

O DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHADOR NA ERA DIGITAL: HIPERCONEXÃO E EXCLUSÃO, OS LIMITES DA COMUNICAÇÃO PROFISSIONAL

**THE RIGHT TO DISCONNECT IN THE DIGITAL AGE: HYPERCONNECTIVITY AND
EXCLUSION: THE LIMITS OF PROFESSIONAL COMMUNICATION**

Artigo submetido em 25 de maio de 2026

Artigo aprovado em 26 de maio de 2026

Artigo publicado em 26 de maio de 2026

Scientia et Ratio

Volume 6 – Número 10 – 2026

ISSN 2525-8532

Autor:

Amanda Silva de Farias^[1]

Igor Câmara de Araújo^[2]

RESUMO: O presente estudo tem por objetivo analisar os fundamentos jurídicos do direito à desconexão no ordenamento brasileiro diante da crescente hiperconectividade nas relações laborais contemporâneas. A problematização central reside em verificar de que modo a comunicação profissional fora da jornada de trabalho compromete os direitos fundamentais ao descanso, à saúde, à privacidade e à limitação da jornada laboral. Parte-se da perspectiva

de que o avanço das tecnologias digitais intensificou a disponibilidade permanente do trabalhador, tornando tênues as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Utiliza-se método dedutivo, com abordagem qualitativa, mediante revisão bibliográfica e análise jurisprudencial de decisões trabalhistas correlatas. A investigação adota perspectiva crítico-dogmática, orientada à interpretação evolutiva do Direito do Trabalho frente às transformações tecnológicas. Os resultados demonstram que, embora inexista disciplina legal expressa e sistematizada acerca do direito à desconexão, o ordenamento jurídico brasileiro apresenta fundamentos constitucionais, trabalhistas e civis suficientes para sua tutela, especialmente por meio da proteção à dignidade da pessoa humana, à saúde do trabalhador e aos limites constitucionais de jornada. Conclui-se que a efetivação desse direito depende de construção jurisprudencial e hermenêutica compatível com a nova realidade digital do trabalho.

Palavras-chave: Direito à desconexão. Hiperconectividade. Jornada de trabalho. Dano existencial. Teletrabalho.

ABSTRACT: This study aims to analyze the legal foundations of the right to disconnect in the Brazilian legal system in light of the increasing hyperconnectivity in contemporary labor relations. The central problem lies in verifying how professional communication outside of working hours compromises the fundamental rights to rest, health, privacy, and the limitation of working hours. It starts from the perspective that the advancement of digital technologies has intensified the worker's permanent availability, blurring the boundaries between work time and rest time. A deductive method is used, with a qualitative approach, through bibliographic review and jurisprudential analysis of related labor law decisions. The investigation adopts a critical-dogmatic perspective, oriented towards the evolutionary interpretation of Labor Law in the face of technological transformations. The results demonstrate that, although there is no express and systematized legal discipline regarding the right to disconnect, the Brazilian legal system presents sufficient constitutional, labor, and civil foundations for its protection, especially through the protection of human dignity,

worker health, and constitutional limits on working hours. It is concluded that the realization of this right depends on a jurisprudential and hermeneutical construction compatible with the new digital reality of work..

Keywords: Right to disconnect. Hyperconnectivity. Working hours. Existential harm. Teleworking.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo analisar os fundamentos jurídicos do direito à desconexão no ordenamento brasileiro diante da crescente hiperconectividade nas relações laborais contemporâneas, focando na comunicação realizada fora do horário de trabalho através de ferramentas digitais, como e-mails e aplicativos de mensagens. A problematização central reside em verificar de que modo a comunicação profissional fora da jornada de trabalho compromete os direitos fundamentais ao descanso, à saúde, à privacidade e à limitação da jornada laboral. Parte-se da perspectiva de que o avanço das tecnologias digitais intensificou a disponibilidade permanente do trabalhador, tornando tênues as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso.

O objetivo deste estudo não é esgotar o assunto nem examinar todas as modalidades de trabalho atuais, mas focar principalmente nas relações formais de emprego e nos efeitos da hiperconexão sobre o direito ao descanso, à vida íntima e à saúde do trabalhador. A pesquisa limita-se ao campo do Direito do Trabalho, abordando fundamentos constitucionais, artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de doutrinas especializadas e decisões do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho. As legislações de outros países não serão abordadas em detalhes, sendo citadas apenas para fornecer um contexto histórico sobre a origem do direito à desconexão

A escolha do tema surge da necessidade de uma reflexão jurídica acerca de uma realidade cada vez mais presente no cotidiano das relações de trabalho: a dificuldade de separar o

tempo profissional do tempo pessoal e a hiperconexão. Em um cenário marcado pela intensa utilização de tecnologias digitais, como aplicativos de mensagens, e-mails e plataformas corporativas, o trabalhador passou a estar constantemente acessível, muitas vezes mesmo após o encerramento de sua jornada de trabalho. Embora tais ferramentas tragam maior eficiência e agilidade às atividades profissionais, também têm contribuído para a diluição das fronteiras protetivas da intimidade.

Nesse contexto, surge a preocupação quanto à disponibilidade constante do trabalhador, impulsionada pela hiperconectividade, que muitas vezes impõe a exigência implícita de respostas fora da jornada, mantendo-o psicologicamente vinculado às suas funções e comprometendo seu direito ao descanso, ao lazer e à convivência familiar. Busca-se investigar, através do presente estudo, as bases legais do direito à desconexão, a interjornada e a intrajornada, aspectos legais presentes no ordenamento jurídico brasileiro, identificando os fundamentos constitucionais e trabalhistas. Pretende-se refletir sobre a necessidade de mecanismos jurídicos mais eficazes que assegurem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, valorizando uma perspectiva humanizada.

A justificativa da escolha do tema se consolida na observação de que a crescente inserção das tecnologias digitais no ambiente de trabalho transformou significativamente as relações entre empregadores e trabalhadores, especialmente no que diz respeito à comunicação. Diante da exigência de disponibilidade contínua, pretende-se fazer uma singela explanação sobre os impactos da comunicação profissional fora da jornada de trabalho na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida do trabalhador. O estudo também examina de perto o posicionamento detalhado da doutrina e da jurisprudência trabalhista nacional quanto à proteção efetiva do tempo de descanso.

Por fim, a pesquisa se propõe a delinear como a hiperconectividade tem ampliado a disponibilidade do trabalhador para além de sua jornada, comprometendo seu direito ao descanso e à vida privada de forma alarmante. Observou-se que, embora não haja

regulamentação específica e individualizada, a legislação e a jurisprudência trabalhista vêm sendo utilizadas pelas cortes para coibir abusos e reconhecer danos decorrentes dessa prática modernizada. Conclui-se, portanto, que o direito à desconexão se apresenta como instrumento essencial para a proteção da dignidade e do equilíbrio nas relações de trabalho (Farias; Araújo, 2026).

2 DESENVOLVIMENTO TEORICO

O debate teórico acerca do direito à desconexão emerge das intensas mudanças trazidas pela revolução tecnológica, sobretudo com a disseminação da internet e dos dispositivos móveis entre o fim do século XX e o começo do século XXI.

Talvez o maior perigo da hiperconectividade venha das novas tecnologias de comunicação, que permitem aos empregadores exercer um controle muito maior sobre seus funcionários e criar limites incertos entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer. Uma consequência direta da conectividade constante do funcionário é a sensação de “disponibilidade constante”, que provavelmente terá efeitos adversos tanto em seu bem-estar físico e mental quanto em sua vida privada (Delgado; Maior; Cassar, 2022).

O desenvolvimento tecnológico, ao permitir a comunicação instantânea, não pode servir de instrumento para sujeitar o trabalhador a uma disponibilidade permanente. O direito à desconexão surge, assim, como expressão do direito fundamental de não trabalhar fora dos períodos legalmente estabelecidos, impedindo que o empregador, direta ou indiretamente, imponha ao empregado a obrigação de permanecer conectado ou à disposição fora de sua jornada. Nesse contexto, a doutrina trabalhista passou a discutir a necessidade de estabelecer mecanismos jurídicos capazes de preservar o tempo de descanso do trabalhador e assegurar o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal (Maior, 2022).

A crescente utilização de tecnologias no ambiente de trabalho exige a construção de mecanismos jurídicos aptos a assegurar a efetividade do direito ao descanso. A

hiperconectividade, ao fragilizar os limites tradicionais da jornada, impõe a necessidade de regulamentação específica que delimite o uso dos meios tecnológicos, de modo a preservar a intimidade, o lazer e a vida privada do trabalhador. Nesse contexto, o direito à desconexão emerge como instrumento indispensável para conter os excessos decorrentes da disponibilidade permanente (Bedin, 2019).

O direito à desconexão deve ser compreendido como um direito fundamental ao não trabalho, diretamente relacionado à preservação dos períodos de descanso e lazer do trabalhador. Em um cenário de intensa conectividade digital, torna-se imprescindível o estabelecimento de limites claros à atuação do empregador fora da jornada, sob pena de esvaziamento dos direitos sociais e comprometimento da saúde física e mental do empregado (Nassif et al., 2022). Portanto, serve como uma ferramenta indispensável à efetivação dos preceitos fundamentais (Farias; Araújo, 2026).

Ademais, a limitação da disponibilidade extrajornada constitui medida essencial à efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador. Tal compreensão é compartilhada amplamente pelas vertentes humanistas da área jurídica, para quem a proteção à saúde e à qualidade de vida do empregado deve se sobrepôr aos anseios puramente produtivos das empresas. Consequentemente, a desconexão (ou o “direito à desconexão”) é um meio crucial de proteção ao trabalhador atualmente (Delgado; Barros, 2022).

A contínua evolução do direito do trabalho por meio dos avanços telemáticos significa que, como não há limites para o direito do empregador de continuar utilizando o tempo do trabalhador após o término do contrato de trabalho para qualquer finalidade, a capacidade do direito do trabalho de fornecer proteção é corroída. A possibilidade de o trabalhador manter-se continuamente conectado ao empregador pode resultar na diminuição de sua capacidade de preservar seu bem-estar físico e mental, exigindo, portanto, algum impedimento hermenêutico e jurisprudencial à dominação da tecnologia no ambiente de trabalho. Assim, a fundamentação teórica se solidifica na necessidade de resgatar as

garantias mínimas do cidadão trabalhador (Souto Maior, 2022).

2.1 Hiperconectividade E Transformação Das Relações Laborais

O Direito à Desconexão não nasceu de uma lei escrita de um dia para o outro, mas sim de uma construção jurisprudencial que depois se transformou em legislação. Segundo a doutrina especializada, o termo direito à desconexão surgiu no âmbito das transformações tecnológicas e da reconfiguração das relações laborais contemporâneas, especialmente para nomear a necessidade de limitação jurídica da disponibilidade permanente do trabalhador perante os meios digitais. A expressão consolidou-se inicialmente na construção doutrinária e jurisprudencial europeia, sendo posteriormente incorporada ao debate jurídico brasileiro como desdobramento da proteção à saúde, ao descanso e à dignidade humana do trabalhador (Maior; Gauriau; Dornelles, 2018).

O direito à desconexão surgiu primeiramente na Europa, como uma reação às transformações trazidas pelas tecnologias de comunicação no local de trabalho, tornando-se relevante com o aumento do uso de celulares, e-mails e aplicativos de mensagens, que possibilitaram a interação contínua entre empregadores e funcionários mesmo fora do expediente. O “Caso VRP” na França (2001), constitui o marco zero mundial, ocorrido na Corte de Cassação francesa, que julgou o caso de um trabalhador demitido por não estar disponível em seu telefone fora do expediente. A Justiça francesa decidiu que o trabalhador não tem a obrigação de aceitar trabalhar em casa ou de levar para lá os seus materiais de trabalho, fixando que se o empregador não pode exigir o labor doméstico, também não pode exigir respostas a mensagens fora da jornada (França, 2001).

Após o exemplo francês, o conceito se espalhou rapidamente pela Europa e América Latina, impulsionado pela digitalização agressiva do trabalho, como na Espanha (2018), que incluiu o direito à desconexão na sua Lei Orgânica de Proteção de Dados, e em Portugal (2021), que alterou seu Código do Trabalho para proibir que empregadores contactem trabalhadores fora

do horário, sob pena de multa, salvo força maior. Itália e Bélgica também criaram regulamentações específicas para o regime de *Smart Working*. Na França, a Lei *El Khomri*, promulgada em 2016, consolidou o denominado direito à desconexão ao impor limites ao contato profissional fora da jornada regular, refletindo a percepção de que a revolução digital alterou profundamente as fronteiras entre trabalho e vida pessoal (Gauriau, 2020).

No Brasil, o desenvolvimento doutrinário acerca do direito à desconexão passou a ganhar maior relevância a partir dos anos 2000, impulsionado pela intensificação do uso de tecnologias digitais no ambiente laboral. A ampliação do acesso à internet, aliada à popularização de dispositivos móveis e ferramentas de comunicação instantânea, evidenciou a necessidade de se repensar os limites da jornada de trabalho. Nesse contexto, destacam-se os estudos de Christiana D’Arc Damasceno Oliveira, que contribuíram significativamente para a consolidação do conceito no ordenamento jurídico brasileiro. A partir da Reforma Trabalhista de 2017, o debate foi intensificado, especialmente em razão da regulamentação do teletrabalho e do aumento da hiperconectividade (Oliveira, 2010).

A revolução tecnológica e a expansão das ferramentas digitais remodelaram a organização do trabalho, tornando-o mais flexível, descentralizado e permanentemente conectado. A comunicação em tempo real e a possibilidade de execução remota de atividades fizeram com que o trabalho deixasse de estar integralmente vinculado a um espaço físico determinado, permitindo sua extensão para além do estabelecimento empresarial. Embora tais avanços tragam ganhos de produtividade e eficiência, também favoreceram o surgimento de novas formas de subordinação e controle, caracterizadas pela exigência de disponibilidade constante do trabalhador (Farias; Araújo, 2026).

A hiperconectividade, nesse contexto, converte-se em mecanismo de intensificação da jornada, ampliando de forma difusa o tempo de trabalho efetivo e dificultando a fruição integral dos períodos de descanso. Essa condição impõe ao trabalhador uma vigilância difusa e contínua, dificultando a desconexão psíquica do trabalho. Como consequência, observa-se

o aumento de quadros de estresse, ansiedade e esgotamento, evidenciando que a tecnologia, quando utilizada sem limites, pode comprometer direitos fundamentais relacionados à saúde e à dignidade do trabalhador (Delgado; Maior; Cassar, 2022).

2.2. Fundamentos Constitucionais, Trabalhistas E Civis Do Direito À Desconexão

Quando o empregador exige disponibilidade permanente do trabalhador por meio de mensagens, e-mails ou outros meios digitais fora da jornada de trabalho, diversos direitos fundamentais estão sendo violados. Entre eles destaca-se o direito à limitação da jornada de trabalho, previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que estabelece a duração máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. A ausência de regulamentação eficaz sobre os períodos de desconexão favorece práticas abusivas, nas quais o empregado é instado a responder demandas a qualquer tempo, estendendo a jornada para além dos limites legais (Bedin, 2019).

Além disso, o direito ao repouso e ao lazer, igualmente assegurado pelo artigo 7º da Constituição, garante como fundamentais e essenciais o direito ao descanso e à desconexão para a preservação da saúde física e mental do trabalhador. Nessa perspectiva, reconhece-se que a tutela constitucional do descanso transcende a mera limitação de jornada, projetando-se como garantia indispensável à integridade biopsíquica e à dignidade do empregado. No âmbito infraconstitucional, a CLT também estabelece limites claros à jornada laboral, determinando no artigo 66 que deve haver um intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, conhecido como descanso interjornadas (Delgado; Cassar; Barros, 2017).

O artigo 67 da CLT reforça essa tutela ao assegurar repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, sendo a preservação efetiva desses intervalos indispensável para a concretização do direito ao descanso e para a proteção da saúde do trabalhador. Sob a perspectiva da responsabilidade civil, a exigência de disponibilidade permanente do

trabalhador pode gerar dever de indenizar quando ocasionar prejuízos à saúde ou à vida privada, tendo em vista que os artigos 186 e 927 do Código Civil fundamentam a responsabilização daquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem. A violação do direito à desconexão, ao impedir o gozo pleno dos períodos de descanso e lazer, repercute diretamente na esfera existencial do indivíduo, atingindo seus projetos de vida e suas relações sociais (Delgado; Cassar; Martins, 2024).

Nessa perspectiva, configura-se o dano existencial, passível de reparação civil, uma vez que o empregador, ao permitir ou exigir a sobrecarga contínua, compromete direitos fundamentais assegurados constitucionalmente, impondo ao trabalhador prejuízos que ultrapassam a esfera patrimonial. O desrespeito ao direito à desconexão laboral e à fruição regular dos períodos de descanso pode ensejar o reconhecimento do denominado dano existencial, instituto cuja consolidação tem se intensificado na doutrina contemporânea. Essa modalidade de dano configura-se quando as exigências decorrentes da relação de emprego ultrapassam os limites da jornada contratual e passam a interferir de forma relevante na esfera pessoal do trabalhador, comprometendo seu tempo livre, sua convivência familiar e social, bem como a realização de seus projetos de vida (Cirino et al., 2024).

De acordo com a doutrina, destaca-se o entendimento conceitual de que: “O direito à desconexão consiste na garantia de que o trabalhador possa se desligar das atividades profissionais durante os períodos destinados ao descanso, preservando sua vida privada, sua saúde e sua dignidade”. (Oliveira, 2010, p. 64) .

A utilização indiscriminada de tecnologias de comunicação no ambiente laboral pode resultar em uma disponibilidade permanente do empregado, circunstância que viola os limites da jornada de trabalho e compromete o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Oliveira, 2010).

Assim sendo , conforme leciona a doutrina clássica justralhista:

A limitação da jornada de trabalho constitui uma das mais importantes garantias jurídicas destinadas à proteção da saúde física e mental do trabalhador. O avanço das tecnologias de comunicação ampliou as possibilidades de controle e de contato entre empregador e empregado, tornando necessária a construção de mecanismos que assegurem ao trabalhador o direito de se desligar das atividades laborais durante os períodos de descanso, evitando a invasão indevida de sua vida privada.” (Maurício Godinho, 2019, p. 1034) .

Dessa forma, a supressão reiterada do tempo livre constitui lesão à dignidade do trabalhador, na medida em que restringe sua liberdade de organização da vida pessoal (Cassar, 2019).

2.3. O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA DISPONIBILIDADE VIRTUAL: SOBREAVISO E CARGO DE CONFIANÇA

Sob o enfoque jurídico dos trabalhadores ocupantes de cargos de confiança, a doutrina sustenta que eles não podem ser excluídos da proteção relativa à limitação da jornada de trabalho. Para os doutrinadores, o art. 62, II, da CLT mostra-se incompatível com a Constituição Federal, que assegura direitos fundamentais a todos os trabalhadores, como o repouso semanal remunerado e a limitação da jornada, devendo prevalecer a proteção à dignidade humana e à saúde do trabalhador. A hiperconexão impõe uma nova forma de subordinação jurídica, na qual a interpretação ampliativa do art. 62 da CLT pode resultar no esvaziamento de direitos fundamentais, servindo como instrumento de legitimação de jornadas exaustivas e difusas (Souto Maior; Delgado; Cassar, 2019).

Na ausência de previsão legal expressa sobre o direito à desconexão, o sistema jurídico tem recorrido a institutos já existentes, como o regime de sobreaviso, para tentar validar e tornar efetivos os direitos ao descanso e ao lazer. Portanto, destaca-se que a interpretação sistemática da legislação trabalhista permite adaptar institutos clássicos às novas formas de organização do trabalho, de modo a assegurar a proteção da saúde e do tempo livre do

trabalhador frente às exigências da conectividade permanente. O regime de sobreaviso caracteriza-se pela permanência do empregado em estado de prontidão, aguardando eventual convocação para o serviço, circunstância que limita sua liberdade de locomoção e o pleno gozo do seu tempo de descanso (Delgado; Cassar; Martins, 2024).

A caracterização do regime de sobreaviso no ambiente telemático possui requisitos doutrinários rígidos. Conforme ensina a doutrina especializada de forma precisa:

A caracterização do regime de sobreaviso não decorre do simples fornecimento de aparelho celular ao empregado, sendo indispensável a demonstração de que havia efetiva limitação à sua liberdade, com imposição de resposta imediata ou permanência em estado de prontidão.” (Souto Maior, 2019, p. 133) .

A ausência desses elementos afasta o enquadramento jurídico do período como sobreaviso (Souto Maior, 2019). Assim sendo, o entendimento é estendido a outras modalidades de trabalho, como o labor externo e o teletrabalho, destacando que a ausência de controle direto não afasta o direito à limitação da jornada. Nesses casos, incumbe ao empregador adotar mecanismos de controle e assumir o ônus da prova quanto à jornada efetivamente cumprida, sendo a limitação da jornada medida essencial à preservação da dignidade do trabalhador. No plano constitucional, o art. 7º da Constituição estabelece limites fundamentais, fixando a jornada máxima de 8 horas diárias e 44 semanais, que funcionam como verdadeiro parâmetro para toda a legislação infraconstitucional (Souto Maior, 2019).

Não se pode ignorar que a dificuldade contemporânea reside justamente na sutileza com que essa disponibilidade é exigida pelas empresas na atualidade. Muitas vezes não há ordem expressa de permanência online, mas a cultura organizacional e a pressão por desempenho instauram expectativa permanente de prontidão. Tal fenômeno desafia os critérios tradicionais de aferição da jornada, exigindo que a interpretação jurídica ultrapasse a análise meramente formal do tempo registrado e considere também formas indiretas de

subordinação telemática e psicológica (Martins; Cassar; Delgado, 2024).

Os altos empregados também se submetem a jornadas excessivas de trabalho, o que compromete sua saúde, vida privada e convívio familiar, sendo ainda afetados pela constante pressão por qualificação e pelo temor do desemprego, fatores que geram impactos psicológicos relevantes. Nesse contexto, a cultura gerencial moderna contribui para a diluição das fronteiras entre trabalho e vida pessoal, exigindo dedicação integral e contínua do colaborador. Resta evidente a necessidade de reavaliar as exceções do controle de ponto sob a ótica dos direitos fundamentais da personalidade (Souto Maior, 2019).

3 TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL DO TEMA

A jurisprudência trabalhista brasileira tem progressivamente reconhecido a necessidade de interpretação evolutiva das normas sobre jornada de trabalho diante das novas formas de organização laboral. Nesse contexto, destaca-se a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual o simples uso de instrumentos telemáticos não caracteriza sobreaviso, salvo quando houver efetiva restrição à liberdade do empregado. Os Tribunais Regionais do Trabalho também vêm consolidando entendimentos relacionados à hiperconectividade e ao direito de desconexão nas suas respectivas regiões (Brasil, 2023).

No TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro), em acórdão relatado pela Desembargadora Sayonara Grillo, detalhou-se como o controle remoto via dispositivos digitais configura o regime de sobreaviso, mesmo sem o trabalhador estar em local fixo, pois permite o controle a distância e equipara-se aos meios pessoais de comando. Reconhece-se o direito à remuneração como horas de sobreaviso, uma vez que a expectativa de convocação interrompe a desconexão necessária à recuperação das energias psicofísicas. O TRT da 3ª Região reconheceu, de igual modo, que mensagens enviadas fora do horário de trabalho podem caracterizar sobreaviso quando o empregado permanece aguardando ordens da empresa (TRT-1, 2023).

O TRT da 2ª Região já decidiu que a participação obrigatória em grupos de mensagens

corporativas durante períodos de descanso pode gerar direito ao pagamento de horas extras. O tribunal discute a diferença entre o simples porte do aparelho e a efetiva comunicação que cerceia a liberdade do trabalhador: demonstrada a obrigatoriedade de resposta imediata às mensagens e chamadas fora do expediente, resta configurada a invasão da esfera particular do obreiro. O limite da comunicação digital é o respeito ao período de repouso; ultrapassado esse limite, o empregador assume o risco de indenizar o trabalhador pelo cerceamento de sua liberdade de não estar conectado ao trabalho (TRT-2, 2023).

Já o TRT da 4ª Região foca no chamado “efeito chicote” das mensagens, asseverando que a inclusão em grupos voltados a metas com exigência de interação fora da jornada configura abuso do poder diretivo. O chamado “efeito chicote” da notificação digital impede que o empregado se desligue mentalmente das obrigações profissionais, transformando o ambiente doméstico em extensão do ambiente de trabalho. A violação do direito à desconexão, nesses moldes, atenta contra a saúde mental do trabalhador, ensejando reparação por danos morais ante a supressão do intervalo interjornada e do direito ao lazer (TRT-4, 2025).

Por sua vez, o TRT da 9ª Região aborda a desconexão no contexto de plataformas digitais e a pressão por disponibilidade constante através da subordinação algorítmica. A subordinação algorítmica, característica da economia de plataforma, impõe ao trabalhador uma disponibilidade constante sob pena de redução de escores ou perda de oportunidades de ganho. O direito à desconexão ganha contornos de direito fundamental na era digital, devendo o ordenamento jurídico garantir que a tecnologia não escravize o prestador de serviços, exigindo intervenção judicial para limitar o tempo de exposição (TRT-9, 2026).

No TRT da 15ª Região, destaca-se a necessidade de preservar o equilíbrio com foco nos danos existencial e moral, apontando que a conduta do empregador que submete o empregado a um estado de prontidão permanente por WhatsApp e e-mail viola o direito à desconexão. Tal prática caracteriza o dano existencial, pois impede o trabalhador de usufruir

plenamente de sua vida privada e familiar, frustrando seu projeto de vida e integração social. Este tribunal tem sido pioneiro em reconhecer que a invasão digital constante gera um dano imaterial profundo (TRT-15, 2022).

3.1. Decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

A jurisprudência trabalhista do Tribunal Superior do Trabalho possui decisões relevantes sobre o tema, reconhecendo a importância da proteção ao direito à desconexão. Conforme entendimento pacificado da Corte Superior: “O avanço tecnológico deve contribuir para melhorar as condições de trabalho e facilitar a comunicação empresarial, não podendo servir como instrumento de violação ao direito ao descanso e ao lazer do trabalhador”. (TST – AIRR-2058-43.2012.5.02.0464) .

Nesse caso, o TST reconheceu que a exigência de disponibilidade constante por meio de dispositivos eletrônicos comprometia o tempo de descanso, justificando indenização por dano moral (Brasil, 2012). Em outra decisão marcante de relatoria da Ministra Delaíde Miranda Arantes, o tribunal manifestou-se no sentido de que o direito à desconexão é um direito fundamental, essencial para a preservação da saúde física e mental do obreiro. Destacou-se no julgado que “a tecnologia, embora ferramenta de progresso, não pode se tornar um instrumento de escravidão digital”. O empregador que invade os períodos de descanso do empregado, seja por e-mails, mensagens de WhatsApp ou telefonemas, pratica ato ilícito por abuso de direito, pois compromete o patrimônio imaterial da saúde e da segurança do trabalho, que são indisponíveis (Brasil, 2019).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem igualmente reconhecido a possibilidade de reparação por dano existencial nas hipóteses em que o trabalhador é submetido a jornadas exaustivas ou à exigência de disponibilidade permanente, circunstâncias aptas a inviabilizar o pleno exercício de sua vida pessoal, familiar e social. Nesses casos, compreende-se que a violação ao direito à desconexão extrapola a esfera

meramente patrimonial da relação de emprego, projetando-se sobre direitos da personalidade e atingindo diretamente a dignidade humana. Conforme a Revista do TST, esse direito tem por finalidade equilibrar a atividade laboral e proteger direitos sensíveis como a intimidade e a privacidade (Pereira et al., 2024).

Ademais, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a cobrança de metas por meio do WhatsApp fora do expediente caracteriza abuso do poder diretivo e afronta ao direito ao descanso (Processo: RR-10377-55.2017.5.03.0186). O TST manteve condenações por dano existencial onde o trabalhador era acionado constantemente fora da jornada por telefone e e-mail, e a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) reafirmou que a exigência de disponibilidade total invade a esfera pessoal (RR-10431-21.2015.5.03.0031). O tribunal decidiu que o trabalhador que permanece em estado de alerta tem seu direito cerceado, destacando que para o reconhecimento dos prejuízos importam a habitualidade, a invasividade e o prejuízo social (Brasil, 2019).

Ministros da Corte Superior, como Antônio Fabrício de Matos Gonçalves, têm se manifestado no sentido de que a positivação e a aplicação rigorosa da desconexão são cruciais para assegurar ambientes de trabalho saudáveis e compatíveis com a valorização social do trabalho. Afirma-se que o empregado deve, nos períodos de descanso, férias e intervalos legais, não permanecer à disposição do empregador, sob pena de violação à sua integridade física e mental. A evolução pretoriana reforça a centralidade da pessoa humana (Gonçalves; Gama, 2025).

Nesse sentido, as decisões consolidadas demonstram que o desrespeito ao direito à desconexão ultrapassa a barreira das horas extras convencionais. Trata-se de resguardar o patrimônio moral e existencial do trabalhador moderno, asfixiado por notificações corporativas contínuas. O entendimento unificado do tribunal atua como um freio interpretativo contra os abusos telemáticos praticados no ambiente do teletrabalho (Gauriau, 2020).

4 OS LIMITES DA COMUNICAÇÃO EXTRAJORNADA E IMPACTOS À SAÚDE

A comunicação profissional fora da jornada de trabalho tornou-se prática comum em muitas organizações, visto que aplicativos como e-mail corporativo e mensageiros instantâneos permitem contato imediato entre gestores e empregados. Entretanto, quando o contato ocorre de forma frequente ou com exigência de resposta imediata, pode caracterizar tempo à disposição do empregador, inclusive configurando situação de sobre jornada ou de disponibilidade permanente do trabalhador. Nesses casos, o empregado permanece psicologicamente vinculado às demandas laborais mesmo durante períodos que deveriam ser destinados ao descanso (Delgado; Maior; Cassar, 2026).

Segundo a doutrina de Vólia Bomfim Cassar, o trabalhador não pode permanecer em estado permanente de prontidão fora da jornada, salvo nas hipóteses legalmente previstas, sob pena de descaracterização do próprio direito ao descanso. Embora o trabalhador não esteja no seu local de trabalho, durante seu período de repouso ele pode permanecer à disposição do empregador, especialmente com o uso de tecnologias telemáticas. Dessa forma, o empregado não se desliga de suas funções, o que compromete o descanso e caracteriza uma forma indireta de sobre jornada (Lucia, 2019).

A crescente incorporação das tecnologias digitais na vida profissional tem alterado as divisões entre o horário de trabalho e a vida pessoal, exigindo do trabalhador uma acessibilidade que vai além do respeitável para a dignidade humana. O direito de se desconectar aparece como uma resposta essencial à lógica voltada para a produtividade, que tende a normalizar a permanência ininterrupta em estado de vigilância no trabalho. A disponibilidade permanente, imposta pela expectativa de resposta imediata a comandos eletrônicos fora da jornada, aniquila a fronteira entre a vida privada e o trabalho (Feliciano; Severo; Pamplona Filho, 2026).

A hiperconexão no ambiente de trabalho tem sido associada ao aumento significativo de

problemas relacionados à saúde mental, como estresse crônico, ansiedade e síndrome de burnout. Quando não existem limites claramente definidos entre o trabalho e o descanso, os trabalhadores podem ficar sobrecarregados, o que prejudica sua saúde física e emocional. (Magalhães et al., 2024).

Os trabalhadores em teletrabalho vivenciam essa situação, pois o trabalho remoto impacta diretamente suas vidas pessoais, impedindo-os de desfrutar do tempo livre e afetando negativamente seus relacionamentos com familiares e amigos (Carneiro Júnior; Cardoso, 2023). A violação do “direito à desconexão” contribui para o desenvolvimento da síndrome de burnout, tornando essencial que os trabalhadores tenham limites bem definidos; isso é extremamente importante para salvaguardar a integridade do trabalhador (Magalhães et al., 2024).

A utilização intensiva das tecnologias da informação e comunicação, quando desprovida de limites, tem o potencial de diluir as fronteiras entre a vida pessoal e profissional, gerando impactos diretos sobre a dignidade do trabalhador. A hiperconexão, nesse contexto, não apenas compromete o direito ao descanso e ao lazer, mas também impede o desenvolvimento pleno do projeto de vida do indivíduo, podendo inclusive configurar jornada exaustiva. Mais do que uma proteção legal, é um meio de salvaguardar a vida familiar (Feliciano; Delgado, 2026).

Consequentemente, estabelecer o direito à desconexão é uma ferramenta que promove o equilíbrio entre produtividade e bem-estar. É importante que os empregadores forneçam aos funcionários limites claros e inequívocos sobre quando estarão disponíveis para comunicações relacionadas ao trabalho após o expediente, permitindo que o funcionário cuide de sua saúde física, mental e social. A tecnologia deve continuar avançando de acordo com os princípios do humanismo, ou seja, a tecnologia deve sempre aprimorar a capacidade do funcionário de desempenhar seu trabalho com dignidade e realizar sua vida como prestador de serviços (Souto Maior; Delgado; Cassar 2026).

5 METODOLOGIA

A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, por compreender que a análise do direito à desconexão exige investigação interpretativa dos fenômenos jurídicos e sociais relacionados à hiperconectividade nas relações laborais. Privilegia-se a compreensão aprofundada dos significados normativos e das construções doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema. Nessa perspectiva, a pesquisa qualitativa mostra-se adequada à investigação de fenômenos complexos e multifatoriais, especialmente quando se busca interpretar institutos jurídicos em sua dimensão crítica e social (Farias; Araújo, 2026).

Quanto aos procedimentos técnicos, utiliza-se pesquisa bibliográfica e documental, mediante exame de doutrina especializada, legislação, jurisprudência e produções acadêmicas pertinentes ao tema. Tal levantamento de dados permitiu confrontar as construções teóricas clássicas com a realidade empírica extraída das decisões dos tribunais trabalhistas nacionais. A revisão bibliográfica serve como alicerce fundamental para a estruturação das premissas normativas e hermenêuticas apresentadas nesta dissertação (Farias; Araújo, 2026).

A estruturação interpretativa adota os critérios teóricos de renomados autores da metodologia científica. Seguem-se as lições metodológicas consagradas na área das ciências sociais aplicadas, as quais orientam sobre a condução rigorosa da investigação jurídica e a análise qualitativa das transformações institucionais e sociais frente à tecnologia. Garante-se, desse modo, a necessária coerência e validade científica aos argumentos levantados pelos pesquisadores (Gil; Marconi; Lakatos, 2019).

Aliou-se o uso dos procedimentos documentais ao método dedutivo, partindo-se da análise de normas e princípios gerais do ordenamento jurídico para a compreensão de sua aplicação concreta ao direito à desconexão nas relações de trabalho contemporâneas. Tal metodologia revela-se apropriada para pesquisas jurídicas de caráter teórico-analítico, pois permite construir conclusões fundamentadas a partir da interpretação sistemática do arcabouço

normativo existente (Lakatos; Marconi, 2021).

O emprego articulado desses métodos garantiu que a análise jurisprudencial não ficasse adstrita a dados numéricos isolados, mas penetrasse na substância dos acórdãos proferidos pelas cortes trabalhistas regionais e superiores. Investigou-se o núcleo hermenêutico dos julgados emitidos entre as transformações tecnológicas recentes. Com isso, mapeou-se a evolução do conceito desde suas origens internacionais até a realidade prática dos tribunais brasileiros (Gil; Marconi; Lakatos, 2022).

Em última análise, o desenho metodológico foi rigorosamente desenhado para responder ao problema central de pesquisa com base na dogmática crítica do Direito do Trabalho. Afastou-se qualquer subjetivismo metodológico através da triangulação rigorosa entre preceitos constitucionais, dados da realidade laboral e as manifestações consolidadas da doutrina justralhista de vanguarda (Gil; Marconi; Lakatos, 2022).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu demonstrar que o direito à desconexão não se apresenta como um instituto jurídico estanque ou previamente positivado de forma expressa no ordenamento brasileiro, mas sim como uma construção progressiva, oriunda da evolução doutrinária, jurisprudencial e normativa das relações de trabalho contemporâneas. Sua consolidação está diretamente relacionada às transformações provocadas pela revolução tecnológica, que ampliou significativamente os mecanismos de comunicação e controle laboral, dissolvendo, em muitos casos, as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida privada (Farias; Araújo, 2026).

A análise desenvolvida evidencia que a hiperconectividade, embora represente um avanço sob o ponto de vista organizacional e produtivo, também intensifica formas indiretas de subordinação, na medida em que impõe ao trabalhador um estado de disponibilidade contínua. Tal fenômeno repercute diretamente na erosão dos direitos fundamentais à

limitação da jornada, ao descanso, ao lazer e à saúde, todos constitucionalmente assegurados. Nesse cenário, o direito à desconexão emerge como instrumento indispensável de contenção dos excessos decorrentes do uso indiscriminado das tecnologias digitais no ambiente laboral (Farias; Araújo, 2026).

Do ponto de vista doutrinário, observa-se significativa convergência entre os autores no sentido de reconhecer que a proteção ao tempo de não trabalho constitui elemento essencial da dignidade do trabalhador. A doutrina também aponta que a exigência explícita ou implícita de disponibilidade permanente, ainda que por meios telemediados, pode configurar tempo à disposição do empregador, sobrejornada ou mesmo violação de direitos da personalidade, com potencial enquadramento em hipóteses de dano moral e dano existencial (Delgado; Maior; Cassar, 2022).

No plano jurisprudencial, os tribunais vêm gradativamente reconhecendo que a conectividade fora da jornada com exigência de resposta imediata ou restrição à liberdade enseja a caracterização de sobreaviso, horas extras ou indenização por danos extrapatrimoniais. Tal entendimento revela uma tendência nítida de superação de uma leitura estritamente formal da jornada de trabalho, passando-se a considerar também as formas contemporâneas de subordinação digital e psicológica desenvolvidas no cotidiano das empresas (Farias; Araújo, 2026).

A resposta ao problema de pesquisa proposto evidência, portanto, que a ausência de regulamentação específica e sistematizada sobre o direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro não impede sua aplicação prática, uma vez que seus fundamentos já se encontram dispersos na Constituição Federal, na CLT e no sistema de responsabilidade civil. Contudo, essa fragmentação normativa ainda revela insuficiência regulatória diante da complexidade das novas formas de organização do trabalho (Farias; Araújo, 2026).

Diante disso, sugere-se a positivação expressa do direito à desconexão na CLT, com a

definição de parâmetros objetivos mínimos de proteção, especialmente quanto à vedação de contatos laborais fora da jornada, salvo hipóteses excepcionais devidamente justificadas. No plano jurisprudencial, recomenda-se a consolidação de critérios interpretativos mais uniformes acerca da caracterização do tempo de disponibilidade digital, evitando-se insegurança jurídica e decisões de caráter dissonante (Farias; Araújo, 2026).

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 18-39, 2018.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1943.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2002.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisões e Recursos de Revista correlatos (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464; RR-10431-21.2015.5.03.0031; RR-10377-55.2017.5.03.0186; RR-11100-36.2008.5.15.0113; RR-1000845-78.2017.5.02.0076).
- BRASIL. Tribunais Regionais do Trabalho (1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 9ª e 15ª Regiões). Acórdãos e Recursos Ordinários Trabalhistas citados.
- BUBOLZ, Gimena de Lucia. Direito à desconexão do trabalho. **Jus Navigandi**, 2018.

CARNEIRO JUNIOR, José Airton; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. O dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2017.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2023.

FARIAS, Amanda Silva de; ARAÚJO, Igor Câmara de. O direito desconexo do trabalhador na era digital: hiperconexo e excluído, os limites da comunicação profissional. **Direito**, Manaus, 2026.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Cláudio Jannotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas**, v. 8, n. 2, 2020.

FRANÇA. Cour de Cassation. **Caso VRP** (Chambre sociale, 2 de outubro de 2001, nº 99-42.727). Paris, 2001.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 86, n. 1, p. 41-53, jan./mar. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos; GAMA, Caroline Dantas da. A construção jurídica do direito à desconexão. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 91, n. 3, jul./set. 2025.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MACIEL, Fernanda Silva Camargo; RIBAS, Maristela Silva Fagundes; RIBAS, Reginaldo; VASCONCELLOS JUNIOR, Antonio. O direito à desconexão nas relações de trabalho. **Revista Multidisciplinar do UniSantaCruz**, 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MARTINS, Jéssica Grazielle Andrade; MARTINS, Natália Luiza Alves. Teletrabalho, bem-estar e direito à desconexão: breves reflexões sobre possíveis medidas de controle da hiperconexão. **Revista do Programa Trabalho Seguro**, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MARTOS, José Antônio de Faria; SANTOS, Rafael Augusto dos; BARUFI, Renato Britto. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, 2024.

NASSIF, Rafael Carmezim; CARVALHO, Pedro Henrique. O direito à desconexão no contexto do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, 2024.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **Direito à Desconexão do Trabalhador**. São Paulo:

LTr, 2010.

PEREIRA, Fernanda Moreira Campos; NASCIMENTO, Deivid Araujo do; CANDIDO, Vanessa Alves Lourenço de Oliveira. Conectividade sem limites: o desafio de proteger o direito à desconexão na era digital. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 139-157, jul./set. 2024.

SCLIAR, Wladimir. O direito à desconexão no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 200, p. 89-112, ago. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

SOUZA, Guilherme Magalhães de; CARVALHO, Thomaz Jefferson; CARVALHO, Okana Yuri Rodrigues. Hiperconectividade e a violação do direito à desconexão do trabalhador como propulsor da síndrome de burnout. **Anais do Congresso Brasileiro Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia**, 2023.

VALADÃO, Carla Cirino et al. A responsabilidade civil do empregador por dano existencial decorrente da violação ao direito fundamental à desconexão. **Juslaboris TST**, 2017.

^[1] Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Boas Novas – FBN, e-mail: amanda.20252837@aluno.fbnovas.edu.br

^[2] Doutorando em Educação pela universidade Federal do Amazonas (UFAM). Mestre em Educação pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Graduado em Direito. Professor do Curso de Direito da Faculdade Boas Novas. E-mail: igor.camara@fbnovas.edu.br