125
MAR/ABR 2025

Coordenadores
Alexandre Agra Belmonte
Ives Gandra Martins Filho
Luciano Martinez
Nelson Mannrich
Rodolfo Pamplona Filho

Conselho Científico
Bento Herculano
Christiana D'Arc Damasceno Oliveira
Eduardo Adamovich
Gustavo Filipe Barbosa Garcia
Sérgio Torres Teixeira
Theresa Nahas

Conselho Editorial
Almir Pazzianotto Pinto
Amador Paes de Almeida
André Jobim de Azevedo
Carlos Henrique Bezerra Leite
Cássio de Mesquita Barros Júnior (*in memoriam*)
Cláudio A. Couce de Menezes
Estêvão Mallet
Flávia Pessoa
Gabriela Neves Delgado
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho
Luciane Barzotto
Luiz Carlos Robortella
Maria Cristina Peduzzi
Mauricio Godinho Delgado
Ney Maranhão
Sergio Pinto Martins
Valdir Florindo
Vólia Bomfim
Yone Frediani

Revista Magister de Direito do Trabalho

Studium ac Labor
ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

LEX MAGISTER

ISSN 2236-7810

Revista Magister de Direito do Trabalho

v. 21 n. 125

março/abril 2025

Repositório Autorizado de Jurisprudência
Tribunal Superior do Trabalho – nº 27/2005

Classificação Qualis/Capes: B1

Editor

Fábio Paixão

Coordenadores

Alexandre Agra Belmonte – Ives Gandra Martins Filho – Luciano Martinez
Nelson Mannrich – Rodolfo Pamplona Filho

Conselho Científico

Bento Herculano – Christiana D'Arc Damasceno Oliveira – Eduardo Adamovich
Gustavo Filipe Barbosa Garcia – Sérgio Torres Teixeira – Theresa Nahas

Conselho Editorial

Almir Pazzianotto Pinto – Amador Paes de Almeida – André Jobim de Azevedo
Carlos Henrique Bezerra Leite – Cássio de Mesquita Barros Júnior (*in memoriam*)
Cláudio Armando Couce de Menezes – Estêvão Mallet – Flávia Pessoa
Gabriela Neves Delgado – Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho – Luciane Barzotto
Luiz Carlos Robortella – Maria Cristina Peduzzi – Mauricio Godinho Delgado
Ney Maranhão – Sergio Pinto Martins – Valdir Florindo
Vólia Bomfim – Yone Frediani

Colaboradores deste Volume

André Araújo Molina – Andressa Munaro Alves
Breno Weschenfelder Antunes de Oliveira – Denise Pires Fincato
Epifanio A. Nunes – Georgenor de Sousa Franco Filho – Luciano Martinez
Marcelo Francisco Nogueira – Maurício de Carvalho Góes
Platon Teixeira de Azevedo Neto – Rodolfo Pamplona Filho
Samantha Fonseca Steil Santos e Mello – Vanessa Rocha Ferreira
Versalhes Enos Nunes Ferreira – Vinícius Katsumi Fugi

© Revista Magister de Direito do Trabalho

Publicação bimestral da Editora Magister à qual se reservam todos os direitos, sendo vedada a reprodução total ou parcial sem a citação expressa da fonte.

A responsabilidade quanto aos conceitos emitidos nos artigos publicados é de seus autores.

Artigos podem ser encaminhados para o e-mail: editorial@editoramagister.com. Não devolvemos os originais recebidos, publicados ou não.

As íntegras dos acórdãos aqui publicadas correspondem aos seus originais, obtidos junto ao órgão competente do respectivo Tribunal.

Esta publicação conta com distribuição em todo o território nacional.

A editoração eletrônica foi realizada pela Editora Magister, para uma tiragem de 3.100 exemplares.

Revista Magister de Direito do Trabalho

n. 1 (jul./ago. 2004)-.– Porto Alegre: Magister, 2004
Bimestral. Coordenadores: Alexandre Agra Belmonte, Ives Gandra Martins Filho, Luciano Martinez, Nelson Mannrich e Rodolfo Pamplona Filho.
n. 125 (mar./abr. 2025)

ISSN 2236-7810

1. Direito do Trabalho – Periódico. 2. Direito Administrativo – Periódico.

CDU 349.2(05)
CDU 351(05)

Ficha catalográfica: Leandro Augusto dos Santos Lima – CRB 10/1273

Capa: Apollo 13

Conselho Editorial Internacional

Alberto Levi (Itália)
Antoine Jeammaud (França)
Catarina de Oliveira Carvalho (Portugal)
Giuseppe Ludovico (Itália)
Jordi Garcia Viña (Espanha)
Júlio Gomes (Portugal)
Mario Garmendia Arigón (Uruguai)
Pedro Romano Martinez (Portugal)
Sergio Gamonal Contreras (Chile)
Tatiana Sachs (França)

Editora Magister

Diretor: Fábio Paixão

Alameda Coelho Neto, 20
Boa Vista – Porto Alegre – RS – 91340-340

Sumário

Doutrina

1. *Online/Offline*: o Direito à Desconexão do Trabalho em um Mundo Hiperconectado
   Luciano Martinez 5
2. Responsabilidade Civil por Dano Extrapatrimonial nas Relações Trabalhistas: Breve Análise dos Artigos do Título II-A da CLT
   Rodolfo Pamplona Filho e *Epifanio A. Nunes* 21
3. Como a Filosofia da Linguagem Pode Contribuir com o TST
   André Araújo Molina 50
4. Negociação Coletiva e os Obstáculos Impostos pela Unicidade Sindical no Brasil
   Platon Teixeira de Azevedo Neto e *Vinícius Katsumi Fugi* 81
5. Deportação
   Georgenor de Sousa Franco Filho 93
6. O Trabalhador como Senhor de suas Escolhas: os *Nudges* e o Esvaziamento da Subordinação Algorítmica
   Denise Pires Fincato e *Breno Weschenfelder Antunes de Oliveira* 99
7. Plataformização do Trabalho e Trabalho Decente: Desafios à Realização do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8
   Vanessa Rocha Ferreira e *Versalhes Enos Nunes Ferreira* 118
8. Inspeção Judicial na Justiça do Trabalho: Elemento de Prova e de Contribuição para a Celeridade Processual
   Samantha Fonseca Steil Santos e Mello e *Marcelo Francisco Nogueira* 140
9. Nanotecnologias e a Saúde Produtiva no Trabalho à Luz do Fenômeno Social da Trabalhabilidade
   Maurício de Carvalho Góes e *Andressa Munaro Alves* 154

Jurisprudência

1. Tribunal Superior do Trabalho – Rito Sumaríssimo. Responsabilidade Solidária. Grupo Econômico. Contrato de Trabalho Firmado Antes da Vigência da Lei nº 13.467/2017 e Encerrado Após a Vigência Desta
   Relª Minª Maria Helena Mallmann 171
2. Tribunal Superior do Trabalho – Indenização por Danos Morais. Doença Ocupacional. *Quantum* Indenizatório. Transcendência Política Reconhecida
   Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro..... 178

3. Tribunal Superior do Trabalho – Honorários Sucumbenciais. Reclamação Trabalhista Ajuizada Após a Entrada em Vigor da Lei nº 13.467/2017. ADI 5.766
Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva 184

Diretrizes para Submissão de Artigos Doutrinários 189

Online/Offline: o Direito à Desconexão do Trabalho em um Mundo Hiperconectado

LUCIANO MARTINEZ

Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela USP. Pós-Doutorado em Direito do Trabalho pela PUCRS. Mestre em Direito Privado e Econômico pela UFBA. Professor-Associado III da FD da UFBA desde 2010. Juiz do TRT 5 desde 1995. Titular da Cadeira 52 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e Titular da Cadeira 26 da Academia de Letras Jurídicas da Bahia. E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com.

RESUMO: Este artigo aborda o direito à desconexão do trabalho no contexto de uma sociedade hiperconectada, em que as tecnologias digitais desafiam constantemente as fronteiras entre a vida profissional e pessoal. Analisa-se o fenômeno da hiperconexão, destacando seus impactos na saúde física e mental dos trabalhadores e na organização das jornadas laborais. O estudo explora os fundamentos jurídicos desse direito emergente, considerando as legislações internacionais, especialmente na França, Portugal e Austrália, e sua situação atual no Brasil. Discute-se também o papel das empresas na promoção da desconexão por meio de políticas institucionais e bloqueios tecnológicos. Por fim, são apresentadas propostas práticas e jurídicas para assegurar ambientes de trabalho mais equilibrados e sustentáveis, enfatizando a necessidade urgente de regulamentação específica para proteger a saúde e a dignidade dos trabalhadores no ambiente digital.

PALAVRAS-CHAVE: Direito à desconexão. Hiperconectividade. Saúde ocupacional. Jornada de trabalho. Tecnologia e trabalho.

SUMÁRIO: Introdução. 1. A hiperconexão humana: conexões em múltiplas dimensões; 1.1. Conexões profissionais e tecnológicas; 1.2. O papel da tecnologia no contexto das relações sociais e trabalhistas. 2. O direito à desconexão do trabalho: fundamentos e definição; 2.1. Conceito e origem do direito à desconexão; 2.2. Contextualização jurídica no cenário brasileiro e internacional. 3. Aspectos jurídicos e práticos do direito à desconexão; 3.1. O dever de abstenção do empregador; 3.2. A autonomia privada para bloqueio de sistemas eletrônicos; 3.3. Expropriação do tempo livre: limites da jornada de trabalho. 4. Impactos das práticas abusivas; 4.1. Sobreaviso e prontidão: regulamentação e abusos; 4.2. As férias como estado protegido de descanso; 4.3. Consequências jurídicas e sociais do ilícito civil-trabalhista. Conclusão. Referências.

Introdução

Nos últimos anos, a crescente integração de tecnologias digitais às diversas esferas da vida transformou significativamente a maneira como nos relacionamos e trabalhamos. A hiperconexão tecnológica trouxe inúmeros benefícios, como o acesso imediato à informação e a facilitação da comunicação. Contudo, ela também gerou novos desafios, especialmente no campo das relações laborais, ao borrar as fronteiras entre trabalho e vida pessoal. Nesse contexto, emerge a problemática: como assegurar o direito à desconexão dos trabalhadores em um mundo hiperconectado, onde a conexão constante é frequentemente interpretada como sinônimo de produtividade e disponibilidade?

A análise começa pela compreensão da hiperconexão humana como um fenômeno multifacetado, abarcando não apenas o trabalho, mas também conexões familiares, educacionais, afetivas e tecnológicas. Essas conexões, embora essenciais para a experiência humana, podem gerar sobrecarga quando não equilibradas. O papel da tecnologia será examinado como um elemento que intensifica essas interações, mas que também pode ser usado como uma ferramenta de gestão mais saudável e ética das relações laborais.

O artigo avança para explorar os fundamentos e a definição do direito à desconexão, uma conquista recente no cenário jurídico internacional e nacional. Será abordada sua concepção como um desdobramento do direito à privacidade e à dignidade do trabalhador, destacando como diferentes legislações ao redor do mundo têm tratado a questão. Especial atenção será dada ao contexto brasileiro, em que a legislação ainda enfrenta desafios para regulamentar de maneira eficiente os limites entre o trabalho e o descanso necessário.

Na sequência, serão analisados os aspectos jurídicos e práticos do direito à desconexão, com destaque para o papel do empregador e da autonomia privada na gestão de sistemas eletrônicos. Além disso, será discutida a problemática da expropriação do tempo livre dos trabalhadores, especialmente em jornadas de trabalho que extrapolam os limites legais e em situações de sobreaviso. Essas práticas, cada vez mais comuns, serão criticadas à luz dos direitos fundamentais do trabalhador.

Os impactos das práticas abusivas na saúde física e mental dos trabalhadores serão detalhados em capítulos específicos. Serão abordados casos concretos, como a violação do direito às férias e o uso indiscriminado de sobreaviso, além das consequências jurídicas decorrentes de ilícitos civis-trabalhistas. O objetivo é demonstrar como a ausência de regulamentação clara do direito à desconexão pode prejudicar não apenas os trabalhadores, mas também a eficiência e o bem-estar nas relações laborais.

Por fim, o artigo apresenta reflexões críticas sobre o tema, criando elos entre o direito à desconexão às demandas de uma sociedade hiperconectada que busca equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida. A conclusão sintetiza os argumentos apresentados e propõe soluções práticas e jurídicas que possam viabilizar um ambiente laboral mais saudável e sustentável. Assim, busca-se responder à questão central levantada inicialmente: é possível desconectar-se sem comprometer os benefícios das tecnologias e as exigências do trabalho contemporâneo?

1. A hiperconexão humana: conexões em múltiplas dimensões

O ser humano, desde o seu nascimento, é envolvido em uma teia constante de conexões que definem, moldam e sustentam sua existência. Cada vínculo formado, seja ele afetivo, profissional, espiritual ou tecnológico, reflete uma necessidade natural de interação e pertencimento. Todavia, essas conexões não são permanentes; o equilíbrio da vida depende da capacidade de alternar entre conexão e desconexão, adaptando-se às exigências das diferentes dimensões da existência. Quando o ciclo natural de vinculação e desvinculação é interrompido, surgem tensões que podem prejudicar o desenvolvimento humano[1].

Na esfera familiar, os vínculos entre pais e filhos são os primeiros a surgir e têm impacto determinante na formação emocional e psicológica. A relação parental, por exemplo, requer constante conexão para prover segurança e amor, mas também momentos de autonomia, como quando uma criança explora o ambiente sem supervisão direta. Entre irmãos, a convivência promove aprendizado e afeto, mas o distanciamento temporário, como em atividades individuais, é igualmente essencial para a construção de identidade pessoal. Similarmente, as interações com avós e tios criam uma herança cultural e emocional que, por vezes, cede espaço à independência.

Já nas conexões sociais, a amizade e os relacionamentos amorosos oferecem suporte emocional e senso de pertencimento. O excesso de envolvimento, porém, pode ser prejudicial, exigindo pausas que permitam reflexões e individualidade. Redes sociais comunitárias ou virtuais também desempenham papel significativo, embora sejam, frequentemente, acompanhadas do desafio de se desconectar de interações muitas vezes superficiais ou desgastantes.

Durante a vida, o indivíduo se conecta também com o conhecimento formal e informal, explorando desde teorias acadêmicas até habilidades práticas. Contudo, a capacidade de desconectar-se do processo educacional é

1 Nesse sentido, leia-se: TURKLE, Sherry. *Alone together*: why we expect more from technology and less from each other. Basic Books, 2011.

fundamental para consolidar ideias e descansar a mente. A exposição contínua, sem intervalos, pode levar à sobrecarga cognitiva[2].

Paralelamente, as conexões com a cultura – seja por meio da literatura, artes ou tradições – enriquecem a vivência humana. Participar de um espetáculo teatral ou ler um livro, por exemplo, são experiências que conectam o indivíduo ao universo simbólico. Porém, a desconexão, como momentos de introspecção, possibilita a assimilação plena desses conteúdos. A inovação, por sua vez, demanda equilíbrio entre foco criativo e descanso, garantindo que novas ideias floresçam de maneira sustentável

1.1. Conexões profissionais e tecnológicas

O trabalho, como meio de sustento e reconhecimento social, é uma das conexões mais intensas e exigentes da vida adulta. O ambiente profissional favorece o crescimento e a colaboração, mas a desconexão, ao final de um expediente, é indispensável para preservar a saúde física e mental. No entanto, em tempos de tecnologias digitais, essa desvinculação é constantemente desafiada. Ferramentas de comunicação como *e-mails* e aplicativos corporativos estendem o alcance do trabalho para além do espaço físico, dificultando o desligamento.

As conexões tecnológicas desempenham papel ambíguo: facilitam o aprendizado e a comunicação, mas criam uma sensação de obrigatoriedade de estar sempre disponível. A automação e o acesso contínuo a informações globais ampliam a produtividade, mas também são responsáveis por um estado permanente de alerta, que pode levar à fadiga e ao esgotamento.

1.2. O papel da tecnologia no contexto das relações sociais e trabalhistas

A tecnologia emerge como um vetor de conexão ininterrupta em praticamente todas as esferas da vida. No âmbito social, a comunicação digital reforça vínculos com amigos e familiares distantes, mas também pode intensificar o isolamento, substituindo interações presenciais por virtuais. No ambiente laboral, o impacto é ainda mais evidente: sistemas automatizados e plataformas digitais estendem a presença do empregador na vida do trabalhador, invadindo o espaço que deveria ser reservado ao descanso.

Essa superconexão, especialmente em relações de trabalho subordinado, é frequentemente utilizada pelo empregador como mecanismo para maximizar a produtividade, ignorando as necessidades humanas de desconexão. A ausên-

---

2 Sobre a relação existente entre aproveitar as dádivas da internet e sacrificar a capacidade de ler e pensar profundamente, veja-se: CARR, Nicholas. *The shallows*: what the internet is doing to our brains. W.W. Norton & Company, 2010.

cia de limites claros entre os espaços de trabalho e descanso representa não apenas um desafio jurídico, mas também um obstáculo ao desenvolvimento saudável do trabalhador[3].

O problema surge quando o ser humano não consegue se desconectar de uma ou mais áreas de sua vida, ficando imerso em demandas constantes que impedem o equilíbrio e a renovação necessários para sua saúde e desenvolvimento. A tecnologia, embora uma aliada em muitos aspectos, tem se mostrado um canal de conexão permanente, especialmente no campo profissional, mas sempre traz uma faceta sombria[4].

A intensificação dessa conexão pelo empregador, ao exigir disponibilidade contínua, exemplifica como a ausência de desconexão pode transformar uma ferramenta em uma fonte de sobrecarga. Essa problemática, que será explorada em profundidade nos próximos capítulos, é central para compreender a urgência do direito à desconexão em um mundo hiperconectado.

2. O direito à desconexão do trabalho: fundamentos e definição

O direito à desconexão do trabalho é um direito contemporâneo, derivado do avanço das tecnologias de comunicação e da intensificação das relações de trabalho. Ele se refere à possibilidade de o trabalhador se desvincular de qualquer atividade laboral ou comunicação profissional fora do horário de expediente, garantindo sua liberdade pessoal e qualidade de vida. Esse direito está fundamentado em princípios constitucionais brasileiros, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os direitos sociais, que incluem a saúde, o lazer e a convivência familiar (art. 6º).

Sua definição está intrinsecamente ligada ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reconhecendo que a hiperconexão pode levar à sobrecarga mental e ao desgaste físico. Antropologicamente, a necessidade de limites no uso de dispositivos digitais para trabalho surge da percepção de que as relações humanas e a convivência social são indispensáveis para a formação integral do indivíduo e a preservação de valores coletivos.

Psicologicamente, o direito à desconexão também combate fenômenos como o *burnout*, que tem raízes na pressão constante por produtividade. A desconexão permite o repouso mental necessário para manter o bem-estar

3 Nesse sentido: FRIEDRICH, Natiele Cristina; CARVALHO, Gabriel Julio Alves. Direito à desconexão do trabalho. *Revista Foco*, v. 16, n. 5, 2023. Disponível em: https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/download/2010/1312/3439. Acesso em: 11 mar. 2025.

4 ZUBOFF, Shoshana. *The age of surveillance capitalism*: the fight for a human future at the new frontier of power. PublicAffairs, 2019.

emocional e a capacidade criativa do trabalhador. Essa visão é corroborada pela ciência do trabalho, que associa pausas adequadas a uma maior eficiência e longevidade nas carreiras.

O reconhecimento desse direito reflete a evolução da sociedade em priorizar a qualidade de vida sobre a cultura da hiperprodutividade. Sob o prisma sociológico, ele equilibra as relações de poder entre empregador e empregado, reafirmando a autonomia individual em um contexto de controle ampliado por ferramentas digitais.

2.1. Conceito e origem do direito à desconexão

O conceito de direito à desconexão nasceu na Europa, especialmente na França, com o reconhecimento de sua importância em 2016 pela Lei El Khomri. Ele se consolidou em um cenário de ampla digitalização do trabalho, em que as fronteiras entre vida profissional e pessoal começaram a se diluir. No Brasil, embora não haja regulamentação específica, princípios como o respeito à vida privada e o direito ao descanso oferecem uma base sólida para sua defesa.

Do ponto de vista histórico, a noção de direito ao lazer e ao repouso remonta à Revolução Industrial, quando as jornadas de trabalho começaram a ser regulamentadas. Contudo, o advento da internet e dispositivos móveis trouxe novos desafios. A "economia da conectividade" gerou uma demanda permanente por disponibilidade, levando a uma revisão dos limites tradicionais do trabalho.

Juristas, psicólogos e sociólogos destacam que a desconexão vai além da regulação das jornadas. Ela simboliza uma barreira contra a invasão da tecnologia na vida privada, preservando os espaços de intimidade e autodesenvolvimento. Esse direito reflete a necessidade de proteger a convivência social como eixo central da vida humana.

O arcabouço constitucional brasileiro, ao tutelar a saúde e o lazer, favorece interpretações progressistas sobre a desconexão. A legislação trabalhista já reconhece, por exemplo, que o período fora do trabalho deve ser preservado para atividades não laborais, como repouso e convívio familiar.

O direito à desconexão é um reflexo da constante adaptação do direito às transformações sociais. Seu desenvolvimento está em sintonia com os princípios fundamentais do Estado democrático de direito, reafirmando o protagonismo da pessoa humana frente às demandas do mercado.

2.2. Contextualização jurídica no cenário brasileiro e internacional

O Brasil ainda não possui uma legislação específica sobre o direito à desconexão, mas princípios jurídicos vigentes fornecem suporte para sua

aplicação. A Constituição Federal protege a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais como pilares do ordenamento jurídico. A CLT, por sua vez, regula a jornada de trabalho e prevê limites para garantir o descanso e o lazer.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem promovido discussões sobre a importância de regulamentar a desconexão em um mundo digital. Em países como a França e a Espanha, a legislação avançou ao prever mecanismos claros de proteção contra o trabalho excessivo. Essas experiências internacionais influenciam o debate jurídico brasileiro e reforçam a necessidade de regulamentação.

No plano jurisprudencial, tribunais brasileiros já reconhecem a invasão excessiva do trabalho no âmbito privado como passível de indenização por danos morais. Essa interpretação amplia os horizontes para a consolidação da desconexão como direito essencial no país.

O direito à desconexão desafia a cultura de disponibilidade constante, promovendo um modelo de trabalho mais sustentável. A ideia é fomentar uma economia que respeite as limitações humanas, valorizando a saúde mental e o equilíbrio entre trabalho e vida.

A aplicação desse direito requer mudanças culturais e legais. É necessário que o Brasil avance na regulamentação, inspirando-se em modelos bem-sucedidos e adaptando-os à realidade local. A adoção de políticas públicas e empresariais que incentivem a desconexão é mais do que necessária para proteger os direitos dos trabalhadores em um mundo cada vez mais conectado.

3. Aspectos jurídicos e práticos do direito à desconexão

A crescente digitalização das relações de trabalho tem imposto desafios significativos à separação entre vida profissional e pessoal. A possibilidade de comunicação instantânea e a expectativa de disponibilidade contínua criaram um ambiente em que os limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso se tornaram difusos. Esse fenômeno tornou necessária a formulação de mecanismos jurídicos e práticos que assegurem ao trabalhador o direito de se desconectar das atividades laborais fora de seu expediente, protegendo sua saúde física e mental.

Nesse contexto, o presente capítulo examina os aspectos normativos e práticos do direito à desconexão, destacando o papel do empregador na abstenção de contato com o trabalhador fora do horário de expediente, as iniciativas empresariais para bloqueio de sistemas eletrônicos e os riscos da expropriação do tempo livre dos empregados. A análise comparada de experiências internacionais e a abordagem crítica das práticas empresariais

permitirão uma compreensão aprofundada dos desafios e caminhos possíveis para a consolidação desse direito no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1. O dever de abstenção do empregador

O dever de abstenção do empregador no contexto do direito à desconexão implica a obrigação de não contatar seus empregados fora do horário de trabalho, salvo em situações excepcionais. Essa abstenção visa proteger o trabalhador de interferências indevidas que comprometam seu descanso e bem-estar, garantindo que o tempo livre seja efetivamente respeitado. A regulação desse dever tem sido objeto de diferentes abordagens normativas ao redor do mundo, refletindo a preocupação crescente com os impactos da hiperconectividade nas relações laborais.

A legislação trabalhista de Portugal se destaca no tratamento do direito à desconexão ao estabelecer expressamente, no Código do Trabalho, que o empregador deve abster-se de contatar o trabalhador fora do horário de expediente, salvo em circunstâncias excepcionais[5]. O artigo 199.º-A do Código do Trabalho português determina que o empregador não pode exigir a prestação de trabalho ou a disponibilidade do trabalhador fora do horário normal de expediente, consolidando uma proteção objetiva ao direito ao descanso. Tal normatização busca impedir que a pressão por respostas imediatas e disponibilidade contínua impacte negativamente a saúde do trabalhador[6].

A Austrália adota abordagem semelhante, mas com nuances distintas. A legislação australiana reforça que ordens ou orientações do empregador emitidas fora do horário de trabalho não produzem efeitos jurídicos, salvo em casos de emergência. Isso significa que um trabalhador não pode ser apenado por não responder a *e-mails* ou mensagens do empregador durante seu período de descanso, criando uma barreira normativa para evitar a sobrecarga laboral e garantir que o tempo livre não seja expropriado de maneira informal[7].

No Brasil, a atipicidade do direito à desconexão coloca sobre o magistrado a responsabilidade de analisar e certificar a ocorrência de violações ao descanso do trabalhador. A ausência de uma previsão normativa clara sobre a desconexão permite que a jurisprudência seja construída caso a caso, mas

---

5 PEREIRA, Angelina Mariana de Carvalho Almeida e Magalhães. *O dever de abstenção de contacto do artigo 199.º-A do código do trabalho*: da necessidade (d)e efetividade. Universidade Católica Portuguesa, 2023. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/47258. Acesso em: 11 mar. 2025.

6 PORTUGAL. Código do Trabalho. *Diário da República*, 12 fev. 2009. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-175393759. Acesso em: 11 mar. 2025.

7 REUTERS. *Australian employees now have the right to ignore work emails, calls after hours*. 25 ago. 2024. Disponível em: https://www.reuters.com/world/asia-pacific/australian-employees-now-have-right-ignore-work-emails-calls-after-hours-2024-08-25/. Acesso em: 11 mar. 2025.

essa falta de uniformidade dificulta a proteção efetiva do trabalhador contra a invasão de sua vida privada pelo empregador. Além disso, a exigência de comprovação do dano pelo empregado fragiliza a eficácia do direito à desconexão, deixando o trabalhador desprotegido em relação às pressões tecnológicas no ambiente laboral.

Dessa forma, a comparação entre as legislações evidencia que a proteção ao direito à desconexão no Brasil ainda está em estágio incipiente, sendo necessário um avanço normativo para garantir ao trabalhador a salvaguarda de seu tempo livre sem depender exclusivamente da interpretação judicial.

3.2. A autonomia privada para bloqueio de sistemas eletrônicos

Em resposta à necessidade de garantir a desconexão dos trabalhadores, diversas empresas têm adotado medidas de bloqueio automático de sistemas eletrônicos após o término da jornada de trabalho. Essa estratégia busca impedir que empregados ultrapassem os limites do expediente e inibe a cultura da disponibilidade permanente. O setor bancário, por exemplo, tem implementado o bloqueio de acesso a *e-mails* e sistemas corporativos fora do horário de expediente, com o objetivo de resguardar o período de descanso e evitar potenciais alegações de horas extraordinárias.

No entanto, a utilização dessa tecnologia não está isenta de críticas. Algumas empresas flexibilizam esses bloqueios em situações excepcionais, permitindo que os sistemas sejam acessados fora do horário de trabalho para realização de treinamentos ou cumprimento de atividades emergenciais[8]. Essa prática pode resultar em desvirtuamento do próprio direito à desconexão, pois o trabalhador acaba sendo compelido a atuar além do expediente, ainda que de maneira disfarçada. Em alguns casos, a liberação dos sistemas para treinamentos compulsórios demonstra a contradição entre a intenção de proteger o trabalhador e a efetiva prática empresarial, evidenciando a necessidade de regulamentação mais precisa sobre o tema.

Outro ponto relevante é a possibilidade de que a desconexão forçada prejudique empregados que precisam de maior flexibilidade para gerenciar suas tarefas. Profissionais que atuam em setores estratégicos, por exemplo, podem ter demandas que exigem certo grau de autonomia na organização de seu tempo.

---

8 Veja-se sobre isso em: SIMAS SCHULTZ, Valéria; STREIT, Rosalvo Ermes; BERNARDI, Ana Paula. O direito à desconexão do trabalho na percepção dos bancários. *Caderno CRH* 37. Disponível em: https://doi.org/10.9771/ccrh.v37i0.45864.

Assim, a aplicação irrestrita de bloqueios pode não ser a solução definitiva para garantir a desconexão. A chave para um equilíbrio adequado pode estar na negociação coletiva e em políticas empresariais claras que respeitem tanto a saúde do trabalhador quanto a dinâmica operacional da empresa.

3.3. Expropriação do tempo livre: limites da jornada de trabalho

Um dos desafios mais prementes do direito à desconexão é a prática recorrente da expropriação do tempo livre do trabalhador. Em muitos setores, a exigência de produtividade e cumprimento de metas cria situações em que o trabalhador se vê obrigado a utilizar seu tempo pessoal para finalizar tarefas que, na prática, não cabem dentro da jornada contratual. Esse fenômeno é particularmente evidente entre advogados-empregados, professores e profissionais de vendas, cujas atividades frequentemente extrapolam o expediente formal.

No caso dos advogados-empregados, a sobrecarga de processos e prazos exíguos impõe uma realidade em que a jornada contratual muitas vezes é insuficiente para lidar com todas as demandas do escritório. Como resultado, advogados frequentemente trabalham durante a noite e aos fins de semana para cumprir suas obrigações, sem a devida compensação. A ausência de controle rígido sobre essas jornadas impede a fiscalização adequada do tempo trabalhado e contribui para a deterioração da qualidade de vida desses profissionais.

Os professores enfrentam desafios semelhantes. Além das horas em sala de aula, precisam preparar aulas, corrigir provas e elaborar materiais didáticos, tarefas que, muitas vezes, não são contabilizadas na carga horária formal. Isso leva a uma situação paradoxal em que o trabalho intelectual necessário para o desempenho da profissão se realiza, em grande parte, fora do horário oficialmente registrado, intensificando a sobrecarga laboral e prejudicando a desconexão do docente.

No setor comercial, vendedores e promotores de vendas enfrentam o problema de cumprir metas de vendas e elaborar relatórios administrativos após o expediente. Muitas empresas impõem objetivos que, na prática, não podem ser atingidos dentro da jornada ordinária, forçando os empregados a utilizarem seu tempo livre para cumprir exigências burocráticas sem que esse trabalho seja reconhecido como jornada extraordinária. Essa prática não apenas infringe o direito à desconexão, como também pode configurar fraude trabalhista.

A regulamentação do tempo de trabalho deve considerar que a expropriação do tempo livre não ocorre apenas pela exigência direta do empregador,

mas também pela cultura organizacional que normaliza essas práticas. A implementação de mecanismos eficazes de controle de jornada, associada a uma fiscalização mais rigorosa, é essencial para evitar que os trabalhadores sejam compelidos a utilizar seu tempo pessoal para compensar falhas estruturais na organização do trabalho. O direito à desconexão, nesse contexto, precisa ser garantido não apenas por meio de normas explícitas, mas também por uma mudança cultural que valorize a separação entre vida profissional e pessoal.

4. Impactos das práticas abusivas

A sociedade contemporânea enfrenta um cenário em que a hiperconectividade impulsionada por meios telemáticos tem resultado na absorção do tempo livre dos trabalhadores de forma abusiva. A exigência de constante disponibilidade por parte dos empregadores, muitas vezes justificada como necessária para a competitividade empresarial, coloca em xeque o direito fundamental à desconexão.

Essa realidade afeta a saúde mental e física dos empregados, que se veem pressionados a atender demandas fora do horário de expediente, comprometendo sua qualidade de vida e relações pessoais. As fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso são apagadas, tornando difícil para os trabalhadores estabelecer limites que garantam um período adequado de recuperação.

Os dispositivos digitais, como *e-mails* e aplicativos de mensagens corporativas, permitem que as cobranças sejam feitas a qualquer hora do dia ou da noite. Esse cenário tem levado a um aumento nos casos de estresse ocupacional e *Burnout*, à medida que os empregados são compelidos a manter um estado de prontidão contínua.

Ademais, a jurisprudência trabalhista ainda enfrenta desafios para garantir uma proteção eficaz contra essas práticas abusivas. A falta de regulamentação específica do direito à desconexão permite que empresas explorem brechas legais para exigir disponibilidade fora do expediente sem as devidas compensações.

Dessa forma, a necessidade de limites objetivos para o uso das tecnologias digitais no ambiente de trabalho torna-se cada vez mais urgente. A promoção de mecanismos que assegurem o direito ao descanso e que coíbam práticas abusivas é fundamental para garantir a dignidade e a saúde dos trabalhadores, bem como para fomentar relações laborais mais equilibradas e sustentáveis.

A conscientização sobre os impactos negativos dessa hiperdisponibilidade é essencial não apenas para a proteção individual dos trabalhadores,

mas também para a manutenção da produtividade e do engajamento a longo prazo, evitando danos irreparáveis à saúde e ao bem-estar da força de trabalho.

4.1. Sobreaviso e prontidão: regulamentação e abusos

O instituto do sobreaviso e da prontidão se apresenta como um dos mecanismos que evidenciam a complexidade da relação entre tempo de trabalho e tempo de descanso. O sobreaviso se caracteriza pela permanência do empregado em sua própria residência, aguardando possível chamado para serviço, enquanto a prontidão exige que o trabalhador esteja fisicamente presente em local determinado pelo empregador.

O principal problema surge quando esses regimes são utilizados abusivamente, comprimindo o direito à desconexão dos trabalhadores. A necessidade de estar sempre acessível, mesmo durante folgas e períodos de descanso, impacta diretamente a saúde psicológica dos empregados, que vivem em um estado de alerta permanente.

As normas trabalhistas estabelecem percentuais diferenciados para a remuneração dessas horas de expectativa, sendo 1/3 do salário normal para o sobreaviso e 2/3 para a prontidão. Entretanto, observa-se na prática que muitos empregadores não reconhecem essas horas como de tempo que deve ser remunerado, levando ao descumprimento da legislação e à exploração dos empregados[9].

Além disso, o excesso dessas práticas pode levar ao esgotamento físico e mental dos trabalhadores. A impossibilidade de se desconectar efetivamente prejudica o convívio social e familiar, bem como reduz a capacidade de recuperação do organismo, aumentando os riscos de doenças ocupacionais.

A regulação dessas modalidades de trabalho precisa ser aprimorada para impedir a exploração indevida do tempo de descanso dos empregados. As práticas empresariais devem ser reavaliadas para garantir um equilíbrio entre a necessidade de manutenção das operações e o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador

A criação de mecanismos eficazes para fiscalizar e coibir os abusos relacionados ao sobreaviso e à prontidão é imprescindível para assegurar condições de trabalho dignas e saudáveis, garantindo que os empregados tenham seu tempo de descanso preservado e protegido.

---

9 Sobre prontidão e sobreaviso veja-se o capítulo 10 de: MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2025.

4.2. As férias como estado protegido de descanso

As férias são um período de descanso garantido pela legislação trabalhista e devem ser respeitadas como tal. Durante esse período, o empregado não tem qualquer obrigação de manter canais de comunicação abertos ou de estar à disposição do empregador para chamadas eventuais.

No entanto, práticas abusivas têm sido observadas, especialmente em setores de alta demanda, nos quais os trabalhadores são frequentemente contatados durante suas férias para resolver questões pendentes ou urgentes. Isso caracteriza uma violação direta do direito ao descanso e à desconexão.

A possibilidade de interrupção das férias em situações excepcionais, prevista em algumas normativas como a Lei n° 8.112/90 e a Medida Provisória n° 927/2020, levanta questionamentos sobre sua constitucionalidade. Esses dispositivos podem comprometer a finalidade protetiva das férias e levar a um enfraquecimento do direito ao descanso.

O impacto negativo de tais práticas não se limita apenas ao bem-estar do empregado. A produtividade e o desempenho do trabalhador são diretamente afetados quando ele não tem tempo suficiente para se recuperar mental e fisicamente[10].

Assim, o respeito às férias como um estado protegido de descanso deve ser reforçado tanto pelo ordenamento jurídico quanto pela prática empresarial, garantindo que os trabalhadores tenham seu período de recuperação respeitado sem interferências indevidas.

4.3. Consequências jurídicas e sociais do ilícito civil-trabalhista

As práticas abusivas que comprometem o direito à desconexão configuram ilícitos civis-trabalhistas e geram consequências jurídicas significativas. Entre os efeitos dessas violações, destacam-se os efeitos nulificantes, indenizantes, caducificantes e autorizantes.

Os efeitos nulificantes ocorrem quando atos praticados em desrespeito ao direito à desconexão são considerados juridicamente inválidos. Por exemplo, uma exigência patronal para que o trabalhador esteja disponível por aplicativos fora do expediente pode ser declarada ilícita, impedindo qualquer punição decorrente da recusa do empregado em atender tais chamados.

---

10 Nesse sentido: NEVES, Aline. Férias e direito à desconexão no Brasil: desafios jurídicos e sociais. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-30/aline-neves-ferias-direito-desconexao. Acesso em: 11 mar. 2025.

Já os efeitos indenizantes visam compensar financeiramente o empregado prejudicado. Se um trabalhador sofre desgaste emocional e físico devido à invasão constante de sua vida privada por chamadas e *e-mails* da empresa, ele pode pleitear indenização por danos morais e materiais, como já reconhecido em decisões da Justiça do Trabalho.

Os efeitos caducificantes dizem respeito à perda de direitos pelo empregador que viola o direito à desconexão. Empresas que adotam práticas reiteradas de exigência de disponibilidade contínua podem não ter argumentos coerentes para contestar os pedidos de pagamento de horas extraordinárias.

Os efeitos autorizantes garantem ao trabalhador o direito de se recusar a cumprir ordens ilegais sem que isso configure insubordinação. Um empregado que, durante suas férias, receba determinação para executar uma tarefa pode, com base nesse efeito, ignorar a ordem sem merecer a aplicação de qualquer sanção trabalhista.

Esses efeitos são fundamentais para coibir práticas abusivas e reforçar a proteção ao tempo livre do empregado, assegurando que a desconexão seja respeitada tanto na teoria quanto na prática.

Portanto, a responsabilização do empregador e a implementação de mecanismos eficazes de fiscalização são indispensáveis para consolidar o direito à desconexão como um pilar essencial das relações de trabalho modernas.

Conclusão

A crescente digitalização do trabalho e a hiperconectividade impõem desafios significativos para a efetiva implementação do direito à desconexão do trabalho. O estudo realizado evidenciou que, embora esse direito esteja intrinsecamente ligado à dignidade do trabalhador, ainda enfrenta resistências culturais e estruturais que dificultam sua concretização. A relevância dessa discussão se manifesta na necessidade de um equilíbrio entre as vantagens tecnológicas e a preservação da saúde mental e física dos empregados. O mundo contemporâneo requer novas formas de regulação que garantam não apenas a produtividade, mas também o bem-estar da força de trabalho. *O recarregamento da energia humana decorre, em verdade, de um ato de desligamento*.

A análise comparada revelou que diferentes países têm buscado soluções normativas para limitar o impacto da hiperconexão, como é o caso da França, de Portugal e da Austrália, que implementaram legislações específicas sobre o tema. No Brasil, porém, a ausência de um marco legal claro ainda coloca os trabalhadores em uma posição de vulnerabilidade. A jurisprudência tem avançado no reconhecimento do direito à desconexão, mas a falta de uma

previsão normativa expressa abre espaço para interpretações divergentes e dificulta a sua aplicação uniforme. Essa realidade reforça a necessidade de uma regulação mais clara e eficaz, que estabeleça diretrizes objetivas para empregadores e empregados.

O impacto da hiperdisponibilidade na saúde dos trabalhadores também foi um aspecto central desta pesquisa. Estudos demonstram que a falta de limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso contribui para o aumento dos casos de *Burnout*, estresse crônico e transtornos psicológicos. A impossibilidade de desconectar-se não afeta apenas a vida privada dos trabalhadores, mas compromete sua produtividade e capacidade de inovação. Dessa forma, a proteção ao direito à desconexão deve ser vista não apenas como uma questão trabalhista, mas também como uma estratégia de saúde pública e bem-estar coletivo.

A responsabilidade dos empregadores nesse contexto é um ponto essencial para a efetiva concretização desse direito. Empresas que adotam políticas institucionais que favorecem a desconexão demonstram não apenas comprometimento com o cumprimento de direitos trabalhistas, mas também uma visão estratégica voltada para a sustentabilidade das relações laborais. A implementação de medidas como bloqueios automáticos de sistemas eletrônicos fora do expediente, fomento a uma cultura empresarial que respeite o descanso dos trabalhadores e revisão de metas para evitar a sobrecarga de trabalho são caminhos necessários para mitigar os efeitos negativos da hiperconectividade.

Ademais, a solução para os desafios apresentados requer uma abordagem multidimensional. A regulamentação do direito à desconexão precisa ser acompanhada de medidas educativas e culturais que conscientizem empregadores e trabalhadores sobre a importância da separação entre tempo de trabalho e tempo livre. Isso inclui a promoção de programas de bem-estar ocupacional, treinamentos sobre saúde digital e incentivo a práticas que estimulem a desconexão de forma voluntária. A construção de uma sociedade equilibrada passa pelo reconhecimento de que a tecnologia deve servir ao ser humano, e não o contrário.

Por fim, este estudo demonstrou que o direito à desconexão é uma necessidade urgente no contexto das transformações laborais contemporâneas. Sua regulamentação e efetivação representam avanços não apenas no âmbito jurídico, mas também no desenvolvimento de relações de trabalho mais justas e saudáveis. A proteção desse direito exige ações conjuntas entre Estado, empregadores e trabalhadores para garantir um modelo de trabalho que respeite não apenas a produtividade, mas também a qualidade de vida. Apenas assim será possível construir uma sociedade mais equilibrada, em que

o avanço tecnológico esteja alinhado com o respeito aos limites humanos e às necessidades fundamentais do trabalhador.

TITLE: Online/offline: the right to disconnect from work in a hyperconnected world

ABSTRACT: This paper discusses the right to disconnect from work in the context of a hyperconnected society, in which digital technologies constantly challenge the boundaries between professional and personal life. The phenomenon of hyperconnection is analyzed, highlighting its impact on the physical and mental health of workers and on the organization of working hours. The study explores the legal foundations of this emerging right, considering international legislation, especially in France, Portugal and Australia, and its current situation in Brazil. It also discusses the role of companies in promoting disconnection through institutional policies and technological blockades. Finally, practical and legal proposals are presented to ensure more balanced and sustainable working environments, emphasizing the urgent need for specific regulations to protect the health and dignity of workers in the digital environment.

KEYWORDS: Right to disconnect. Hyperconnectivity. Occupational health. Working hours. Technology and work.

Referências

CARR, Nicholas. *The shallows*: what the internet is doing to our brains. W.W. Norton & Company, 2010.

FRIEDRICH, Natiele Cristina; CARVALHO, Gabriel Julio Alves. Direito à desconexão do trabalho. *Revista Foco*, v. 16, n. 5, 2023. Disponível em: https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/download/2010/1312/3439. Acesso em: 11 mar. 2025.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2025.

NEVES, Aline. Férias e direito à desconexão no Brasil: desafios jurídicos e sociais. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jun-30/aline-neves-ferias-direito-desconexao. Acesso em: 11 mar. 2025.

PEREIRA, Angelina Mariana de Carvalho Almeida e Magalhães. *O dever de abstenção de contacto do artigo 199.º-A do código do trabalho*: da necessidade (d)e efetividade. Universidade Católica Portuguesa, 2023. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/47258. Acesso em: 11 mar. 2025.

PORTUGAL. Código do Trabalho. *Diário da República*, 12 fev. 2009. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-175393759. Acesso em: 11 mar. 2025.

REUTERS. *Australian employees now have the right to ignore work emails, calls after hours*. 25 ago. 2024. Disponível em: https://www.reuters.com/world/asia-pacific/australian-employees-now-have-right-ignore-work-emails-calls-after-hours-2024-08-25/. Acesso em: 11 mar. 2025.

SIMAS SCHULTZ, Valéria; STREIT, Rosalvo Ermes; BERNARDI, Ana Paula. O direito à desconexão do trabalho na percepção dos bancários. *Caderno CRH* 37. Disponível em: https://doi.org/10.9771/ccrh.v37i0.45864.

TURKLE, Sherry. *Alone together*: why we expect more from technology and less from each other. Basic Books, 2011.

ZUBOFF, Shoshana. *The age of surveillance capitalism*: the fight for a human future at the new frontier of power. PublicAffairs, 2019.

Recebido em: 26.02.2025

Aprovado em: 13.03.2025