XI SEMANA ACADÊMICA
01 à 03 de Junho
A Sociedade do cansaço: SAÚDE MENTAL E A CULTURA DO DESEMPENHO NA ERA DIGITAL
FACULDADE VIDAL

O DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL.

Francisco Wellington Gonçalves Maia [1]
Luna Dinarely de Oliveira[2]
Patrícia de Sousa Fernandes [3]
Silvio Carlos Moisés de Castro [4]

RESUMO

O debate acerca da carga horária laboral originou-se no contexto da revolução industrial, através da intervenção estatal mais presente. No Brasil a regulamentação da jornada de trabalho começou a ganhar força a partir de 1932. Todavia, com a evolução das tecnologias surge o problema da hiperconexão do trabalhador, fazendo com que ele acabe consumindo do seu tempo de descanso e lazer por não se desconectar de suas atividades laborais. O objetivo geral é avaliar o direito à desconexão dos brasileiros em suas relações laborais observando como as tecnologias impactam no mundo do trabalho. Para fundamentar essa compreensão, adota metodologia de caráter qualitativo e bibliográfico, baseada no exame da legislação constitucional e trabalhista brasileira e em produções acadêmicas de autores como Scalzilli (2020) e Silva (2022). correlatas ao tema. Conclui-se que a garantia jurídica à desconexão, amparada pelo freio ao abuso de direito, atua como limite indispensável para preservar a saúde e a dignidade humana do trabalhador na era digital.

PALAVRAS-CHAVE: DIREITO À DESCONEXÃO; RELAÇÕES LABORAIS; MEIO AMBIENTE DO TRABALHO; SAÚDE MENTAL

INTRODUÇÃO

O debate acerca da carga horária laboral originou-se no contexto da revolução industrial. Naquele período, a intervenção estatal nas relações de trabalho tornou-se necessária para a garantia de subsistência e o bem-estar dos empregados, resultando em normas pioneiras

[1]FACULDADE VIDAL: Prof. Esp. e-mail: wellington.adv.maia@gmail.com
[2]FACULDADE VIDAL: Graduanda em Direito. e-mail:lunadinarely1@gmail.com
[3]FACULDADE VIDAL: Prof. Me. em Ciências Sociais e Humanas pela UERN. e-mail: pattriciasfernandes8@gmail.com
[4]FACULDADE VIDAL: Graduando em Direito. e-mail: silviocarloscastro@gmail.com

de proteção trabalhista, que estabeleceram limites objetivos para a jornada de trabalho (Silva, 2022).

Segundo Silva (2022), no Brasil a regulamentação da jornada de trabalho começou a ganhar força em 1932, quando o limite de 8 horas foi fixado para os comerciários. Entre 1933 e 1934 outras profissões tiveram suas jornadas limitadas. Apesar disso, o grande marco da legislação trabalhista brasileira ocorreu somente em 1943, com a criação da CLT (Brasil, 2022).

O estabelecimento de limites da carga horária laboral visa assegurar períodos de repouso e lazer, amparando-se em pilares biológicos, sociais e econômicos (Silva, 2022). No ordenamento jurídico brasileiro tal restrição está consolidada pelo Art 7º, inciso XIII da Constituição Federal, e detalhada entre os artigos 58 e 65 da CLT (Brasil, 2026).

Adicionalmente, a evolução das tecnologias de informação e comunicação transformou profundamente o mundo do trabalho. A antiga barreira física do escritório ou da fábrica, deu lugar a uma presença digital constante. Com o teletrabalho e as gestões feitas por algoritmos, surge o problema da hiperconexão do trabalhador, fazendo com que ele acabe consumindo do seu tempo de descanso e lazer por não se desconectar de suas atividades laborais (Scalzilli, 2020).

A presente pesquisa tem como objetivos avaliar o direito à desconexão dos brasileiros em suas relações laborais observando como as tecnologias impactam no mundo do trabalho, além de analisar a legislação sobre a hiperconexão laboral e os danos acarretados aos empregados desse esforço excessivo.

METODOLOGIA

A pesquisa desenvolveu-se a partir de uma abordagem qualitativa teórico-reflexiva, com base em revisão bibliográfica. Busca-se uma reflexão crítica sobre os impactos da evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e da gestão algorítmica na teoria da jornada de trabalho e no advento do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro (Scalzilli, 2020). Parte-se do pressuposto que o conhecimento jurídico trabalhista não é estanque, sendo continuamente desafiado por transformações sociotécnicas, que exigem uma reinterpretação da barreira entre o tempo à disposição do empregador e a vida privada do trabalhador.

As fontes primárias utilizadas compreendem a Constituição Federal de 1988, a Consolidação de Leis do Trabalho (Brasil, 2026) e jurisprudências pertinentes ao tema. Como fontes secundárias foram analisadas obras de referência em direito do trabalho, especialmente aquelas voltadas à análise da hiperconexão laboral, do teletrabalho e das patologias decorrentes

da erosão do tempo de repouso, como a síndrome de burnout, autores como Scalzilli (2020), Silva (2022), Silva (2025a) e Silva (2025b).

O trabalho não se propõe a esgotar o tema, mas lançar questionamentos para uma possível readequação dos conceitos de "tempo à disposição" e "limites da jornada" na era digital, a partir de um diálogo crítico reflexivo entre as normas protetivas clássicas e as novas realidades da hiperconectividade das relações laborais no Brasil.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com Scalzilli (2020), a evolução das tecnologias de informação não apenas mudou o local de trabalho, mas consolidou a chamada Revolução 4.0, que transformou profundamente a relação de poder entre patrão e empregado. Antigamente, a subordinação era clara e física; hoje, vivemos o controle algorítmico (Scalzilli, 2020). Com a hiperconexão, as fronteiras que separam o horário do expediente do descanso praticamente desaparecem. Nesse novo cenário, o trabalhador vive em estado de prontidão constante. Ferramentas digitais como WhatsApp acabam transformando a vida privada e o ambiente doméstico em uma extensão direta do trabalho, onde o funcionário nunca está de fato "fora do serviço" (Silva, 2022).

Com base nos artigos 200 e 225 da Constituição Federal vigente (Brasil, 2026), entende-se que o ambiente de trabalho deve ser equilibrado garantindo a segurança física e mental de quem trabalha. Quando a empresa invade habitualmente o tempo de descanso por meio de ferramentas digitais, cria-se uma forma de desequilíbrio no meio ambiente laboral digital (Silva, 2022).

Hoje a responsabilidade do empregador de oferecer um ambiente seguro não termina quando o funcionário sai do escritório ou desliga o computador da empresa. Esse dever se estende ao uso ético da tecnologia, garantindo que as ferramentas digitais não se tornem fontes de adoecimento (Silva, 2025b). Ademais, Silva (2025a) descreve que para garantir a efetividade de proteção, o respeito aos períodos de folga e o fim das mensagens fora de hora são fundamentais para evitar riscos psicológicos e o esgotamento profissional, como a Síndrome de Burnout. Trata-se, portanto, de uma proteção indispensável para preservar a integridade mental do trabalhador diante das pressões da era digital (Silva, 2025a).

Embora uma leitura rápida do Art. 62 da CLT (Brasil, 2026) sugira que o teletrabalho não precisa de controle de horário, essa regra não pode ser aplicada de forma cega. No direito do trabalho, vale o que acontece na prática (Princípio da Primazia da realidade). A Justiça brasileira já entende que, se a empresa possui meios técnicos para monitorar o funcionário (como registro de login, rastreio de atividades e metas em tempo real), não se pode fingir que o controle não existe (Scalzilli, 2020).

Nesse cenário, o Art. 187 do Código Civil (Brasil, 2026), que trata do abuso de direito, serve como um freio do poder da empresa. O empregador tem o direito de dirigir o trabalho, mas esse direito tem limites. Quando ele usa ferramentas digitais para invadir o descanso do empregado, ele ultrapassa os limites sociais e econômicos do seu direito. O que era um comando legítimo acaba se tornando um ato ilícito e causando consequências danosas ao trabalhador.

Diferente do dano moral, que está ligado a sentimentos de dor e humilhação, o dano existencial foca no prejuízo ao "projeto de vida" e ao "direito ao tempo" (Silva, 2022). Quando se exige que o trabalhador esteja disponível o tempo todo, ele acaba sendo impedido de estudar, conviver em família ou simplesmente descansar. Na prática, isso esvazia a vida do indivíduo fazendo com que ela se resuma apenas ao trabalho.

A reparação financeira nesse caso, baseada no Art. 944 do Código Civil (Brasil, 2026), tem dois objetivos principais: tentar reparar o vazio deixado pela perda do tempo de lazer e de convívio social (compensar); punir a empresa para que ela não repita esse comportamento. A ideia é desestimular o uso da "escravidão digital" como uma estratégia de gestão, mostrando que não compensa financeiramente invadir a vida privada do funcionário (Scalzilli, 2020).

CONCLUSÃO

Portanto, fica claro que proteger o trabalhador na era digital exige uma revisão dos conceitos de controle e subordinação. Essa pesquisa demonstrou que a falta de limites entre o trabalho e o descanso prejudica os planos de vida do indivíduo e fere sua dignidade. O direito à desconexão surge, por fim, como uma proteção essencial para a sociedade. Sem limites para a presença digital constante das empresas, o direito ao lazer e à própria saúde mental acaba sendo anulado.

É papel da Justiça e das leis garantir que a inovação tecnológica sirva para o progresso humano, e não à exploração ou ao adoecimento de quem trabalha. O objetivo final deve ser sempre colocar o ser humano no centro, garantindo que a tecnologia seja uma ferramenta de evolução e não de degradação da saúde física e mental.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03 /leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 5 maio 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 5 maio 2026.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão:** uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SILVA, Brunna Jéssica Martins Olinto da. **Além do expediente:** como garantir o direito à desconexão do trabalho e proteger a saúde mental na era digital. Orientador: Bento Herculano Duarte Neto. 2025. 8 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2025, a.

SILVA, Mônica Luana Leandro da. **A possibilidade de aplicação do direito à desconexão na Justiça do Trabalho brasileira:** análise de decisões judiciais dos tribunais regionais e superiores. Orientadora: Tatiana de Oliveira Takeda. 2025. Artigo Científico (Graduação em Direito) – Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2025, b.

SILVA, Paulo César Alves da. **Do dano existencial nas relações de trabalho via home office no período de pandemia e o direito de desconexão.** Orientadora: Luciane Cardoso Barzotto. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.