



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO

ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO

CURSO DE DIREITO

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

DIREITO À DESCONEXÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A IMPORTÂNCIA E OS IMPACTOS DO DIREITO HUMANO SOCIAL NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

ORIENTANDA: GIOVANNA GARCIA ABREU

ORIENTADORA: Prof.^a MS. ELIANE RODRIGUES NUNES

GOIÂNIA

2026

GIOVANNA GARCIA ABREU

DIREITO À DESCONEXÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO
A IMPORTÂNCIA E OS IMPACTOS DO DIREITO HUMANO SOCIAL NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Monografia Jurídica apresentada à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Profa. Orientadora: Eliane Rodrigues Nunes.

GOIÂNIA-GO

2026

GIOVANNA GARCIA ABREU

DIREITO À DESCONEXÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO
A IMPORTÂNCIA E OS IMPACTOS DO DIREITO HUMANO SOCIAL NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Data da Defesa: ____de _____de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Profa.: Eliane Rodrigues Nunes Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

Aos meus pais e avós.

Por serem meu porto seguro.

Por me ensinarem desde cedo que a dedicação e o amor são o caminho para fazer sempre o meu melhor.

Vocês me moldaram quem eu sou e iluminaram todos meus passos.

Chegar aqui só foi possível, porque vocês seguraram a minha mão.

Todo o meu amor e gratidão, essa conquista é tanto minha quanto de vocês.

Agradecimentos

RESUMO

O presente trabalho examinou o direito à desconexão no ambiente de trabalho, compreendido como o direito fundamental do trabalhador de não ser acionado pelo empregador fora dos limites da jornada contratual, especialmente por meios digitais, analisando sua fundamentação nos direitos humanos e sociais e seus impactos no ordenamento jurídico brasileiro. A pesquisa utilizou o método hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e natureza bibliográfica e documental, a partir da análise de doutrina especializada, legislação nacional e estrangeira e decisões jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Na primeira seção, o estudo demonstrou que os direitos humanos sociais surgiram como resposta histórica às condições degradantes impostas pelo capitalismo industrial, e que o constitucionalismo social brasileiro evoluiu progressivamente desde a Constituição de 1934 até a Carta de 1988, sem que a reforma trabalhista de 2017 tenha disciplinado expressamente o direito à desconexão. Verificou-se, ainda, que países como França e Espanha já regulamentaram o tema de forma expressa, oferecendo modelos relevantes para o debate jurídico nacional. Na segunda seção, a pesquisa evidenciou que o desenvolvimento tecnológico e a globalização reconfiguraram profundamente as relações laborais, tornando cada vez mais tênue a distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso, fenômeno intensificado pela pandemia da Covid-19, que acelerou a adoção massiva do teletrabalho e contribuiu para o agravamento de doenças ocupacionais como o burnout, a ansiedade e a depressão. Na terceira seção, o estudo constatou que a jurisprudência trabalhista brasileira reconheceu o dano existencial como consequência jurídica da negação do direito à desconexão, responsabilizando empregadores que submeteram trabalhadores a jornadas exaustivas e exigência de disponibilidade permanente. O trabalho concluiu que o direito à desconexão constitui manifestação contemporânea dos direitos humanos e sociais, cuja efetivação é indispensável para a preservação da dignidade da pessoa humana, e que a ausência de regulamentação legislativa específica gera insegurança jurídica, evidenciando a urgência de que o ordenamento jurídico brasileiro avance na normatização expressa do tema, inspirando-se nas experiências francesa e espanhola e considerando as peculiaridades do mercado de trabalho nacional.

Palavras-chave: direito à desconexão; hiperconectividade; dano existencial; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This study examined the right to disconnect in the workplace, understood as the fundamental right of workers not to be contacted by their employer outside the limits of their contracted working hours, especially through digital means, analyzing its foundation in human and social rights and its impacts on the Brazilian legal system. The research used the hypothetical-deductive method, with a qualitative approach and bibliographic and documentary nature, based on the analysis of specialized doctrine, national and foreign legislation, and jurisprudential decisions of the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court. In the first section, the study demonstrated that

social human rights emerged as a historical response to the degrading conditions imposed by industrial capitalism, and that Brazilian social constitutionalism has progressively evolved from the 1934 Constitution to the 1988 Constitution, without the 2017 labor reform expressly regulating the right to disconnect. It was also found that countries such as France and Spain have already expressly regulated the topic, offering relevant models for the national legal debate. In the second section, the research showed that technological development and globalization have profoundly reshaped labor relations, making the distinction between work time and rest time increasingly tenuous, a phenomenon intensified by the Covid-19 pandemic, which accelerated the massive adoption of teleworking and contributed to the aggravation of occupational diseases such as burnout, anxiety, and depression. In the third section, the study found that Brazilian labor jurisprudence has recognized existential harm as a legal consequence of denying the right to disconnect, holding employers responsible for subjecting workers to exhausting workdays and demands for permanent availability. The work concluded that the right to disconnect constitutes a contemporary manifestation of human and social rights, whose realization is indispensable for the preservation of human dignity, and that the absence of specific legislative regulation generates legal uncertainty, highlighting the urgency for the Brazilian legal system to advance in the express regulation of the subject, drawing inspiration from French and Spanish experiences and considering the peculiarities of the national labor market.

Keywords: Right to disconnect; hyperconnectivity; existential harm; human dignity.

SUMÁRIO

RESUMO

INTRODUÇÃO

1. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E SOCIAIS

1.1. HISTÓRICO DAS LEIS

1.1.1. Constituições

1.1.2. Consolidação das leis brasileiras do trabalho

1.1.3. Leis internacionais

2. DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E GLOBALIZAÇÃO

2.1. EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.2. NOVOS MEIOS DE TRABALHO COM A TECNOLOGIA

2.3. CONTEXTO DA PANDEMIA

3. DIREITO À DESCONEXÃO

3.1. IMPACTOS DELETÉRIOS DA JORNADA EXAUSTIVA E O RECONHECIMENTO DO DANO EXISTENCIAL

3.2. A EXCESSIVIDADE DO TRABALHO E O DANO EXISTENCIAL: ANÁLISE DE CASOS CONCRETOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

3.3. COMPARAÇÃO ENTRE A ESCALA 6X1 E A ESCALA 4X3

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objeto o direito à desconexão no ambiente de trabalho, compreendido como o direito fundamental do trabalhador de não ser acionado por seu empregador fora dos limites da jornada contratual, especialmente por meios digitais. O tema se insere no campo do Direito do Trabalho e dos Direitos Humanos Sociais, revelando-se de crescente relevância diante das transformações tecnológicas e da globalização que reconfiguram, de forma acelerada, as relações laborais contemporâneas.

O problema central que motiva esta investigação consiste na seguinte indagação: considerando que a legislação é omissa em relação ao direito, em que medida o ordenamento jurídico brasileiro assegura, de forma efetiva, o direito à desconexão do trabalhador, considerando a expansão do trabalho mediado por tecnologias digitais e a ausência de regulamentação específica sobre o tema? A hipótese que orienta a pesquisa é a de que, embora a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho estabeleçam princípios e normas protetivas ao descanso e à dignidade do trabalhador, o ordenamento jurídico nacional apresenta lacunas normativas relevantes no que se refere à desconexão digital, o que impõe ao Poder Judiciário um papel protagonista na garantia desse direito, ao mesmo tempo em que evidencia a urgência de regulamentação legislativa específica.

A relevância do tema é reforçada pela intensificação do fenômeno da hiperconectividade, potencializado pelo contexto da pandemia da Covid-19, que acelerou a adoção massiva do teletrabalho e tornou ainda mais tênue a distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Nesse cenário, os impactos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores tornaram-se mais evidentes, com crescente registro de doenças ocupacionais como o *burnout*, a ansiedade e a depressão, bem como o reconhecimento jurisprudencial do denominado dano existencial decorrente de jornadas exaustivas e da exigência de disponibilidade permanente.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa é de natureza bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa. Utiliza-se o método hipotético-dedutivo, a

partir da análise de doutrina especializada, legislação nacional e estrangeira, decisões jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como de documentos normativos internacionais. O levantamento de precedentes jurisprudenciais permite verificar como os tribunais trabalhistas brasileiros têm interpretado e aplicado os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador diante das demandas impostas pela digitalização das relações de trabalho.

O trabalho está estruturado em três seções. Na primeira, examina-se a evolução histórica dos direitos humanos e sociais, com destaque para o desenvolvimento constitucional brasileiro, a consolidação das leis trabalhistas e as principais normativas internacionais que influenciaram a proteção dos direitos dos trabalhadores. Na segunda seção, analisa-se o impacto do desenvolvimento tecnológico e da globalização sobre as relações de trabalho, abordando as novas modalidades laborais e o papel da pandemia na intensificação da hiperconectividade. Na terceira e última seção, trata-se especificamente do direito à desconexão, examinando os impactos deletérios da jornada exaustiva, o reconhecimento jurisprudencial do dano existencial e as principais propostas para normatização do direito à desconexão no Brasil

1. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E SOCIAIS

A construção histórica dos direitos humanos sociais está profundamente ligada às transformações econômicas e tecnológicas que marcaram o mundo do trabalho. A emergência desses direitos não ocorreu de forma espontânea, mas como reação necessária às condições degradantes impostas pela lógica produtiva capitalista, especialmente a partir da Revolução Industrial. À medida que o trabalho passou a ser estruturado sob bases mecanizadas e intensivas, a exploração da mão de obra tornou-se mais acentuada, produzindo jornadas exaustivas, ambientes insalubres e uma profunda desigualdade entre empregadores e trabalhadores.

Conforme destaca Célio Pereira de Oliveira Neto (2018), o processo de desenvolvimento tecnológico não apenas reorganizou a dinâmica laboral, mas também intensificou mecanismos de precarização, inaugurando uma relação marcada pela fragilidade e assimetria entre as partes. Segundo o autor, a precarização contemporânea deriva da “debilidade do Estado em proteger o trabalhador e da ampliação das formas precarizadas de trabalho”. Essa constatação reforça que os direitos sociais surgiram justamente para responder aos abusos e à ausência de limites na exploração do trabalho humano.

No mesmo sentido, Jorge Luiz Souto Maior (2003) observa que as condições laborais historicamente impostas ao trabalhador levaram ao reconhecimento de que o trabalho, para cumprir sua função social, deve ser protegido por normas jurídicas que garantam dignidade, descanso e limites ao poder empregatício. Em sua obra, o autor ressalta que “desde então, as críticas tecidas à forma de tutela jurídica do trabalho submetido às diferentes tecnologias decorrem da perda da noção de que o trabalho humano é a base da evolução da sociedade”. Ou seja, a evolução dos direitos sociais nasce exatamente quando o desenvolvimento tecnológico ameaça a centralidade do ser humano no processo produtivo.

Durante o século XX, especialmente após as guerras mundiais, as constituições e documentos internacionais passaram a incorporar de maneira clara os direitos sociais básicos, como o lazer, o descanso, a limitação da jornada e condições

dignas de trabalho. Esses direitos surgiram como proteção mínima diante das formas sucessivas de precarização já existentes no contexto industrial e que, conforme os autores analisados, continuaram a se intensificar nas décadas seguintes.

A precarização, portanto, não é fenômeno recente. Souto Maior (2003) afirma que ao longo da história diversas tecnologias foram utilizadas para intensificar a exploração do trabalho, e que “o modo de produção capitalista, ao longo do tempo, mostrou sempre desprezar o ser humano”, o que exigiu avanços normativos para conter tais excessos. É desse cenário de desigualdade estrutural que emergem os direitos fundamentais sociais.

Esse processo também é analisado por Oliveira Neto (2018), que demonstra que o trabalho moderno, marcado pela inserção de tecnologias de comunicação e gestão, continua ampliando novas formas de vulnerabilidade, exigindo assim a reafirmação e ampliação das garantias sociais. Para o autor, a precarização do trabalho contemporâneo decorre de fenômenos como flexibilidade contratual, desproteção laboral e intensificação da jornada, fatores que justificam a necessidade de reforço de direitos fundamentais relacionados ao descanso, saúde e bem-estar do trabalhador.

Observa-se, portanto, que a evolução dos direitos humanos sociais está diretamente relacionada à necessidade de limitar o poder econômico diante da constante precarização das relações de trabalho. Eles surgem como resposta histórica às violações sofridas pelos trabalhadores e se consolidam como instrumentos essenciais de proteção da dignidade humana.

Nesse contexto, o reconhecimento contemporâneo do direito à desconexão nada mais é do que uma continuidade desse processo histórico. Assim como as primeiras normas sobre jornada de trabalho e descanso surgiram da necessidade de conter abusos patronais, o direito à desconexão emerge hoje como resposta aos novos mecanismos de exploração decorrentes das tecnologias digitais, que reintroduzem, sob novos formatos, antigas formas de precarização laboral.

Assim, compreender a evolução dos direitos humanos sociais é fundamental para reconhecer que o direito à desconexão não é uma inovação isolada, mas parte de um longo movimento histórico de resistência às condições de trabalho degradantes, reafirmando a centralidade da dignidade humana diante das transformações tecnológicas.

1.1 HISTÓRICO DAS LEIS

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, promulgada em 1789 durante a Revolução Francesa, constitui um marco fundamental para a história dos direitos humanos, inaugurando a concepção moderna de direitos individuais e coletivos. Seu texto estabelece princípios universais como liberdade, igualdade, propriedade, segurança e resistência à opressão, limitando o poder estatal e afirmando que “os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos”.

A Declaração rompe com a lógica absolutista e inaugura um novo paradigma jurídico baseado na dignidade humana e na proteção do indivíduo contra abusos de poder. Embora ainda não trate diretamente de direitos sociais, como aqueles relacionados às condições de trabalho, seu conteúdo serviu de base para o reconhecimento posterior desses direitos, influenciando constituições como a mexicana de 1917, a de Weimar (1919) e, no Brasil, a Constituição Federal de 1988.

A partir desse documento, consolidou-se a compreensão de que o Estado deve assegurar liberdades e, posteriormente, condições mínimas de vida digna, o que permite estabelecer um diálogo histórico entre a evolução dos direitos fundamentais e a crescente preocupação com a precarização das relações de trabalho.

1.1.1 Constituições

A evolução dos direitos sociais no Brasil está intimamente ligada ao desenvolvimento constitucional do país. Cada Constituição refletiu o contexto político, econômico e social de sua época, revelando o modo como o Estado compreendia seu papel na proteção da dignidade humana, na limitação do poder e na regulação das relações de trabalho. A análise histórica das Constituições brasileiras evidencia um

processo gradual e, por vezes, irregular, de construção dos direitos sociais, culminando na Constituição de 1988, que consolidou o mais robusto sistema de garantias fundamentais da história constitucional brasileira.

À priori a Constituição de 1824, ainda sob o regime monárquico, possuía um caráter essencialmente liberal e individualista, inspirado nos modelos europeus. Não tratava de direitos sociais, pois a realidade econômica nacional era marcada por intenso desequilíbrio, ausência de industrialização e manutenção do regime escravista. Assim, o trabalho não era reconhecido como objeto de proteção estatal, e os direitos humanos eram compreendidos apenas sob a ótica civil e política.

Com a Proclamação da República, a Constituição de 1891 manteve o perfil liberal, voltado à limitação do poder estatal e à ampliação das liberdades individuais. Tal como a Carta imperial, também não incorporou direitos sociais, deixando de prever normas referentes ao trabalho, à jornada, à saúde ou à proteção previdenciária. O Estado permanecia distante das questões sociais, posicionando-se como mero garantidor da liberdade contratual, mesmo que esta ocorresse em condições extremamente desiguais.

A primeira grande ruptura ocorre com a Constituição de 1934, considerada um marco para o surgimento do constitucionalismo social no Brasil. Influenciada por modelos estrangeiros, como as Constituições do México (1917) e de Weimar (1919), essa Carta reconheceu expressamente direitos trabalhistas, como a jornada máxima de oito horas, repouso semanal remunerado, férias anuais, proteção ao trabalho feminino e infantil, estabilidade decenal e a criação da Justiça do Trabalho. Foi a primeira vez que o Estado brasileiro assumiu um papel ativo na proteção do trabalhador, reconhecendo o trabalho como direito social.

A Constituição de 1937, apesar de manter parte das conquistas sociais, apresentou forte caráter autoritário, limitando liberdades políticas e restringindo direitos sindicais. Embora previsse normas sociais, suas garantias eram fragilizadas pela lógica centralizadora do Estado Novo, que restringia o direito de greve e submetia os sindicatos ao controle governamental.

Com o fim da ditadura Vargas, a Constituição de 1946 inaugurou um novo período de redemocratização, ampliando e consolidando os direitos sociais previstos em 1934. Restabeleceu direitos sindicais, garantiu o direito de greve e fortaleceu a

atuação da Justiça do Trabalho. Além disso, ampliou a proteção previdenciária e reafirmou o papel social do Estado na promoção de condições dignas de trabalho.

A Constituição de 1967, e sua posterior alteração pela Emenda Constitucional n.º 1/1969, foram elaboradas no contexto do regime militar. Apesar de manterem alguns direitos sociais, restringiram liberdades individuais, limitaram o direito de greve e reforçaram o controle estatal sobre os sindicatos. Assim, embora formalmente previssem direitos trabalhistas, sua efetividade era reduzida pelo ambiente político autoritário.

Por fim, a Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, representa o ponto culminante da evolução dos direitos sociais no Brasil. Inspirada pelos ideais democráticos do pós-ditadura, consolidou um amplo sistema de direitos fundamentais, incluindo aqueles ligados ao trabalho, à saúde, ao lazer, à previdência e à assistência social. Seu artigo 6º elenca os direitos sociais, enquanto o artigo 7º prevê um extenso rol de direitos trabalhistas, como a jornada máxima de oito horas, o repouso semanal remunerado, férias acrescidas de um terço, licença-maternidade, licença-paternidade, redução dos riscos laborais, FGTS, adicional noturno, proteção ao emprego e reconhecimento das negociações coletivas. Trata-se da mais abrangente proteção social já assegurada em uma Constituição brasileira.

Assim, ao longo do desenvolvimento constitucional brasileiro, observa-se uma linha evolutiva que parte da total ausência de direitos sociais nas Cartas de 1824 e 1891, passa pela incorporação progressiva desses direitos a partir de 1934 e atinge seu ápice na Constituição de 1988. Essa trajetória evidencia que a consolidação dos direitos sociais foi resultado de transformações profundas no mundo do trabalho e na própria compreensão do papel do Estado na promoção da dignidade humana — fundamento que também embasa a discussão contemporânea sobre o direito à desconexão.

1.1.2 Consolidação das Leis brasileiras do trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, representa um marco fundamental na proteção jurídica do trabalhador brasileiro. Elaborada durante o governo de Getúlio Vargas, a CLT unificou e sistematizou diversas normas esparsas sobre as relações de trabalho, introduzindo garantias essenciais como regulamentação da jornada, intervalos, férias, descanso semanal remunerado, proteção ao trabalho da mulher e do menor, bem como a criação de mecanismos de solução de conflitos trabalhistas.

A CLT inaugurou no Brasil uma fase de institucionalização da tutela trabalhista, reconhecendo que a intervenção do Estado era necessária para equilibrar uma relação marcada pela desigualdade estrutural entre empregador e empregado.

Com a Constituição de 1988, diversas disposições da CLT foram reinterpretadas à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da saúde do trabalhador. A Carta de 1988 reforçou o caráter humanista e protetivo do Direito do Trabalho, expandindo o alcance dos direitos sociais e aprofundando o compromisso estatal com a limitação da jornada e com o direito ao descanso, pilares essenciais para o bem-estar físico e mental do trabalhador.

No contexto contemporâneo, marcado pelo avanço tecnológico, pela hiperconexão e pela intensificação das comunicações digitais, a CLT passou a enfrentar novos desafios. A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) introduziu regras específicas sobre o teletrabalho, mas não disciplinou expressamente o direito à desconexão, deixando lacunas que têm sido supridas pela doutrina e, principalmente, pela jurisprudência. Assim, embora a CLT preveja limites de jornada e períodos obrigatórios de descanso, a ausência de regulamentação específica sobre a desconexão digital gera insegurança jurídica, especialmente em situações em que o trabalhador é constantemente acionado fora de sua jornada.

A jurisprudência trabalhista tem desempenhado papel crucial para suprir essa lacuna normativa e garantir a efetividade dos direitos fundamentais ao lazer, ao descanso e à saúde. Diversas decisões reconhecem que a comunicação habitual fora do horário de expediente viola o direito ao descanso e pode configurar dano moral. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região decidiu que:

O acionamento de empregado fora do horário do expediente para solucionar questões relacionadas ao trabalho por WhatsApp ou ligação telefônica gera dano moral indenizável, quando realizado habitualmente, com prejuízo aos direitos fundamentais ao repouso e ao lazer. (TRT-5, ROT: 0000087-45.2024.5.05.0035, Rel. Edilton Meireles).

Outro precedente emblemático é o proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu o dano existencial decorrente da prestação contínua e desarrazoada de horas extras, ressaltando que jornadas extenuantes violam diversos princípios constitucionais, inclusive o da dignidade humana, o da valorização do trabalho e o da proteção à família. O TST afirmou que:

A jornada extraordinária cumprida muito além dos limites legais, de forma habitual e por longo período, reduz injustificavelmente o tempo útil de que dispõe o trabalhador para suas atividades pessoais, familiares e sociais, configurando dano existencial. (TST, Ag-RRAg: 0010773-93.2020.5.15.0056, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, 2023).

A jurisprudência, no entanto, também ressalta que nem toda jornada excessiva gera automaticamente dano moral ou existencial, sendo necessária a demonstração de prejuízo concreto aos direitos da personalidade. Nesse sentido:

A imposição de jornada excessiva, por si só, não enseja presunção de dano moral, sendo necessária a demonstração de violação ao convívio social ou à realização de projetos pessoais. (Ag-AIRR-617-54.2017.5.09.0594, Rel. Min. Liana Chaib, TST, 2023).

Mais recentemente, reforçando o entendimento protetivo, o TRT da 18ª Região reiterou que jornadas desproporcionais e exigência de disponibilidade contínua violam o direito ao lazer e ao descanso, fundamentos essenciais para a preservação da dignidade humana:

A jornada habitualmente excessiva compromete o equilíbrio necessário entre trabalho e vida pessoal, configurando violação aos direitos fundamentais do trabalhador. (TRT-18, ROT: 0010042-86.2024.5.18.0052, Rel. Daniel Viana Júnior, 2025).

Esses julgados demonstram que a CLT, apesar de estabelecer limites à jornada e períodos mínimos de descanso, não é suficiente para enfrentar os desafios impostos pela hiperconectividade contemporânea. O Poder Judiciário tem sido responsável por interpretar os princípios constitucionais de modo a assegurar proteção efetiva ao trabalhador diante de novas formas de exploração do tempo de trabalho.

Assim, evidencia-se a urgência de regulamentação específica sobre o direito à desconexão, que permita harmonizar a CLT aos novos cenários laborais e garantir ao trabalhador o pleno exercício de seus direitos sociais, assegurando condições dignas no ambiente laboral físico ou digital.

1.1.3 Leis internacionais

No cenário internacional, diversos países têm avançado na regulamentação do direito à desconexão como forma de responder aos desafios impostos pela hiperconexão e pela intensificação do uso de tecnologias digitais nas relações de trabalho. Entre esses países, destacam-se a França e a Espanha, cujas legislações se tornaram referência mundial ao reconhecer de forma expressa a necessidade de proteger o trabalhador diante das novas dinâmicas laborais.

Essas experiências normativas demonstram que a proteção ao tempo de descanso e à vida privada constitui elemento essencial para a preservação da saúde e da dignidade do trabalhador, especialmente diante da expansão do teletrabalho e das comunicações digitais.

Na França, o direito à desconexão foi formalizado com a promulgação da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, que reformou a legislação trabalhista (Código do Trabalho — *Code du travail*) e incluiu dispositivos voltados à proteção da vida privada dos trabalhadores diante da hiperconectividade.

Em particular, a lei determina que empresas com 50 ou mais empregados devem negociar com representantes dos trabalhadores - por meio de acordos

coletivos ou, na ausência destes, de uma “carta/*charter*” interna - as condições de uso de meios digitais fora do expediente, de modo a assegurar o respeito aos períodos de descanso, férias e vida pessoal e familiar.

Apesar da norma não impor um modelo uniforme de desconexão, ela estabelece a obrigatoriedade de negociação coletiva ou normativa interna empresarial que discipline o uso de ferramentas digitais, com vistas a garantir a dignidade, a saúde e o direito ao repouso do trabalhador.

Essa regulamentação expressa demonstra que a evolução tecnológica não pode significar a diluição dos limites entre jornada de trabalho e vida privada, missão que casas legislativas de países como a França assumiram de forma concreta e normativa.

Na Espanha, o reconhecimento do direito à desconexão ocorreu por meio da *Ley Orgánica* (Lei Orgânica) 3/2018, de 5 de dezembro de 2018, intitulada “*Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*” (Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais). Esse diploma legal inseriu no ordenamento espanhol o direito à desconexão digital no âmbito laboral, por meio de seu artigo 88.º, garantindo aos trabalhadores, inclusive públicos, o direito de desligar-se das obrigações profissionais fora do horário de trabalho estabelecido, assegurando o tempo de descanso, férias, intimidade pessoal e familiar.

A norma espanhola, ainda que faça parte de uma lei de proteção de dados e direitos digitais - e não de uma lei trabalhista tradicional - representa um reconhecimento pioneiro da realidade contemporânea do trabalho em rede e da necessidade de proteger o trabalhador da exigência constante de disponibilidade digital.

Apesar de depender em grande parte da autorregulação (ou negociação coletiva), a inclusão da desconexão como direito formal indica uma evolução normativo-social que alia proteção da dignidade, da saúde e do bem-estar do trabalhador à regulação legal das relações de trabalho no século XXI.

As experiências francesa e espanhola demonstram que a regulamentação do direito à desconexão é perfeitamente viável e necessária em sociedades cada vez mais dependentes de dispositivos digitais e de comunicação contínua. Ambas

evidenciam que a proteção ao descanso e à vida privada não apenas favorece a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também contribui para relações laborais mais equilibradas e produtivas.

Esses modelos internacionais oferecem, portanto, relevantes subsídios para o debate jurídico brasileiro, reforçando a necessidade de atualização legislativa capaz de responder às demandas do trabalho contemporâneo. Embora o ordenamento nacional conte com princípios constitucionais e normas gerais sobre jornada e repouso, a ausência de regulamentação específica sobre a desconexão digital evidencia uma lacuna que precisa ser suprida para garantir efetividade plena aos direitos sociais previstos na Constituição Federal.

2. DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E GLOBALIZAÇÃO

O desenvolvimento tecnológico e o fenômeno da globalização de maneira profunda as estruturas econômicas, sociais e jurídicas das sociedades, impactando diretamente as relações de trabalho. A intensificação do uso de tecnologias da e da comunicação, aliada à ampliação dos mercados em escala global, promoveu uma reorganização dos modelos produtivos, das formas de prestação de serviços e da própria noção de tempo e espaço no ambiente laboral.

A globalização econômica, impulsionada pelo avanço tecnológico, possibilitou a integração de mercados, a internacionalização das empresas e a ampliação da competitividade, exigindo maior flexibilidade nas relações de trabalho. Nesse contexto, as empresas passaram a adotar modelos organizacionais mais dinâmicos, descentralizados e orientados à produtividade, o que refletiu diretamente nas exigências impostas aos trabalhadores. A incorporação de novas tecnologias aos processos produtivos aumentou a eficiência e a rapidez na execução das tarefas, mas também contribuiu para a intensificação do ritmo de trabalho e para a ampliação das formas de controle sobre a atividade laboral.

As tecnologias digitais passaram a permitir a comunicação instantânea, o acesso remoto aos sistemas corporativos e a execução do trabalho independentemente do local físico, rompendo as barreiras tradicionais entre o ambiente profissional e a vida privada do trabalhador. Essa nova realidade alterou significativamente a organização do trabalho, tornando cada vez mais tênue a distinção entre o tempo destinado ao labor e o tempo reservado ao descanso e ao convívio social. Como consequência, emergem novos desafios jurídicos, especialmente no que se refere à proteção dos direitos sociais e fundamentais do trabalhador diante da hiperconectividade.

O mercado de trabalho, inserido nesse cenário de rápidas transformações, passou a demandar profissionais constantemente disponíveis, adaptáveis e conectados, o que, embora represente avanços em termos de produtividade e inovação, também acarreta riscos à saúde física e mental do trabalhador. O uso contínuo de dispositivos tecnológicos e a exigência de respostas imediatas, muitas vezes fora da jornada contratual, evidenciam a necessidade de reinterpretação e

atualização das normas trabalhistas, de modo a compatibilizá-las com a nova realidade imposta pelo desenvolvimento tecnológico e pela globalização.

2.1. EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A evolução das relações de trabalho está diretamente ligada às transformações econômicas e tecnológicas vivenciadas ao longo da história. Desde os modelos tradicionais de trabalho, caracterizados pela prestação de serviços presenciais e pelo rígido controle da jornada, até as formas contemporâneas de trabalho flexível, observa-se uma constante adaptação das relações laborais às exigências do contexto produtivo.

Com o avanço das tecnologias e a globalização dos mercados, o modelo clássico de trabalho, centrado na presença física do empregado no estabelecimento do empregador e em horários previamente definidos, passou a coexistir com novas formas de organização laboral. O surgimento do trabalho remoto, do teletrabalho e de outras modalidades flexibilizadas evidencia essa evolução, permitindo que o trabalhador execute suas atividades fora do ambiente físico da empresa, muitas vezes com maior autonomia quanto ao local e à forma de prestação dos serviços.

Entretanto, essa flexibilização, embora apresente aspectos positivos, como a redução de deslocamentos e a ampliação das possibilidades de conciliação entre vida profissional e pessoal, também trouxe desafios relevantes. A ausência de limites claros quanto à jornada de trabalho e a constante disponibilidade exigida pelas ferramentas digitais contribuíram para a intensificação do labor e para o prolongamento do tempo à disposição do empregador, mesmo fora do horário contratual.

As relações de trabalho passaram, assim, a ser marcadas por uma lógica de conectividade permanente, na qual o trabalhador permanece acessível por meio de aplicativos de mensagens, e-mails e sistemas corporativos. Essa realidade evidencia uma mudança significativa no modo como o trabalho é concebido e executado, deslocando o foco do controle do tempo para o controle por resultados, sem que, muitas vezes, haja a devida proteção jurídica quanto ao direito ao descanso.

Nesse cenário, a evolução das relações de trabalho demanda uma reflexão crítica sobre a suficiência das normas trabalhistas tradicionais para enfrentar os impactos das novas tecnologias. A ampliação das formas de trabalho mediadas por instrumentos digitais impõe a necessidade de reconhecer novos direitos ou de reinterpretar os já existentes, especialmente no que se refere à limitação da jornada, ao direito ao lazer e à preservação da saúde do trabalhador.

Dessa forma, a evolução das relações de trabalho, impulsionada pelo desenvolvimento tecnológico e pela globalização, evidencia a urgência de mecanismos jurídicos capazes de assegurar o equilíbrio entre produtividade e proteção social, de modo a garantir que os avanços tecnológicos não resultem na precarização das condições de trabalho nem na violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

2.2. NOVOS MEIOS DE TRABALHO COM A TECNOLOGIA

A incessante marcha do desenvolvimento tecnológico tem sido o principal motor de uma profunda reconfiguração nas relações de trabalho, inaugurando novos meios e modalidades que transcendem os paradigmas estabelecidos. Historicamente, a organização do trabalho passou por transformações significativas, desde o fordismo e o taylorismo, que se caracterizavam pela padronização de tarefas, hierarquia rígida e controle centralizado, até o toyotismo, que introduziu conceitos de flexibilidade, produção *just-in-time* e multifuncionalidade dos trabalhadores. Essa evolução inicial já sinalizava uma busca por maior eficiência e adaptabilidade. Contudo, o artigo publicado no site do Gran (2025), entende que a verdadeira disrupção se manifesta com a emergência da Indústria 4.0 e a proliferação exponencial de tecnologias digitais, intensificando a transformação e gerando um cenário de "acumulação flexível", marcado por ciclos de inovação mais curtos e uma constante necessidade de adaptação da força de trabalho.

As novas tecnologias, que englobam a microeletrônica, computadores pessoais, redes de comunicação e a internet, revolucionaram a capacidade de integração de cadeias produtivas globais e a coordenação de operações à distância.

Nesse sentido, a matéria do Gran (2025) também destaca que no século XXI, a Indústria 4.0 têm se consolidado impulsionada por avanços, que embora prometa ganhos substanciais de eficiência e otimização, reabre discussões cruciais sobre o controle exercido sobre o trabalhador, a justa distribuição de riscos e benefícios, e os limites éticos da vigilância no ambiente laboral.

Gran (2025) também apresenta que como um dos fenômenos mais emblemáticos dessa era digital seria a gestão algorítmica. Tal modelo utiliza sistemas automáticos e inteligência artificial para gerenciar diversas facetas da relação de trabalho, desde a alocação de tarefas e precificação de serviços até a avaliação de desempenho e, em casos extremos, o desligamento de trabalhadores. A matéria aponta que a aplicação dessa nova modalidade pode ser mais visível em plataformas de delivery e transporte, onde algoritmos mediam a interação entre empresas, trabalhadores e consumidores. Essa abordagem, é mediada por aplicativos e sensores, adicionando camadas de feedback instantâneo, reputação digital e metas dinâmicas definidas por modelos preditivos. Nessa relação entre tecnologia e emprego, não se existe linearidade; já em certas automações, existe a substituição de tarefas rotineiras, ampliando a produtividade dos trabalhadores e exigindo o desenvolvimento de novas habilidades cognitivas e digitais, o que contribui para a polarização do mercado de trabalho.

Nesse contexto de rápidas transformações, emergem novas formas de contratação e organização do trabalho, tais como o teletrabalho, o trabalho híbrido. O teletrabalho, em particular, tem demonstrado uma expansão significativa impulsionada pelas infraestruturas digitais, mas tem apresentado consigo desafios complexos relacionados à gestão por objetivos, ergonomia, saúde mental e, de forma premente, ao direito à desconexão. A hiperconexão, facilitada pela disponibilidade constante de ferramentas digitais de comunicação, pode culminar em fenômenos deletérios como a "síndrome de burnout" e outras doenças psicossociais, resultantes do excesso de trabalho e da dificuldade em estabelecer limites claros entre a vida profissional e pessoal.

A ausência de uma regulamentação clara e específica para o direito à desconexão no Brasil, em contraste com a experiência de países como França (Lei n. 2016-1088) e Espanha (Lei Orgânica n. 3/2018), que já implementaram normas expressas sobre o tema, sublinha a urgência de o ordenamento jurídico nacional

evoluir. Essa evolução é fundamental para equilibrar a busca por produtividade empresarial com a proteção inalienável da saúde, do lazer e da dignidade do trabalhador. A tecnologia, portanto, não pode ser encarada como um destino inelutável, mas sim como um conjunto de escolhas e diretrizes que moldam comportamentos, responsabilidades e o próprio futuro do trabalho.

2.3. CONTEXTO DA PANDEMIA

O contexto da pandemia da Covid-19 representou um marco decisivo na intensificação das transformações já em curso nas relações de trabalho, especialmente no que se refere ao uso das tecnologias digitais e à ampliação do trabalho remoto. A partir de 2020, medidas de isolamento social e restrições à circulação de pessoas levaram empresas e instituições a adotarem, de forma abrupta e massiva, o home office como alternativa para a continuidade das atividades econômicas. Tal cenário apresentou celeridade no processo que, até então, ocorria de maneira gradual, consolidando definitivamente o trabalho mediado por tecnologias no cotidiano laboral.

Embora o teletrabalho tenha se apresentado como solução viável para a manutenção do emprego e da renda em um período de crise sanitária e econômica, sua implementação emergencial revelou importantes fragilidades no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores. A ausência de preparo estrutural, de regulamentação específica e de políticas internas claras contribuiu para a intensificação da jornada de trabalho e para a diluição dos limites entre o tempo profissional e o tempo pessoal. Nesse contexto, a residência do trabalhador passou a se confundir com o ambiente laboral, ampliando a sensação de disponibilidade permanente.

O uso contínuo de ferramentas digitais, como e-mails, aplicativos de mensagens instantâneas e plataformas virtuais de reunião, intensificou a exigência de respostas imediatas, mesmo fora do horário contratual. Conforme apontado pela publicação no site da Jota (2021), o aumento do home office durante a pandemia

acendeu um alerta quanto à necessidade de observância do direito à desconexão, uma vez que muitos trabalhadores passaram a permanecer conectados de forma quase ininterrupta, comprometendo o descanso, o lazer e a saúde mental. Essa hiperconexão tornou-se ainda mais evidente diante da inexistência de separação física entre trabalho e vida privada.

Além disso, a reportagem de Jota (2021) afirma que o período pandêmico evidenciou o crescimento de doenças ocupacionais relacionadas ao excesso de trabalho e ao esgotamento emocional, como estresse, ansiedade e síndrome de burnout. A intensificação da carga laboral, aliada à pressão por produtividade em um contexto de insegurança sanitária e econômica, demonstrou contribuição direta para o agravamento dessas condições, reforçando a necessidade de mecanismos jurídicos capazes de proteger o trabalhador frente às novas exigências impostas pelo modelo digital de trabalho.

Nesse cenário, Jota (2021) aponta que a pandemia não apenas acelerou a adoção do teletrabalho, mas também evidenciou a insuficiência do ordenamento jurídico brasileiro em assegurar limites claros à jornada e à disponibilidade do empregado em ambientes virtuais. A ausência de regulamentação específica sobre o direito à desconexão mostrou-se ainda mais problemática diante da consolidação do home office como modalidade permanente em diversos setores, revelando a urgência de se repensar a proteção dos direitos sociais à luz das transformações tecnológicas intensificadas pela crise sanitária.

Dessa forma, o contexto pandêmico reforçou a centralidade do debate acerca do direito à desconexão, demonstrando que a proteção ao tempo de descanso, ao lazer e à vida privada do trabalhador tornou-se ainda mais relevante em um cenário marcado pela hiperconectividade e pela expansão do trabalho remoto. A análise desse período revela que o reconhecimento e a efetivação desse direito são fundamentais para garantir a dignidade da pessoa humana e o equilíbrio nas relações de trabalho no mundo pós-pandemia.

3 DIREITO À DESCONEXÃO

3.1. IMPACTOS DELETÉRIOS DA JORNADA EXAUSTIVA E O RECONHECIMENTO DO DANO EXISTENCIAL

A contemporaneidade, marcada pela ubiquidade das tecnologias digitais e pela cultura da hiperconectividade, tem imposto às relações de trabalho desafios que transcendem os limites tradicionais da jornada e do ambiente físico. A ausência de uma fronteira nítida entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho, potencializada pela exigência de disponibilidade constante, não se traduz em meros inconvenientes, mas em profundas e deletérias repercussões biopsicossociais que atingem o cerne da dignidade da pessoa humana e do seu projeto existencial. O excesso de trabalho, desprovido do correspondente e necessário direito à desconexão, configura-se como uma manifestação atualizada da superexploração da força de trabalho, cujos impactos se estendem para além da esfera patrimonial, comprometendo a saúde integral do indivíduo.

Nesse contexto, de fluidez e invasão do tempo privado, o Tribunal Superior do Trabalho (2018) emerge com um particular conceito jurídico de dano existencial, também denominado dano ao projeto de vida. Diferentemente do dano moral, que se concentra na dor, sofrimento ou abalo psíquico decorrente de uma ofensa à honra ou à imagem, o dano existencial foca na lesão à própria capacidade do indivíduo de planejar e realizar seu projeto de vida. Ele se manifesta na impossibilidade ou na severa restrição de o trabalhador dedicar-se a atividades que lhe são essenciais para a sua realização pessoal, social e familiar, como o lazer, o convívio com entes queridos, a busca por qualificação, a prática de hobbies ou o cuidado com a própria saúde. A jornada exaustiva e a disponibilidade ininterrupta, ao consumirem o "tempo vital" do trabalhador, impedem-no de exercer sua cidadania plena e de cultivar as múltiplas dimensões de sua existência que não se resumem à produtividade econômica. Assim, pode-se estabelecer uma analogia direta e crucial: o dano existencial é a consequência jurídica e a materialização da negação do direito à desconexão. A privação do "desligar-se" impede o desenvolvimento integral do ser humano, retificando-o à condição de mero instrumento de produção.

A conexão entre o excesso de trabalho e a violação da dignidade humana é um pilar fundamental para a compreensão do dano existencial. O princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no Art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988, não se limita a garantir a integridade física, mas abrange o direito ao desenvolvimento pleno da personalidade, à autonomia e à liberdade de escolha. Quando o trabalhador é submetido a condições que o impedem de usufruir de seu tempo livre, de construir laços sociais e familiares, ou de buscar seu aprimoramento pessoal, ele é desumanizado, reduzido à sua função produtiva.

Essa reificação do trabalhador, que o transforma em uma extensão da máquina ou do sistema, é uma afronta direta à sua dignidade e aos valores sociais do trabalho. Segundo a matéria publicada no site Escala (2025) a "sociedade do cansaço", um termo cunhado por Byung-Chul Han, descreve precisamente esse cenário onde a exaustão e o esgotamento (Burnout) tornam-se patologias sociais, resultantes de uma autoexploração imposta pela lógica de desempenho e pela ausência de limites.

A jurisprudência trabalhista brasileira tem demonstrado uma crescente sensibilidade para com essa problemática, consolidando o entendimento de que jornadas de trabalho extenuantes e a exigência de disponibilidade contínua podem configurar dano existencial. O Tribunal Superior do Trabalho (2018) tem sido categórico ao afirmar que, quando o excesso de trabalho compromete a vida social, familiar ou impede a realização de atividades essenciais para a existência digna do trabalhador, o empregador deve ser responsabilizado e condenado a indenizar.

Exemplos práticos da aplicação e da garantia desses direitos sociais dos trabalhadores são abundantes. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), em casos emblemáticos, condenou empresas de transporte que submetiam seus empregados a jornadas desumanas, como 24 dias consecutivos sem folga ou turnos de mais de 14 horas diárias (BRASIL, 2023). A fundamentação dessas decisões ressalta que tal conduta "inviabiliza o planejamento da vida pessoal e interfere nas relações familiares", configurando uma "superexploração da mão de obra" (BRASIL, 2023). Similarmente, o TRT da 4ª Região (RS) tem alertado para a emergência de ambientes de trabalho tóxicos e para o aumento de patologias da hiperconectividade, como a síndrome de burnout, ansiedade e depressão, que fragmentam a vida do trabalhador entre o emprego e o pouco que resta de sua existência (BRASIL, 2025).

Dados do Ministério da Previdência Social (MPS) revelam que mais de 472 mil afastamentos por questões de saúde mental ocorreram em 2024, sublinhando a urgência de uma gestão de "riscos psicossociais" no ambiente laboral (BRASIL, 2025).

Em suma, a configuração do dano existencial pela jurisprudência pátria não é apenas uma resposta a um ilícito trabalhista, mas um mecanismo essencial de proteção da dignidade humana frente aos excessos da era digital. O reconhecimento desse dano reforça que o direito à desconexão não é uma mera liberalidade do empregador, mas um imperativo de saúde pública, de justiça social e de respeito aos direitos fundamentais, garantindo que o avanço tecnológico não se traduza na aniquilação da vida privada em prol de uma disponibilidade laboral absoluta e desumano

3.2 A EXCESSIVIDADE DO TRABALHO E O DANO EXISTENCIAL: ANÁLISE DE CASOS CONCRETOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A análise de casos concretos apreciados pela Justiça do Trabalho brasileira evidência, de forma prática, a materialização dos conflitos decorrentes da hiperconectividade e da exigência de disponibilidade permanente do trabalhador, reforçando a pertinência do debate acerca do direito à desconexão. Em diversos precedentes, tem-se reconhecido que o acionamento habitual do empregado fora do horário de expediente, por meio de celulares, aplicativos de mensagens ou outras ferramentas digitais, configura violação ao direito ao descanso, ao lazer e à limitação da jornada, pilares essenciais da dignidade da pessoa humana nas relações laborais contemporâneas.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região analisou caso em que restou demonstrado que o trabalhador permanecia constantemente disponível fora do expediente, sendo acionado reiteradamente para tratar de demandas laborais. A Corte entendeu que tal conduta patronal implicou extrapolação indevida da jornada e afronta aos direitos fundamentais ao repouso e à saúde mental, reconhecendo o dever de indenizar em razão da sobrecarga e da invasão do tempo de descanso. O

precedente ilustra de maneira clara como a utilização intensiva de tecnologias digitais pode ampliar, de forma invisível, o tempo à disposição do empregador, comprometendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (RIO GRANDE DO SUL, 2024).

De modo semelhante, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região possui orientação consolidada no sentido de que a prestação de serviços fora do horário contratual, ainda que realizada remotamente ou por meios telemáticos, pode caracterizar tempo à disposição do empregador, com repercussões jurídicas quanto ao pagamento de horas extras e eventual responsabilização por danos morais, quando comprovado prejuízo à saúde ou à vida privada do empregado. Tal entendimento revela que a mera utilização de instrumentos tecnológicos não afasta a incidência das garantias constitucionais relativas à limitação da jornada e ao direito ao descanso (BRASIL, 2025).

Ainda, decisões provenientes do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reforçam que a cobrança constante por meio de mensagens, ligações ou e-mails corporativos fora do horário de trabalho caracteriza extrapolação da jornada e pode ensejar indenização por danos morais, sobretudo quando evidenciada a invasão do tempo livre do trabalhador e o comprometimento de sua vida familiar e social. Tais julgados demonstram que a conectividade permanente, típica do trabalho digital contemporâneo, pode converter-se em instrumento de intensificação do labor e de precarização das condições de trabalho (SÃO PAULO, 2024).

Assim, os casos concretos apreciados pela jurisprudência trabalhista brasileira evidenciam que o direito à desconexão não constitui mera abstração teórica, mas uma necessidade prática decorrente da própria realidade do trabalho mediado por tecnologias. A exigência de disponibilidade contínua, viabilizada por smartphones, aplicativos corporativos e plataformas digitais, amplia a jornada de forma difusa e contínua, diluindo as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho. Desse modo, tais precedentes funcionam como exemplos concretos da problemática central deste estudo, demonstrando que a ausência de limites claros à utilização de meios tecnológicos nas relações laborais pode violar direitos fundamentais do trabalhador, justificando a necessidade de reconhecimento e regulamentação expressa do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro.

3.3 COMPARAÇÃO ENTRE A ESCALA 6X1 E A ESCALA 4X3

A discussão contemporânea acerca da escala de trabalho 6x1 revela-se diretamente relacionada ao direito fundamental à desconexão e à preservação do tempo livre do trabalhador, sobretudo em um contexto marcado pelo avanço tecnológico e pela intensificação das demandas laborais. A lógica da prestação contínua de serviços por seis dias consecutivos, com apenas um dia de descanso, evidencia tensões entre produtividade econômica e garantia de direitos fundamentais, como o lazer, a convivência familiar e a saúde mental, todos intrinsecamente vinculados à dignidade da pessoa humana.

Historicamente, a limitação da jornada de trabalho constituiu uma conquista social progressiva, resultante das lutas operárias desde a Revolução Industrial, quando jornadas superiores a 60 ou 70 horas semanais eram comuns, sendo gradativamente reduzidas ao longo do século XX até o padrão de 40 horas semanais em diversos países. Nesse sentido, o debate atual sobre a escala 6x1 pode ser compreendido como continuidade desse processo histórico de redefinição dos limites entre tempo de trabalho e tempo de vida privada, especialmente diante das novas formas de organização produtiva e da conectividade permanente proporcionada pela tecnologia.

No cenário brasileiro recente, a temática ganhou maior visibilidade social e política, impulsionada por movimentos que denunciam os impactos dessa jornada na qualidade de vida dos trabalhadores. Reportagens indicam que a insatisfação com o regime 6x1 fomentou um amplo debate nacional sobre a redução da jornada e a ampliação do tempo livre, sob o argumento de que tal escala compromete o convívio social, a saúde e o autocuidado dos empregados (G1, 2026). Tal mobilização demonstra que a discussão transcende a mera dimensão econômica, inserindo-se no campo dos direitos fundamentais e da proteção integral ao trabalhador.

Entretanto, a controvérsia em torno da escala 6x1 não pode ser analisada de forma simplista ou polarizada, exigindo ponderação entre interesses econômicos,

organização empresarial e garantias constitucionais. De um lado, sustenta-se que a redução da jornada poderia favorecer o bem-estar, a produtividade sustentável e a diminuição do adoecimento laboral, alinhando-se à ideia de trabalho digno e à efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal (UOL, 2024). De outro, argumenta-se que mudanças abruptas na organização da jornada podem gerar impactos na dinâmica produtiva, especialmente em setores que dependem de funcionamento contínuo, demandando transições graduais e adequadas às peculiaridades econômicas de cada atividade (BRASIL, 2026).

Sob a perspectiva do direito à desconexão, a escala 6x1 suscita relevante problematização: ao reduzir significativamente o tempo disponível para descanso e lazer, tal regime pode ampliar a vulnerabilidade do trabalhador à hiperconectividade e às demandas laborais extrajornada, sobretudo em ambientes tecnologicamente mediados. Assim, mesmo quando formalmente respeitado o dia de descanso semanal, a sobrecarga acumulada ao longo de seis dias consecutivos tende a dificultar a efetiva recuperação física e psíquica, esvaziando o conteúdo material do repouso e comprometendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Desse modo, a polêmica em torno da escala 6x1 insere-se em um debate mais amplo sobre os limites do poder diretivo do empregador na sociedade digital e globalizada. A reflexão jurídica contemporânea não se restringe à fixação numérica de dias trabalhados, mas envolve a análise qualitativa do tempo de trabalho, considerando seus reflexos na saúde, na convivência familiar e na autodeterminação do trabalhador. Nessa perspectiva, a discussão acerca da jornada 6x1 revela-se paradigmática para a compreensão dos desafios atuais do direito do trabalho: conciliar eficiência econômica com a proteção da dignidade humana, evitando que a intensificação do labor, potencializada pelas tecnologias, inviabilize o exercício pleno dos direitos fundamentais sociais.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo analisar o direito à desconexão no ambiente de trabalho, investigando sua fundamentação nos direitos humanos e sociais, os impactos do desenvolvimento tecnológico e da globalização sobre as relações laborais e os reflexos jurídicos da hiperconectividade, especialmente no que se refere ao reconhecimento do dano existencial pela jurisprudência trabalhista brasileira.

A pesquisa partiu do problema central consistente em verificar em que medida o ordenamento jurídico brasileiro assegura, de forma efetiva, o direito à desconexão do trabalhador, diante da expansão do trabalho mediado por tecnologias digitais e da ausência de regulamentação legislativa específica sobre o tema. Ao longo das três seções que compõem o desenvolvimento do trabalho, foi possível confirmar a hipótese de que, embora existam princípios e normas protetivas consagrados na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho, há lacunas normativas relevantes que impõem ao Poder Judiciário papel protagonista na efetivação desse direito.

Na primeira seção, examinou-se a evolução histórica dos direitos humanos e sociais, demonstrando que a construção dessas garantias não ocorreu de forma espontânea, mas como resposta histórica às condições degradantes impostas pelo capitalismo industrial. Verificou-se que o constitucionalismo social brasileiro, inaugurado com a Constituição de 1934 e consolidado com a Carta de 1988, estabeleceu um amplo sistema de proteção ao trabalhador, incorporando direitos como a limitação da jornada, o repouso semanal remunerado e as férias anuais. A CLT, por sua vez, sistematizou essas garantias, muito embora sua reforma em 2017 não tenha enfrentado de forma adequada os desafios impostos pela digitalização das relações de trabalho. No plano internacional, as experiências da França e da Espanha demonstraram que a regulamentação expressa do direito à desconexão é não apenas viável, mas necessária, oferecendo subsídios relevantes para o debate jurídico brasileiro.

Na segunda seção, analisou-se o impacto do desenvolvimento tecnológico e da globalização sobre as relações de trabalho, evidenciando que a incorporação das tecnologias digitais aos processos produtivos, embora tenha gerado avanços em termos de eficiência e flexibilidade, também contribuiu para a intensificação do ritmo de trabalho e para a diluição dos limites entre o tempo profissional e o tempo de descanso. O surgimento do teletrabalho e das modalidades híbridas de prestação de serviços revelou novas formas de vulnerabilidade do trabalhador, especialmente diante da exigência de disponibilidade permanente viabilizada por smartphones e plataformas digitais. O contexto da pandemia da Covid-19, ao acelerar a adoção massiva do home office, tornou ainda mais evidente a insuficiência do arcabouço normativo brasileiro para enfrentar os desafios da hiperconectividade, contribuindo para o agravamento de doenças ocupacionais como o burnout, a ansiedade e a depressão.

Na terceira seção, tratou-se especificamente do direito à desconexão, com ênfase nos impactos deletérios da jornada exaustiva e no reconhecimento jurisprudencial do dano existencial. Constatou-se que a jurisprudência trabalhista brasileira tem desempenhado papel fundamental na proteção do trabalhador frente à hiperconectividade, reconhecendo que o acionamento habitual fora do horário de expediente configura violação ao direito ao descanso e pode ensejar indenização por danos morais e existenciais. Os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho analisados ao longo do trabalho demonstraram que a ausência de regulamentação específica não impede a tutela judicial desse direito, muito embora a insegurança jurídica decorrente dessa lacuna seja um problema real e urgente. A análise da escala 6x1, por fim, inseriu a discussão no contexto mais amplo dos limites do poder diretivo do empregador na sociedade digital, reforçando a necessidade de compatibilizar eficiência econômica com a proteção integral da dignidade humana.

Diante do exposto, conclui-se que o direito à desconexão constitui uma manifestação contemporânea dos direitos humanos e sociais, cuja efetivação é indispensável para garantir a dignidade da pessoa humana no contexto das relações de trabalho mediadas por tecnologias digitais. Sua fundamentação encontra amparo nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da saúde e do lazer, previstos nos artigos 1º, 6º e 7º da Constituição Federal

de 1988. No entanto, a ausência de norma específica sobre o tema gera insegurança jurídica e transfere ao Poder Judiciário um ônus que deveria ser assumido, em primeira instância, pelo legislador.

Nesse sentido, o presente trabalho reforça a urgência de que o ordenamento jurídico brasileiro avance na regulamentação expressa do direito à desconexão, inspirando-se nas experiências normativas estrangeiras já consolidadas, como as da França e da Espanha, e considerando as peculiaridades do mercado de trabalho nacional. Uma legislação específica sobre o tema seria capaz de estabelecer parâmetros objetivos para o uso de ferramentas digitais fora da jornada contratual, reduzir a litigiosidade trabalhista e assegurar ao trabalhador o pleno exercício de seus direitos sociais fundamentais, contribuindo para relações laborais mais equilibradas, saudáveis e dignas na era digital.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Vitor. Evolução das relações de trabalho e uso de novas tecnologias. Blog Gran Cursos Online, 2025. Disponível em: <https://blog.grancursosonline.com.br/evolucao-das-relacoes-de-trabalho-e-uso-de-novas-tecnologias/>. Acesso em: 02 fev. 2026.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A desconexão dos trabalhadores: direito ou dever? Esquerda.net, 07 fev. 2021. Disponível em: <https://www.esquerda.net/dossier/desconexao-dos-trabalhadores-direito-ou-dever/72675>. Acesso em: 09 dez. 2025.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. A Sociedade Do Cansaço E O Direito À Desconexão: uma análise do instituto a partir de suas origens europeias e as possibilidades de contribuição para a legislação brasileira. Disponível em: <https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/52334/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Maria%20J%C3%BAlia%20Cabral%20de%20Vasconcelos%20Arruda.pdf>. Acesso em: 09 dez. 2025.

ASTORE, José. Evolução tecnológica: repercussões nas relações do trabalho. JusLaboris, 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/173886>. Acesso em: 02 fev. 2026.

AUTOR, David. O impacto das novas tecnologias no mercado de trabalho. Blog do IBRE, 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-das-novas-tecnologias-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 02 fev. 2026.

BRASIL. Senado Federal. Fim da jornada 6x1 prevê redução gradual do horário de trabalho. Agência Senado, Brasília, DF, 3 fev. 2026. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2026/02/03/fim-da-jornada-6x1-preve-reducao-gradual-do-horario-de-trabalho>. Acesso em: 12 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Justiça do Trabalho reconhece dano existencial em casos de trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas. Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-dano-existencial-em-casos-de-trabalhadores-submetidos-a-jornadas-exaustivas>. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Atenção à saúde mental cobra novas práticas de gestão e combate a ambientes de trabalho tóxicos. Porto Alegre, 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50791792>. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (1ª Turma). Direito de desconexão. Whatsapp e ligação telefônica em período de descanso. Habitualidade. Recurso Ordinário nº 00000874520245050035. Relator: Edilton Meireles De Oliveira Santos. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/3460283263>. Acesso em: 09 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (2ª Turma). Danos Morais - Jornada Excessiva - Dano Existencial - Não Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 617-54.2017.5.09.0594. Relatora: Min. Liana Chaib, DEJT 30-6-2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/4117005494>. Acesso em: 09 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Agravo. Agravo de instrumento em recurso de revista. Processo sob a égide das leis 13.015/2014 e 13.467/2017. [...] Dano existencial. Prestação excessiva, contínua e desarrazoada de horas extras. Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Agravado nº 0010773-93.2020.5.15.0056. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 18/10/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2169979297>. Acesso em: 09 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. O que fazer quando o trabalho em excesso compromete a vida social?. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/o-que-fazer-quando-o-trabalho-em-excesso-compromete-a-vida-social->. Acesso em: 22 fev. 2026.

CERQUEIRA, Nathalie. O direito à desconexão na França. Disponível em: <https://www.transatlanticlaw.com/content/right-disconnect-france/>. Acesso em: 09 dez. 2025.

CÓDIGO DO TRABALHO (França) em: Wikipedia — The Free Encyclopedia. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Labor_Code_%28France%29. Acesso em: 09 dez. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). Modernização das Relações do Trabalho: Caminho para Equilibrar Proteção, Competitividade e Desenvolvimento Econômico e Social. Brasília, 2017. Disponível em:

/home/ubuntu/upload/RelacoesdoTrabalhoModernizacaoTrabalhistav5_web.pdf.
Acesso em: 02 fev. 2026.

ESCALA. Excesso de trabalho: quais os impactos e como evitar?. Blog Escala, 2024. Disponível em: <https://escala.app/blog/excesso-de-trabalho/>. Acesso em: 22 fev. 2026.

G1. Adoção de escala 5x2: funcionários relatam mais tempo livre e qualidade de vida no interior de SP. G1 São Carlos e Região, 2 fev. 2026. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2026/02/02/adocao-de-escala-5x2-funcionarios-relatam-mais-tempo-livre-e-qualidade-de-vida-no-interior-de-sp.ghtml>. Acesso em: 12 mar. 2026.

IURCONVITE, Adriano dos Santos. A evolução histórica dos direitos sociais: da Constituição do Império à Constituição Cidadã. Âmbito Jurídico, [S. l.], ano 13, n. 74, 1 mar. 2010. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/a-evolucao-historica-dos-direitos-sociais-da-constituicao-do-imperio-a-constituicao-cidada/>. Acesso em: 09 dez. 2025.

MARTINS, Rafael Lara. Em busca do teletrabalho decente: uma abordagem interdisciplinar. 1. Ed. Goiânia: Editora Venturoli, 2025.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Empregada que teve violado o direito à desconexão faz jus a indenização por danos morais, decide 2ª Turma. Porto Alegre, RS, 17 out. 2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50687731>. Acesso em: 12 mar. 2026.

SILVA, et al. As formas e relações de trabalho no contexto da pandemia da COVID-19. Revista Valore, Volta Redonda, v. 8, e-8055, 2023. Disponível em: </home/ubuntu/upload/lepidus,+1131-3665-1-ED.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, 2003.

UOL. Não é só produtividade, e sim direito ao lazer: eles trabalham 4x3. Economia UOL, São Paulo, SP, 26 nov. 2024. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/11/26/nao-e-so-produtividade-e-sim-direito-ao-lazer-eles-trabalham-4x3.htm>. Acesso em: 12 mar. 2026.

WICKER, Ricardo. França: Reforma trabalhista controversa é aprovada. 14 out. 2016. Biblioteca de Direito do Congresso— Monitor Jurídico Global. Disponível em: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2016-10-14/france-controversial-labor-law-reform-adopted/>. Acesso em: 09 dez. 2025.