luiz Otávio Linhares Renault. DJ: 16/08/2021. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010525-22.2020.5.03.0005/2#6098925>. Acesso em: 10 abr. 2026.

ESPAÑA. *Ley Orgánica n.º 3/2018, de 5 de diciembre. Ley Orgánica n.º 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.* Boletín Oficial Estado, Madrid, 6 dez. 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>. Acesso em: 10. abr. 2026.

FRANÇA. *Code du travail. Article L2242-17.* Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940. Acesso em: 15. abr. 2026.

FRANÇA. *Loi n.º 2016-1088, du 8 août 2016. LOI n.º 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.* Journal officiel de la République française, Paris, 9 ago. 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 10 abr. 2026.

FREIRE, Tiago Mendes. A vida pelo trabalho: o dano existencial no âmbito trabalhista. **REVISTA JURÍDICA-DIREITO, JUSTIÇA, FRATERNIDADE & SOCIEDADE**, [S. l.], v. 1, n. 4, p. 266-289, 2025. Disponível em: <https://www.revista.sentencadozero.com/index.php/rjsdz/article/view/345>. Acesso em: 10 abr. 2026

GOLDSCHMIDT, R.; GRAMINHO, V. M. C. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. l.], v. 14, n. 43, p. 185-214, 2021. DOI: 10.30899/dfj.v14i43.773. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773>. Acesso em: 11 abr. 2026.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520. Disponível em: <http://asi.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>. Acesso em: 11 abr. 2026.

MAGRANI, Eduardo. **Entre dados e robôs: ética e privacidade na era da hiperconectividade**. 2. ed. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019.

PORTUGAL. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro de 2021. **Diário da República: 1.ª série**, Lisboa, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 11 abr. 2026.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

16

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, set. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 11 abr. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases**. 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 11 abr. 2026.