

COMUNICAÇÃO DIGITAL E DIREITO À DESCONEXÃO

Ronaldo Júnior D'Aldolci Milani¹; Bruna Diniz Pereira²; Viviane Bastos Machado³; Marcelo Lannes Santucci⁴; Inessa Tróculo Rodrigues⁵; Marlene Soares Freire Germano⁶; Taís De Cassia Badaró⁷; Ricley de Azevedo Bizarria dos Santos⁸

1. Unig, Campus V; 2. Unig, Campus V; 3. Unig, Campus V; 4. Unig, Campus V; 5. Unig, Campus V; 6. Unig, Campus V; 7. Unig, Campus V; 8. Unig, Campus V

E-mail do autor principal: juniorronaldo3546@gmail.com

Introdução/Fundamento: O uso crescente de tecnologias digitais no trabalho ampliou a comunicação entre empregadores e empregados, possibilitando contatos fora da jornada. A Constituição Federal garante limites à jornada e períodos de descanso, protegendo o repouso e o lazer. Nesse contexto, surge o debate sobre o direito à desconexão, levando a jurisprudência trabalhista a discutir os limites do poder diretivo do empregador diante dessas novas formas de comunicação. **Objetivo:** Analisar o entendimento da jurisprudência trabalhista brasileira sobre o direito à desconexão, especialmente em contatos do empregador com o empregado fora da jornada por meios telemáticos. **Material e Métodos:** Trata-se de pesquisa qualitativa exploratória baseada na análise de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. **Resultados:** Durante a pesquisa, verificou-se o posicionamento de tribunais. O TRT da 5ª Região entendeu que o acionamento habitual do empregado fora da jornada por WhatsApp ou ligações pode gerar indenização por dano moral. O TRT da 13ª Região também reconheceu violação quando houve contato frequente com o trabalhador durante as férias. No mesmo sentido, o TRT da 2ª Região considerou que a exigência de disponibilidade permanente por meios telemáticos, com cobranças fora da jornada e inclusão em grupos corporativos, configura abuso do poder diretivo e violação aos direitos da personalidade, mesmo sem caracterizar sobreaviso. O TRT da 3ª Região afirmou que o direito à desconexão integra as garantias constitucionais de saúde e lazer, sendo cabível reparação civil quando o trabalhador é privado do descanso e do convívio social. Por outro lado, o TRT da 4ª Região destacou que o simples envio de mensagens fora do expediente não configura automaticamente dano moral, exigindo comprovação de prejuízo efetivo à vida pessoal. No Tribunal Superior do Trabalho, decisão monocrática reconheceu o direito à desconexão como garantia de não ser acionado fora da jornada, assegurando os períodos de descanso, ressaltando que não configura, por si só sobreaviso, conforme a Súmula 428 do TST. **Conclusões:** Conclui-se que a jurisprudência trabalhista brasileira tem reconhecido o direito à desconexão como proteção ao descanso, lazer e vida privada, admitindo indenização por dano moral quando há contato habitual fora da jornada ou prejuízo ao descanso. Contudo, parte dos tribunais exige comprovação de prejuízo efetivo à vida pessoal. Além disso, conforme a Súmula 428 do TST, o simples envio de mensagens fora do expediente não caracteriza sobreaviso.

Palavras-chave: Desconexão; Jornada de Trabalho; Saúde Ocupacional.