

O DIREITO À DESCONEXÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DIGITAL: O IMPACTO DO USO DE TECNOLOGIAS NA JORNADA DE TRABALHO E NA VIDA PESSOAL DOS EMPREGADOS ⁽¹⁾.

Rafaela de Queiroz Bezerra⁽²⁾; Thayssa Paiva de Castro⁽³⁾; Márcio Aderiam Alacóque de Oliveira ⁽⁴⁾; Kelson Sóstenes de Lima Oliveira Júnior⁽⁵⁾; Maria Regidiana da Conceição⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Trabalho desenvolvido no VI Congresso Nacional de Pesquisa e Extensão em Ciências Sociais, Humanas e da Saúde (CONPECS), sob orientação da professora Maria Regidiana da Conceição, na Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP;

⁽²⁾ Discente; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; Pau dos Ferros, Rio Grande do Norte; rafaelaqueirozbbn@gmail.com;

⁽³⁾ Discente; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; Pau dos Ferros, Rio Grande do Norte; thayssa.paiva18@hotmail.com;

⁽⁴⁾ Discente; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; Pau dos Ferros, Rio Grande do Norte; marcialacoque@hotmail.com;

⁽⁵⁾ Discente; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; Pau dos Ferros, Rio Grande do Norte; kelsonsostenes@hotmail.com;

⁽⁶⁾ Mestre; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar.

PALAVRAS-CHAVE: descanso; relações de trabalho; conectividade permanente.

INTRODUÇÃO

No cenário vigente, a disseminação das tecnologias digitais transformou significativamente as relações de trabalho, promovendo maior flexibilidade da jornada e reduzindo os limites entre o tempo destinado ao trabalho e à vida pessoal. Embora essa realidade favoreça a produtividade e a adaptação às exigências do mercado, também intensifica a sobrecarga laboral e invade o espaço de descanso do trabalhador. Diante dessa realidade, Dornelles e Marders (2020) destacam a importância do direito à desconexão como instrumento de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador.

A consolidação do trabalho digital e o uso constante de meios telemáticos suscitam reflexões acerca dos impactos dessa dinâmica sobre a saúde mental e a qualidade de vida dos empregados, além de evidenciarem a necessidade de instrumentos normativos capazes de assegurar o direito à desconexão. Nessa perspectiva, Machado e Oliveira (2021) ressaltam que a conectividade permanente pode comprometer o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, tornando necessária a adoção de mecanismos de proteção ao trabalhador.

Nesse contexto, o problema que orienta a presente pesquisa consiste no seguinte questionamento: de que maneira o direito à desconexão pode ser efetivamente garantido no ordenamento jurídico brasileiro diante dos desafios impostos pelo avanço tecnológico e pela flexibilização das relações de trabalho?

A pesquisa justifica-se pela crescente ampliação do trabalho digital e da conectividade permanente, fatores que intensificam as jornadas laborais e reduzem o tempo destinado ao

descanso, ao lazer e à convivência familiar. Sua relevância reside na necessidade de discutir mecanismos jurídicos aptos a assegurar a proteção da saúde física e mental do trabalhador.

Dessa forma, o presente trabalho objetiva analisar os impactos das tecnologias digitais na jornada laboral e investigar mecanismos jurídicos voltados à efetivação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, pois busca compreender fenômenos sociais e jurídicos relacionados ao direito à desconexão e aos impactos da hiperconectividade nas relações laborais, privilegiando a interpretação e a análise crítica dos dados, em consonância com a concepção de pesquisa qualitativa apresentada por Oliveira e Mialhe (2016).

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica, desenvolvida a partir da análise de livros, artigos científicos, dissertações e teses pertinentes ao tema, permitindo o aprofundamento teórico da matéria estudada, nos termos de Gil (2010). Também possui natureza documental, considerando a utilização de legislação, projetos de lei, decisões judiciais e documentos institucionais relacionados ao direito à desconexão, conforme classificação apresentada por Marconi e Lakatos (2009).

A pesquisa adota, ainda, perspectiva comparativa, mediante o confronto entre o sistema jurídico brasileiro e experiências internacionais relacionadas à regulamentação da desconexão digital e à proteção do descanso do trabalhador, conforme entendimento de Fachin (2017). Serão observadas decisões judiciais e propostas legislativas relacionadas ao tema, com o intuito de evidenciar semelhanças, diferenças e possíveis caminhos de aperfeiçoamento normativo.

Por fim, emprega-se o método dedutivo, partindo-se da análise de normas gerais e construções doutrinárias para a compreensão das situações concretas relacionadas ao direito à desconexão (Pronadov e Freitas, 2013, p. 27).

A HIPERCONNECTIVIDADE E O DIREITO AO DESCANSO NAS RELAÇÕES LABORAIS

Em caráter preambular, impende destacar que o direito à desconexão laboral e a limitação da jornada de trabalho constituem garantias fundamentais intimamente ligadas à dignidade da pessoa humana, à saúde do trabalhador e ao direito ao lazer, conforme apontam

Dornelles e Marders (2020). Seu principal objetivo consiste em assegurar que o trabalho permaneça como direito social, afastando práticas de exploração incompatíveis com a proteção constitucional do trabalhador.

Historicamente, a relação entre trabalho, capital e tempo foi profundamente transformada pela Revolução Industrial. A substituição do labor artesanal pelo sistema mecanizado intensificou o controle do tempo de produção e impôs jornadas exaustivas, muitas vezes superiores a dezesseis horas diárias, em condições precárias que atingiam homens, mulheres e crianças. Tal cenário impulsionou a criação de normas voltadas à proteção da classe trabalhadora e à limitação da jornada, consoante observam Melo e Rodrigues (2018).

Nesse contexto, o reconhecimento do desgaste físico e mental decorrente do excesso de trabalho contribuiu para o surgimento das primeiras normas trabalhistas de caráter protetivo, conforme destaca Veiga *et al.* (2020). A delimitação da jornada consolidou-se, assim, como instrumento indispensável à preservação da saúde do trabalhador e à garantia de condições mínimas de dignidade.

No plano internacional, a Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1919, representou marco relevante ao estabelecer a jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 reforçou essa proteção por meio do artigo 7º, especialmente em seus incisos XIII, XV e XXII, ao limitar a duração do trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, assegurando ainda intervalos e descanso semanal remunerado.

Apesar desses avanços, as inovações tecnológicas e comunicacionais passaram a reduzir as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. Segundo matéria publicada pelo portal Genyo (2024), o trabalhador brasileiro acumula, em média, 18 horas extras mensais, evidenciando a intensificação da sobrejornada decorrente da conectividade permanente.

A flexibilização das relações laborais e a expansão do modelo produtivo contemporâneo contribuíram para a naturalização das horas extras, em alguns casos resultando em graves consequências à saúde do trabalhador. Exemplo disso ocorreu em 2006, quando o Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública contra a empresa Metalsider Ltda., em razão do falecimento de empregado cuja morte foi associada à exaustão provocada pelo excesso de jornada e pela supressão do descanso semanal, consoante agrega Melo e Rodrigues (2018).

Além disso, tornaram-se frequentes os casos de adoecimento psíquico relacionados às jornadas extensas e à disponibilidade contínua do empregado, especialmente a síndrome de *burnout*. Pesquisa realizada pela Gattaz Health and Results (2023), em parceria com a Universidade de São Paulo (USP), apontou elevados índices de sintomas depressivos, ansiedade

e *burnout* entre trabalhadores brasileiros. Conforme o Ministério da Saúde, a síndrome caracteriza-se como transtorno emocional decorrente do excesso de trabalho e da pressão constante no ambiente laboral. Nesse sentido, Almeida, Souza e Ferreira (2022) destacam que o teletrabalho e a hiperconectividade intensificaram os impactos negativos à saúde mental dos trabalhadores.

A popularização dos smartphones, aplicativos de mensagens e e-mails corporativos intensificou a expectativa de disponibilidade permanente do trabalhador, inclusive fora do horário de expediente. Tal realidade afeta especialmente trabalhadores submetidos a múltiplas jornadas, em especial mulheres que acumulam atividades profissionais, domésticas e familiares, comprometendo o efetivo exercício do direito ao repouso e ao lazer, consoante agregoa Abul Hossan (2023)

No direito comparado, diversos países já avançaram na regulamentação do direito à desconexão. A França adota mecanismos de negociação coletiva para disciplinar o tema em empresas com mais de cinquenta empregados. A Itália, por meio da Lei nº 81/2017, a Espanha, pela Lei Orgânica nº 3/2018, e a Bélgica também passaram a reconhecer expressamente esse direito. Em Portugal, a Lei nº 83/2021 proibiu o contato do empregador com o empregado durante os períodos de descanso, salvo situações excepcionais de força maior, conforme destacam Machado e Oliveira (2021).

No cenário brasileiro, entretanto, ainda persiste lacuna normativa específica acerca do direito à desconexão, restringindo-se o tema à tramitação de projetos legislativos, dentre os quais se destacam o Projeto de Lei nº 4.044/2020 e o Projeto de Lei nº 1.142/2024 (Brasil, 2020). Paralelamente, levantamento realizado pela DataLawyer identificou cerca de 23.750 ações ajuizadas na Justiça do Trabalho entre 2014 e 2023 envolvendo o direito à desconexão, demonstrando o crescente impacto da matéria no âmbito judicial, conforme apontam Dornelles e Marders (2020).

Dessas demandas, o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido que a permanência do empregado em disponibilidade contínua, mediante uso de aparelhos eletrônicos, viola o direito ao descanso e caracteriza hipótese de sobreaviso (Brasil, 2023).

Nesse sentido, decisões como essa têm servido de parâmetro para a consolidação de entendimento acerca da impossibilidade de submeter o empregado à disponibilidade permanente. O reconhecimento judicial de que o trabalhador não consegue se desconectar e tais hipóteses reforça a necessidade de se conferir maior densidade normativa ao tema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o avanço tecnológico, ao reduzir as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso, contribuiu para a intensificação da sobrecarga laboral e para o surgimento de quadros patológicos associados ao excesso de atividade, como o burnout. A pandemia da Covid-19, ao impulsionar o teletrabalho e os regimes híbridos, evidenciou ainda mais a urgência de normas capazes de assegurar, de modo efetivo, o direito à desconexão digital.

As experiências internacionais demonstram que a tutela desse direito depende da imposição de deveres objetivos ao empregador, especialmente no sentido de evitar contatos indevidos durante os períodos de descanso. No Brasil, embora o Projeto de Lei nº 4.044/2020 (Brasil, 2020) represente avanço importante ao reconhecer a temática, ainda se faz necessária a construção de mecanismos mais claros de responsabilização e de harmonização com o sistema jurídico vigente.

As decisões do Tribunal Superior do Trabalho revelam esforço de adaptação aos novos paradigmas tecnológicos, mas ainda subsistem debates quanto aos contornos jurídicos do dever de não contatar e à extensão da proteção ao descanso. Diante desse cenário, impõe-se a modernização do marco normativo trabalhista e o aprofundamento das pesquisas sobre a responsabilidade civil por danos morais decorrentes de jornadas extenuantes e da hiperconexão.

Somente com uma regulação mais precisa será possível assegurar ao trabalhador não apenas a sua saúde física e psíquica, mas também o direito ao lazer, à vida familiar e à preservação de sua dignidade. A eficácia do direito à desconexão exige o reconhecimento de que o trabalhador não pode ser tratado como mera mercadoria, e de que o trabalho deve permanecer submetido a limites compatíveis com a proteção da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABUL Hosson, SANTOS Natália. **Trabalho sem fim: sobre o direito à desconexão digital**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2023.

ALMEIDA, Yasmin Lago de; SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra de; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista Jurídica do CESUPA**, Belém, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022. Disponível em: https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/pt_BR/article/view/53. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 1.142**, de 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2427973&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 13 maio 2026.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 4.044/2020**. Disponível em:
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0010497-58.2016.5.15.0038**. Relatora: Maria Helena Mallmann. Julgado em: 14 abr. 2023. Publicado em: 20 abr. 2023.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 16-27, 2020. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179990>. Acesso em: 17 mar. 2025.

GENYO. **Média de horas extras por mês no Brasil: dados e impactos na jornada de trabalho**. Genyo, 2024. Disponível em: <https://genyo.com.br/horas-extras-por-mes/>. Acesso em: 15 maio 2026.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MACHADO, Carmo Sousa; OLIVEIRA, João Galamba de. Direito à desconexão: como evitar a intrusão e a exaustão? **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 743-770, 2021. Disponível em: https://idt.fduisboa.pt/ridt/ridt-1/direito-a-desconexao-como-evitar-a-intrusao-e-a-exaustao/?doing_wp_cron=1779575036.0529720783233642578125. Acesso em: 22 abr. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: LTr, 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, Adriana Ferreira Serafim de; MIALHE, Jorge Luis. A possibilidade de desenvolver pesquisas no campo jurídico valendo-se da metodologia de abordagem qualitativa. **Revista de Pesquisa e Educação Jurídica**, v. 2, n. 1, 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/rpej/article/view/158/0>. Acesso em: 15 maio 2026.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

VEIGA, Fábio da Silva *et al.* **Direitos fundamentais e inovações no direito**. Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2020.