



Copyright (c) 2025 - *Scientia* - Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão - Faculdade Luciano Feijão - Núcleo de Publicação e Editoração - This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Submetido em: 04.04.2025
Aprovado em: 04.11.2025

Sávio Cunha Nogueira¹
Francisco Victor Vasconcelos²

¹Graduação em Direito pela Faculdade Luciano Feijão, Especialização em Advocacia Criminal pela Faculdade Legale.

²Doutorado em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV), possui graduação em Direito pela Universidade Estadual Vale do Acaraú; Especialização em Direito Eleitoral e Processo Eleitoral e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina; Advogado no escritório Vasconcelos Advogados Associados, com ênfase em Direito Civil, Administrativo, Penal, Trabalhista e Eleitoral.

RESUMO

Este artigo aborda o direito à desconexão, explorando seus impactos na vida laboral e na prevenção de danos existenciais, sublinhando a necessidade urgente de reforma no Direito do Trabalho. O avanço digital traz um risco crescente de deterioração entre as fronteiras de trabalho e vida pessoal, que resulta em problemas de saúde mental e redução da produtividade. O exemplo francês mostra como legislações podem assegurar o equilíbrio saudável para trabalhadores. Sem revisão, a legislação trabalhista corre o risco de retroceder comprometendo o direito ao descanso efetivo. O artigo propõe diretrizes que promovam a segurança psicológica e a sustentabilidade no ambiente de trabalho moderno.

Palavras-chave: Direito a Desconexão. Direito do Trabalho. Saúde Mental. Direito Francês.

ABSTRACT

This article addresses the right to disconnect, exploring its impacts on work life and the prevention of existential damage, highlighting the urgent need for labor law reform. Digital advancement poses an increasing risk of deterioration between work and personal life boundaries, resulting in mental health problems and reduced productivity. The French example demonstrates how legislation can ensure a healthy balance for workers. Without revision, legislation risks regressing, compromising the right to effective rest. The article proposes guidelines that promote psychological safety and sustainability in the modern work environment.

Keywords: Right to Disconnect. Labor Law. Existential Damage. French Law.

RESUMEN

Este artículo aborda el derecho a la desconexión, explorando sus repercusiones en la vida laboral y la prevención del daño existencial, y destacando la urgente necesidad de reformar el Derecho Laboral. El avance digital conlleva un riesgo creciente de difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal, lo que se traduce en problemas de salud mental y una menor productividad. El ejemplo francés muestra cómo la legislación puede garantizar un equilibrio saludable para los trabajadores. Sin una revisión, la legislación laboral corre el riesgo de retroceder, comprometiendo el derecho al descanso efectivo. El artículo propone directrices que promueven la seguridad psicológica y la sostenibilidad en el entorno laboral actual.

Palabras clave: Derecho a la desconexión. Derecho laboral. Salud mental. Derecho francés.

INTRODUÇÃO

A revolução digital e a consequente onipresença das tecnologias da informação e comunicação (TICs) reconfiguraram profundamente as relações de trabalho no século XXI. A pandemia de Covid-19 deu ainda mais visibilidade a esse cenário. Se, por um lado, o uso de smartphones e o acesso constante à internet trouxeram flexibilidade e novas modalidades laborais, como o teletrabalho, por outro, dissolveram as fronteiras espaciais e temporais que tradicionalmente separavam a vida profissional da pessoal. A hiperconectividade gerou uma nova cultura, na qual o trabalhador se vê, muitas vezes, em estado de disponibilidade permanente para o empregador, ultrapassando as barreiras entre o profissional e o pessoal, trazendo prejuízos de ambos os lados.

Nesse contexto, ganha força o debate sobre o direito à desconexão. Essa prerrogativa, já positivada em ordenamentos estrangeiros — notadamente na França, com a “Loi El Khomri”, em vigor desde 2017 —, é entendida como o direito do empregado de se abster de quaisquer comunicações de natureza profissional fora de seu horário de expediente, assegurando o gozo pleno dos períodos de descanso. No Brasil, embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não trate expressamente do tema, ela protege os intervalos e os limites de jornada e serve de base normativa para a tutela da desconexão; na prática, contudo, essa proteção vem sendo construída e concretizada pela jurisprudência da Justiça do Trabalho.

A prática da conexão laboral contínua, embora muitas vezes tácita, desafia preceitos fundamentais do Direito do Trabalho, como a limitação da jornada, a proteção à saúde e segurança do trabalhador e o direito ao lazer, todos constitucionalmente assegurados no Brasil. A normalização dessa exigência gera impactos psicossociais severos, sendo um fator causal direto para o aumento de patologias como a Síndrome de *Burnout*, estresse crônico e ansiedade. Mais do que uma mera questão de horas extras não remuneradas, a violação sistemática do tempo de descanso atinge a própria existência do indivíduo, cerceando sua convivência social e familiar e seus projetos de vida.

Dante disso, o presente artigo científico tem como objetivo analisar criticamente o direito à desconexão no contexto laboral brasileiro. A investigação busca, especificamente: (i) conceituar o direito à desconexão à luz dos princípios constitucionais e trabalhistas; (ii) examinar os impactos da sua ausência na saúde e na vida social do trabalhador; (iii) aprofundar a correlação entre a hiperconexão e a configuração do dano existencial na jurisprudência pátria; e (iv) discutir a insuficiência do arcabouço legislativo atual, utilizando a experiência francesa como um paradigma comparativo, e analisar a necessidade de sua reavaliação para tutelar eficazmente este novo direito fundamental. Para tanto, o estudo se estrutura a partir de uma revisão bibliográfica,

documental e jurisprudencial, visando contribuir para a solidificação dogmática e prática de um dos maiores desafios do Direito do Trabalho na era digital.

IMPACTOS NA VIDA LABORAL

A Pandemia do Covid-19, trouxe à tona ou difundiu o teletrabalho e a disponibilidade do trabalhador fora do seu tempo de repouso, trazendo vários riscos associados ao teletrabalho, a hiperconexão, o aumento da jornada de trabalho, e que levam os trabalhadores a não conseguirem saber o tempo de trabalho e o tempo destinado à família. A telemática com seus inúmeros aplicativos, as mensagens que chegam a todo instante, a necessidade de resposta imediata, mesmo fora do horário de trabalho, causa impactos impensáveis na vida pessoal do trabalhador, inclusive patológicos. “De acordo com uma pesquisa conduzida pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA – USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA), mencionada em uma matéria da CNN Brasil em 2021, impressionantes 45% dos trabalhadores em *home office* relataram estar laborando mais de 45 horas por semana. Dentro deste grupo, um percentual de trabalhadores chega a laborar 70 horas semanais”. O impacto disso na vida pessoal do sujeito é incalculável, pois vai desde a falta de convivência com a família ao seu próprio bem-estar, pois a maioria dos trabalhadores em teletrabalho ou disponíveis o tempo todo, são de trabalhos intelectuais.

Um dos dispositivos tecnológicos predominantes que instiga a hiperconexão é o celular. Como salientado pela advogada e professora universitária Maria José Giannella Cataldi, em seu livro “Stress no Meio Ambiente de Trabalho” (CATALDI, 2021):

Não é exagero afirmar que qualquer pessoa tem acesso a um celular. Consequentemente, a inúmeras ferramentas disponíveis nesses dispositivos podem ser empregadas para gerenciar atividades laborais, seja por meio de imagens, monitoramento de atividades online, rastreamento (GPS), vídeos ou mesmo notificações sonoras. Por um lado, isso oferece ao trabalhador maior autonomia para administrar tarefas e horários. No entanto, por outro lado, transgride as barreiras temporais e especiais que antes separavam o ambiente de trabalho e a jornada, criando uma situação adicional de estresse para o empregado dentro do seu próprio lar.

Retirar do empregado o convívio com a família, por estar o tempo todo alerta a espera de uma mensagem, causa estresse e desequilíbrio em sua vida pessoal.

EQUILÍBRIO TRABALHO – VIDA PESSOAL

A harmonia entre a vida pessoal e a profissional é imprescindível para uma boa qualidade de vida, aumento da produtividade e sustentabilidade. Quando o trabalhador consegue se desconectar e ter lazer, ficar a com a família, o bem-estar, a satisfação tomam conta de sua vida e isso reverbera no trabalho, é um profissional mais feliz e mais focado e, portanto, mais produtivo. Essa condição evita o *burnout* e ajuda a construir uma base consistente para uma

evolução contínua, à luz das diretrizes de saúde do trabalhador e da ergonomia que recomendam organização adequada da jornada, pausas e controle da carga mental (BRASIL, 1978; MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001). Em razão disso, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal transcende o bem-estar individual e impacta de forma positiva o desempenho profissional, a saúde mental e a qualidade de vida de todo trabalhador (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001; BRASIL, 1988).

Trata-se de garantir que, após a jornada de trabalho, o empregado tenha direito a um tempo de descanso, sem estar disponível o tempo todo para o empregador, conforme a proteção constitucional do repouso e a disciplina da duração do trabalho (BRASIL, 1988, art. 7º, XIII, XV e XVI; BRASIL, 1943, arts. 58, 59 e 66). Embora frequentemente associado ao *home office*, o teletrabalho não afasta, por si só, o regime de controle de jornada; o ordenamento atual prevê o teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E da CLT, e a legislação recente ajustou o tema sem retirar a possibilidade de controle de jornada quando operacionalmente viável (BRASIL, 2022; BRASIL, 1943, arts. 6º e 75-A a 75-E). Além disso, a jurisprudência trabalhista esclarece que o uso de instrumentos telemáticos (celular, *notebook*) não caracteriza, por si, sobreaviso; porém, se houver regime de plantão com relevante limitação da liberdade do empregado, caracteriza-se sobreaviso, com as respectivas consequências remuneratórias (TST, 2012). Nesse contexto, também se recomenda a observância de sistemas formais de registro de ponto (inclusive eletrônicos), compatíveis com o trabalho remoto, para proteger o direito ao descanso e assegurar o cumprimento da jornada (BRASIL, 2021).

OS IMPACTOS DA DESCONEXÃO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A percepção que se tem é de que o cuidado com o trabalhador, como um ser humano digno de direitos e proteções específicas, sempre foi morosa e reativa, no sentido de que, as Leis que protegem o trabalhador só se concretizam depois de constatarem, por exemplo: anos de trabalho infantil e o regime de escravidão com horas intensas de trabalho. Foi por meio de muita luta entre trabalhadores, Sindicatos e empregadores que a Legislação Trabalhista Brasileira começou a tecer leis, que começaram a pensar na dignidade humana, no trabalho e no seu ambiente.

Com todas essas lutas, mundialmente falando, destacam-se alguns marcos históricos significativos, tais como: a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o Tratado de Versalhes (1919), a Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, e a aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, logo depois da Segunda Guerra Mundial. Todos eles, em defesa da dignidade humana.

É evidente o progresso na percepção legal e social da saúde do trabalhador. Foi um significativo avanço na forma como a sociedade e as legislações compreenderam. O conceito

ultrapassado de saúde como simples ausência de doença cedeu lugar a uma definição mais abrangente de “processo de equilíbrio entre corpo, mente e emoção do qual resulta o bem-estar integral do ser humano (LEITE, 2003, p. 174)

Historicamente, a legislação tem visado proteger a saúde dos trabalhadores, focando na preservação da força de trabalho e melhorando a produtividade por meio do bem-estar físico. No entanto, em 2020, o mundo enfrentou uma pandemia global que resultou na morte de mais de 4 milhões de pessoas e afetou a saúde de muitos outros, causando uma profunda recessão econômica mundial. Como medida para mitigar os impactos econômicos, vários empregados começaram a trabalhar em *home office*, o que acelerou uma tendência já em desenvolvimento, que é a diluição das fronteiras entre o ambiente de trabalho e o lar.

Quando essa barreira entre trabalho e vida pessoal é quebrada, os trabalhadores estão submetidos a doenças cada vez mais frequentes no ambiente de trabalho. São doenças que envolvem a saúde mental e que ainda são cheias de preconceitos, podendo haver uma subnotificação desses casos. Para De Los Fayos, citado por Andretta. Dos Santos B., aponta as seguintes doenças como advindas do esgotamento profissional, a se falar em exaustão, doenças psicossomáticas como cansaço, dor de cabeça, disfunções gastrointestinais, alterações do sono e respiratórias, *Burnout*, transtornos de ansiedade, depressão, raiva, aborrecimentos, postura negativa em relação à vida, diminuição do rendimento nas atividades do trabalho, atrasos e abandono do trabalho.

Quando se acreditava que a tecnologia impulsionaria uma produtividade sem igual, com a disponibilidade de informações de forma instantânea e trabalhadores constantemente conectados se tornando mais eficientes, o cérebro humano demonstrou suas limitações, resultando em uma série de problemas de saúde decorrentes do uso inadequado da tecnologia. A tecnologia pode, de fato, aumentar a produtividade e o *home office* pode ser eficaz caso as empresas avaliem as condições de trabalho dentro da residência do empregado. É importante verificar se o ambiente é apropriado, se há ergonomia e se o lar é adequado para atividades profissionais fora da empresa. Tanto a empresa quanto os funcionários economizam tempo de deslocamento, e a empresa pode oferecer um seguro adicional para o ambiente doméstico do trabalhador, além de estabelecer horários definidos para conexões. Já existem diversos métodos para controlar o ponto via computador, o que contribui para a prevenção de doenças, incluindo problemas ergonômicos e acidentes de trabalho, além de aumentar a satisfação do empregado e reduzir o estresse.

Como já explanado, e nem tendo o pretexto de exaurir o assunto, é urgente que essa situação seja resolvida, visto que dados do INSS¹ mostram que nos últimos dois anos houve um aumento de 30% a 40% dos casos de afastamento do trabalho por doenças mentais, então o que era uma forma de aumentar a produtividade, virou uma epidemia de saúde mental.

¹ <https://forbes.com.br/carreira/2025/03/crise-de-saude-mental-no-brasil-empresas-terao-que-adotar-medidas-de-prevencao/>

REAVALIAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O direito à desconexão refere-se à preocupação com as condições de trabalho, não só em relação a duração da jornada laboral, mas também no que se refere a como está o meio ambiente do trabalho.

Segundo Fernandes (2018):

O direito à desconexão consiste no direito de o empregado utilizar o seu tempo fora do ambiente de trabalho para atividades pessoais, familiares ou outras de interesse que não estejam relacionados ao trabalho, até como forma de privilegiar os direitos fundamentais. Em suma, é o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, bem como de não ter interrompido os seus horários livres e de férias.

Apesar da falta de uma lei específica que garanta esses direitos, a Constituição Brasileira de 1988 em seu art. 7º, trata dos Direitos Fundamentais e Consagrados à saúde, lazer, descanso, dentre outros. A tutela constitucional especial do direito do trabalho se manifesta tanto na especificação de direitos fundamentais contidos nos artigos 7º a 11º da Constituição Federal, quanto na aplicação dos princípios da progressividade e da vedação ao retrocesso social, que se expressam na ideia de que no primeiro, os direitos trabalhistas devem ser expandidos e aprimorados no decorrer do tempo, e o segundo, o que já foi conquistado não pode ser suprimido ou diminuído. Nessa circunstância, ao considerar a ampla proteção do trabalhador conforme disposição no texto constitucional, os direitos fundamentais são plenamente aplicados às relações de trabalho tanto na condição de trabalhador quanto na de cidadão.

Da mesma maneira, a Constituição Federal de 1988 prevê em seu art. 5º, §2º, a existência de direitos fundamentais não contidos no texto constitucional, mas que são conferidos, admitidos e aplicados às relações de trabalho os previstos em tratados internacionais sobre direitos humanos. Assim, com base nas menções anteriormente apresentadas, se configura o assédio moral organizacional que é caracterizado como uma forma de tortura psicológica, manifestada por um conjunto de comportamentos abusivos e repetidos, que são parte da política de gestão da empresa. Essas ações são direcionadas a todos os trabalhadores de maneira geral ou a um grupo específico ou perfil de trabalhadores, com o propósito de controlar o coletivo e assegurar a realização dos objetivos institucionais por meio da hiperconectividade. Esse tipo de assédio compromete a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador e a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, que já dava garantias laborais, mesmo antes da CRFB/88.

Martins (2023, p.343), explana que:

A natureza jurídica da jornada de trabalho abrange dois aspectos. Num primeiro plano, tem natureza pública, pois é inerente ao Estado limitar a jornada de trabalho, de modo que o trabalhador possa descansar, ter lazer com a família e não venha prestar serviços em jornadas extensas. Num segundo momento, tem natureza privada, visto que as partes do contrato de trabalho podem fixar jornadas inferiores às previstas na legislação ou nas

normas coletivas. A legislação apenas estabelece o limite máximo, podendo as partes fixar limite inferior.

O papel fundamental da legislação é garantir os limites aceitáveis para a jornada de trabalho, assegurando tempo para lazer, descanso e cuidados com a saúde. Para isso foi criada a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que rege o horário de trabalho de 8 horas diárias com o adicional de 2 horas extras, estabelecido no art. 59, dentre outras proteções no que diz respeito ao trabalhador e seus direitos.

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi estabelecida em 1943, numa época em que não havia tecnologias avançadas e o modelo de trabalho era tradicional, com os empregados trabalhando em um local fixo e retornando para casa no final do dia. No entanto, com o avanço das tecnologias e as mudanças nos ambientes de trabalho, essa legislação já não oferece a mesma proteção para os trabalhadores, especialmente para aqueles que atuam remotamente, já que não há regulamentações específicas para assegurar o direito, por exemplo, à desconexão. O trabalhador, em *home office* ou mesmo quando trabalham no ambiente da empresa, mas ficam disponíveis por aparelhos como telefone e notebooks, foram do seu horário de trabalho, por vários motivos, incluindo o medo de perder o emprego.

DESAFIOS LEGISLATIVOS BRASILEIROS

Nesse sentido, no Brasil, já existe discussão sobre o direito ao não-trabalho, encontrando objeções nos conceitos jurídicos e culturais tradicionalmente vigentes no país, construídos a partir de diversos embates sociais por definir as concepções que orientam o sistema normativo nacional (HARFF, 2017).

Apesar de uma legislação antiga e que não protege o trabalhador das novas evoluções humanas, sociais, culturais e tecnológicas, o adoecimento do trabalhador no que diz respeito a Saúde Mental, segundo a Forbes, “em 2024, o Brasil teve o maior número de afastamentos por transtornos mentais em 10 anos. Foram 472 mil licenças concedidas, um aumento de aproximadamente 67% em relação ao ano anterior, segundo dados do Ministério da Previdência Social.”

Para mitigar essa situação, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atualizou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) publicada em 22/10/2020 e atualizada em 12/02/2025, que inclui o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), devendo as empresas a elaborarem o estudo e estar com o GRO e PGR prontos a partir de maio de 2025. Isso é um marco importante na legislação trabalhista brasileira. Essa mudança busca modernizar e aprimorar a forma como as empresas abordam a segurança e saúde no trabalho. As novas exigências do MTE representam um avanço importante nesse sentido ao exigir

que as empresas identifiquem e controlem os riscos psicossociais, como estresse, assédio moral e a sobrecarga de trabalho.

Cumpre ainda destacar que a nova determinação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) traz mudanças significativas para a gestão da segurança e saúde no trabalho. O principal destaque é a substituição do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que admite uma abordagem mais extensiva e contínua na gestão dos riscos ocupacionais. Em conjunto, é implementado o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), um sistema para identificar, avaliar e controlar os perigos no ambiente de trabalho, integrando o PGR como um componente essencial. A norma ressalta a melhoria contínua das condições de trabalho com o objetivo na redução de acidentes e nas doenças ocupacionais. O GRO e o PGR devem ser integrados com outras Normas Regulamentadoras (NRs) e sistemas de gestão da empresa, garantindo uma abordagem coordenada e eficiente. Contudo, a nova regulação determina a exigência para que as empresas mantenham uma documentação completa do GRO e do PGR, incluindo o inventário de riscos e o plano de ação, assegurando a transparência e a rastreabilidade das ações de prevenção. Essa mudança busca modernizar e aprimorar a forma de como as empresas trata essa relação de segurança e de saúde no trabalho.

Em um mundo globalizado e um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as empresas que têm como meta a priorização da saúde mental de seus colaboradores estarão bem mais dispostas e preparadas para enfrentar os desafios do futuro e alcançar o sucesso a longo prazo. A tendência é que a legislação e as normas se tornem mais específicas e exigentes, e as empresas que não se ajustarem a essa nova realidade enfrentarão sanções e prejuízos. Portanto, é fundamental o investimento pelas empresas em programas de prevenção e promoção da saúde mental, que implementem políticas de combate ao assédio e à discriminação, promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional do trabalhador, e incentivem uma cultura organizacional de modo a valorizar o bem-estar psicológico de seus funcionários.

Apesar do avanço legislativo, tanto na NR-1, quanto nas súmulas já impetradas, o trabalhador não sentirá o benefício rápido em sua vida laboral e familiar, a implementação da nova determinação (GRO e PGR) no Brasil esbarra em diversos desafios cruciais. Inicialmente, a falta de conhecimento técnico e recursos, principalmente em empresas menores, dificulta a efetiva implementação, exigindo investimentos em capacitação profissional. A resistência à mudança, tanto por empregadores quanto por trabalhadores, surge como um obstáculo, especialmente quando há percepção de aumento de custos ou burocracia. A fragilidade da cultura de segurança em muitas organizações, com baixa prioridade na prevenção de acidentes e doenças laborais, demanda uma transformação cultural que incentive a participação e o engajamento de todos e mudança de cultura é algo longo e difícil. A fiscalização, desafiada pela

vasta quantidade de empresas e escassez de fiscais, necessita fortalecimento e maior conscientização sobre segurança e saúde no trabalho. A integração do GRO e PGR com outras normas e sistemas de gestão pode ser complexa, requerendo coordenação entre diferentes áreas da empresa. Os custos de implementação, especialmente a curto prazo, exigem estratégias para redução, como compartilhamento de recursos e uso de tecnologias eficientes. Por fim, a cultura de longas jornadas e alta disponibilidade dificulta a promoção do descanso e desconexão, elevando o estresse e o risco de acidentes. Superar tais desafios requer um esforço conjunto de governo, empresas e trabalhadores, com investimentos em educação, fiscalização, conscientização e a promoção de uma cultura de segurança forte e engajada.

Apesar das deficiências na Legislação brasileira sobre o assunto, já existe jurisprudência tanto do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST), como algumas transcritas abaixo:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO . ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art . 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art . 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil.

(TRT-3 - ROT: 00102857920215030043 MG 0010285-79.2021 .5.03.0043, Relator.: Mauro Cesar Silva, Data de Julgamento: 01/07/2022, Decima Turma, Data de Publicação: 04/07/2022.)

A Legislação Brasileira já tem várias jurisprudências que tratam do assunto, sempre decidindo a favor do trabalhador. Para complementar e fortalecer o artigo em questão, segue outra jurisprudência TRT:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA ILEGAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO . CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO IMATERIAL. O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas internacionais de garantia dos direitos humanos, eis que a constante disponibilização para o labor implica malferimento dos direitos ao lazer, ao convívio social e familiar e à educação. Comprovada nos autos a extração habitual dos limites constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigo 59, caput, da CLT), bem como o desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º, Lei 605/1949), com comprometimento da sua integridade física e emocional, conclui-se que a ré agiu de forma abusiva, extrapolando os limites do poder diretivo, devendo responder, assim, pela reparação de ordem moral. Indenização devida . Recurso a que se dá provimento no particular.

Importante destacar que os Tribunais já estão atentos ao provimento de Decisões favoráveis aos trabalhadores, o que se pode provar nos pleitos anteriores aqui citados. Entendemos que a Legislação Brasileira deve ser atualizada. Já tendo embasamentos legais, como CF88, CLT e Jurisprudências que dê respaldos para tal.

LEGISLAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO, O DESAFIO FRANCÊS

O Code du Travail francês, em seu art. L. 3121-1, estabelece que o tempo efetivo de serviço é aquele “durante o qual o trabalhador está à disposição do empregador e cumpre suas diretrizes sem poder participar livremente de suas ocupações pessoais”, logo percebeu-se que a lei se tornou insuficiente por causa das interrupções causadas pelo avanço tecnológico. Assim, houve necessidade de um reexame da legislação para se ajustar a nova situação da vida privada do trabalhador.

A lei francesa nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, regulou uma série de modificações relativas à legislação trabalhista no país, dentre as quais se encontra a inserção expressa de um dispositivo que garante o direito à desconexão do trabalho, previsto no art. 55. O dispositivo modifica o art. 2242-17, que, no parágrafo 7º, passa a dispor acerca de algumas condutas que devem ser adotadas pelas empresas com mais de cinquenta empregados para proporcionar o pleno exercício do direito de se desconectar pelo trabalhador (PONZILACQUA E SILVA, 2020).

A França foi um dos primeiros países a reconhecer o dano da desconexão ao trabalhador e agir com legislação que protejam o trabalhador do excesso de trabalho fora de seu expediente laboral, mas muitos trabalhos já citam Espanha e Itália.

A princípio, verifica-se que o referido dispositivo legal encontra-se no Livro do Código do Trabalho Francês que trata da negociação coletiva, visto que coloca como conteúdo obrigatório da negociação anual sobre igualdade e qualidade de vida no ambiente laboral a previsão dos procedimentos necessários para o exercício do direito à desconexão pelos trabalhadores e do estabelecimento, pelas empresas, de dispositivos de regulação da utilização de ferramentas de comunicação do trabalho (FRANÇA, 2016).

Quando o dispositivo legal envolve governo, empregadores e trabalhadores por meio de seus sindicatos em um Acordo Coletivo que, em geral, é discutido e votado, as chances são muito mais fáceis de dar certo. O Acordo é obrigatório para empresa que possuam acima de 50 funcionários. Ainda há uma previsão de que, na falta do acordo, o empregador deverá elaborar uma notificação e comunicar as entidades representativas dos trabalhadores, na qual serão

definidas as formas que garantem o direito de desconexão, mediante previsão de meios e modos pelos quais os trabalhadores poderão vir a exercê-lo.

A iniciativa está alinhada com o objetivo da introdução do direito em questão no sistema legal francês. Esse objetivo é estabelecer os meios indispensáveis para proteger a saúde do empregado e assegurar o respeito ao seu tempo de descanso e vida pessoal, conforme estabelecido pela norma. Desse modo, a implementação desses mecanismos para efetivar o direito não depende exclusivamente do sucesso de acordos coletivos.

No Brasil, ainda tem muito o que se discutir quando se fala de legislação para chegar nesse ponto que a França chegou, isso porque as Leis são independentes e não há Lei Federal que trate do assunto. O Brasil pode se aproximar do modelo francês por negociação coletiva e políticas internas integradas a SST e LGPD, mas a adoção plena enfrenta limites constitucionais e infralegais (ausência de lei específica, exclusões de controle de jornada e conceito restritivo de sobreaviso), que só se resolvem de modo completo com uma lei federal que imponha negociação e estabeleça parâmetros mínimos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto de hiperconectividade, o direito à desconexão revela-se condição indispensável para preservar a dignidade, a saúde mental e a produtividade sustentável. A ausência de limites claros entre tempo de trabalho e de descanso produz jornadas invisíveis, sobreaviso permanente e risco de dano existencial, com repercussões no bem-estar e no desempenho. Impõe-se, portanto, uma reavaliação da legislação e de sua interpretação, especialmente no teletrabalho, para consolidar parâmetros objetivos de disponibilidade, vedar contatos extrajornada salvo situações excepcionais, reconhecer a compensação quando houver efetiva prontidão e incentivar a negociação coletiva. No plano organizacional, políticas internas de desconexão, metas realistas, gestão por resultados com respeito a horários, tecnologias de “não perturbe” e formação de lideranças são medidas concretas para prevenir estresse e *burnout*. Alinhar inovação e proteção social, sob os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, é o caminho para relações laborais mais saudáveis, produtivas e sustentáveis.

O direito à desconexão emerge como requisito estruturante para proteger a dignidade do trabalhador, prevenir o dano existencial e sustentar a produtividade em ambientes hiperconectados. A disponibilidade permanente dilui fronteiras entre vida e trabalho, aumenta riscos psicossociais e compromete a criatividade e o desempenho no médio prazo. Para além da interpretação sistemática da Constituição e da CLT, é desejável a atualização legislativa que explique parâmetros objetivos: limitação de contatos fora da jornada, critérios para sobreaviso, preservação de intervalos e proteção contra assédio digital. No plano organizacional, políticas

internas claras, cláusulas coletivas específicas, gestão de cargas de trabalho, capacitação de lideranças e canais para exceções urgentes, com compensação transparente, são medidas práticas e eficazes. Ao equilibrar autonomia tecnológica com limites saudáveis, empresas e trabalhadores convergem para um modelo de trabalho que reduz litígios, fortalece a saúde mental e viabiliza produtividade sustentável. Em síntese, reconhecer e operacionalizar a desconexão não é um luxo regulatório: é uma condição de continuidade do próprio contrato social do trabalho.

REFERÊNCIAS

- BRAGA, Eduardo Souza. *Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador* – Franca : [s.n.], 2015. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. Disponível em <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/7c53f090-c4d8-437b-b5ce-0dedfc239b3b/content>. Acesso em 24 de fevereiro.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República.
- BRASIL. *Portaria MTE nº 1.419 (NR-01 GRO - nova redação)*. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em 28 de fevereiro.
- CATALDI, Maria José Giannella. *Stress no Meio Ambiente de Trabalho*. 4. ed. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.
- FERNANDES, Gabriela. *Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>> Acesso em 28.fev.2025.
- FERREIRA, Vanessa Rocha. *DESCONEXÃO, TRABALHO DECENTE E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR*. Contemporânea; Contemporary Journal; Vol. 4 nº. 12: p. 01-14, 2024. ISSN: 2447-0961.
- GAURIAU, Rosane. *Direito à desconexão e teletrabalho: Contribuição do Direito do Trabalho Francês. Estudo comparado Franco-Brasileiro*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, v. 23-24, jan. 2020 - dez. 2021. Disponível em

<https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt->

BR&as_sdt=0%2C5&q=Direito%C3%A0+desconex%C3%A3o+e+teletrabalho%3A+Contribui%C3%A7%C3%A3o+do+Direito+do+Trabalho+Franc%C3%AAs.+Estudo+comparado+Franco-Brasileiro&btnG. Acesso em 28 de fevereiro.

HARFF, Rafael Neves. *Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês*. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, pp. 53-74, nº 205, jul./2017; CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução de trabalho. Parte II. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, jul.-dez./2010, p. 161-169.

KRUNFLI, Mariana. *Crise de Saúde Mental no Brasil: Empresas terão que adotar medidas de prevenção*. Forbes Brasil. Disponível em <https://forbes.com.br/carreira/2025/03/crise-de-saude-mental-no-brasil-empresas-terao-que-adotar-medidas-de-prevencao/>. Acesso em 28 de fevereiro.

LEITE, Roberto Basilone. *Ecologia do Trabalho: simbiose entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, vol. 69, nº 1, jan/jun 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39º ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. *A IMPOSIÇÃO DO HOME OFFICE E SUAS CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS*. Disponível em:<
<https://memorialtcccadernograduacao.fae.edu/cadernotcc/article/view/133>>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2025.

PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana Silva. *O Direito à desconexão do trabalho Francês: Perspectivas de implementação no Direito Brasileiro*. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, Vol. 13, N. 1, 2022, p.196-221. Disponível em
<https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/> Acesso: 24 de fevereiro.

RIBEIRO, Ana Carolina Marra. *TELETRABALHO: O Direito à Desconexão como Direito Fundamental do Trabalhador*. Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, 2021. Disponível em <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15464> . Acesso em 24 de fevereiro.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos. *Assédio Moral Organizacional Virtual*. 18/11/2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/55550/assdio-moral-organizacional-virtual>. Acessado em: 28/02/2025.

TOSTES, Luiza Verdan: *et al.* A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NA ERA DIGITAL: O DIREITO A DESCONEXÃO. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASE. São Paulo, v.9.n.10. Out. 2023. Disponível em: https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+PROTE%C3%87%C3%83O+DOS+TRABALHADORES+NA+ERA+DIGITAL%3A+O+DIREITO+A+DESCONEX%C3%83O.&btnG= Acesso em 24 de fevereiro.

TRT – 2 – XXXXX 20145020614 SP: Disponível em

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=direito+%C3%A0+desconex%C3%A3o+do+trabalho> acesso em 25 de agosto