

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

NORMA SUELI PADILHA

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

GABRIELLE KOLLING

RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejetização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejetização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejetização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
- A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
- Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
- Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
- Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
- Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
- O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
- Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
- Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

DIREITO À DESCONEXÃO: OS IMPACTOS DO USO DE CELULARES CORPORATIVOS FORA DA JORNADA DE TRABALHO

RIGHT TO DISCONNECT: THE IMPACTS OF USING CORPORATE CELL PHONES OUTSIDE WORKING HOURS

**Renata Aparecida Follone
Gleyciellen Borges dos Santos
Maria Eduarda da Mata Mendonça**

Resumo

O avanço das tecnologias de comunicação, em especial dos celulares corporativos, instaurou um paradoxo no mundo do trabalho: ao mesmo tempo em que oferece flexibilidade, dissolve as fronteiras entre a vida profissional e pessoal. Este artigo analisa o fenômeno da "jornada invisível", na qual o trabalho se estende para além do expediente, gerando uma cultura de hiperconectividade e disponibilidade contínua. A tese central é que o direito à desconexão, embora não positivado em lei específica, constitui um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico brasileiro, extraído de princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e ao lazer. Utilizou-se uma abordagem jurídico-sociológica e método hipotético-dedutivo, com utilização de revisão bibliográfica e documental de livros, artigos científicos e legislações. A ausência de uma norma expressa, contudo, gera insegurança jurídica, transferindo à Justiça do Trabalho o papel de garantir essa proteção de forma casuística. O uso excessivo de tecnologias fora do expediente acarreta graves consequências à saúde do trabalhador, como tecno-estresse e burnout, implicando a responsabilidade civil do empregador por danos morais e existenciais. A efetivação desse direito depende de uma abordagem sinérgica, envolvendo a criação de uma legislação específica, a adoção de políticas internas proativas pelas empresas e uma mudança na cultura organizacional que valorize o descanso.

Palavras-chave: Celulares, Jornada, Trabalho, Empregado, Responsabilidade do empregador

Abstract/Resumen/Résumé

The advancement of communication technologies, especially corporate cell phones, has established a paradox in the world of work: while offering flexibility, it dissolves the boundaries between professional and personal life. This article analyzes the phenomenon of the "invisible workday," in which work extends beyond the established schedule, creating a culture of hyper-connectivity and continuous availability. The central thesis is that the right to disconnect, although not formally enacted in a specific law, constitutes an implicit fundamental right within the Brazilian legal system, derived from constitutional principles such as human dignity and the rights to health and leisure. A legal-sociological approach and hypothetical-deductive method were used, using bibliographic and documentary reviews of

books, scientific articles and legislation. The absence of an express norm, however, creates legal uncertainty, shifting the role of guaranteeing this protection to the Labor Courts on a case-by-case basis. The excessive use of technology outside of working hours leads to severe consequences for worker's health, such as techno-stress and burnout, implying the employer's civil liability for moral and existential damages. The enforcement of this right depends on a synergistic approach, involving the creation of specific legislation, the adoption of proactive internal policies by companies, and a shift in organizational culture that values rest.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Cell phones, Journey, Work, Employee, Employer's responsibility

1 INTRODUÇÃO

O avanço exponencial das tecnologias de informação e comunicação redefiniu as fronteiras do trabalho, instaurando um paradoxo central na sociedade contemporânea. Por um lado, ferramentas digitais e dispositivos móveis potencializaram a eficiência, a agilidade e a flexibilidade, viabilizando novos arranjos laborais como o teletrabalho e os modelos híbridos, que se tornaram indispensáveis. Por outro, essa mesma tecnologia dissolveu os limites físicos e temporais que, historicamente, separavam a vida profissional da vida pessoal, dando origem a uma cultura de hiperconectividade e a uma expectativa de disponibilidade contínua. Emerge, nesse contexto, o fenômeno da "jornada invisível", na qual o labor se estende para além do expediente contratualmente estabelecido, infiltrando-se nos períodos de descanso por meio de celulares corporativos, e-mails e aplicativos de mensagens instantâneas.

A problemática central deste artigo reside na tensão fundamental entre as exigências de um mercado de trabalho crescentemente digitalizado e a necessária salvaguarda dos direitos fundamentais do trabalhador, notadamente o direito à saúde, ao lazer e à limitação da jornada, todos pilares do Estado Democrático de Direito brasileiro. A relevância do tema transcende o debate meramente acadêmico, manifestando-se de forma contundente na esfera social e jurídica. Socialmente, pela escalada de patologias associadas à sobrecarga laboral, como o tecno-estresse e a síndrome de burnout, que comprometem a saúde física e mental de milhares de trabalhadores. Juridicamente, pelo aumento expressivo de litígios que chegam à Justiça do Trabalho, demandando uma resposta do ordenamento a essa nova realidade.

O objetivo precípua deste trabalho é, portanto, analisar de forma exaustiva e crítica os múltiplos impactos decorrentes do uso de tecnologias de comunicação para fins laborais fora do expediente, à luz do sistema jurídico brasileiro. Para tanto, a estrutura do artigo foi organizada de modo a oferecer uma análise progressiva e aprofundada, iniciando-se pela introdução. O capítulo segundo investiga os fundamentos jurídicos do direito à desconexão, explorando suas bases constitucionais e infraconstitucionais. O terceiro capítulo examina como os celulares corporativos e outras tecnologias atuam como vetores da expansão da jornada de trabalho. O quarto capítulo debruça-se sobre as graves consequências dessa prática para a saúde do trabalhador e a consequente responsabilidade civil do empregador. O quinto capítulo traça um panorama da jurisprudência nacional, analisando decisões paradigmáticas. O sexto capítulo aborda os

desafios e as perspectivas para a efetivação do direito, com destaque para o papel das políticas internas empresariais e as propostas legislativas em tramitação.

Metodologicamente, a pesquisa adota abordagem jurídico-sociológica e método hipotético-dedutivo, com utilização de revisão bibliográfica e documental de livros, artigos científicos e legislações.

A tese central que permeia esta análise é a de que o direito à desconexão, embora ainda careça de uma lei específica que o discipline, já se constitui como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico brasileiro, extraído diretamente de princípios constitucionais pétreos, como a dignidade da pessoa humana. Contudo, sua plena efetivação não dependerá de uma única frente, mas de uma complexa e sinérgica articulação entre três pilares: a contínua e corajosa interpretação do Poder Judiciário, uma futura e indispensável regulação por parte do Estado, e, de forma cada vez mais proeminente, a assunção de uma responsabilidade social corporativa ativa, impulsionada por novos paradigmas de gestão.

2 DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O direito à desconexão, embora não esteja formalmente positivado em uma lei específica no Brasil, encontra sólidos fundamentos no sistema jurídico do país. Sua proteção é construída a partir de uma interpretação sistemática de princípios constitucionais e normas infraconstitucionais, com um papel crucial desempenhado pela jurisprudência trabalhista.

2.1 Ausência de Previsão Legal Expressa e o Papel da Jurisprudência Trabalhista

O ordenamento jurídico brasileiro, ao contrário de outras nações que já enfrentaram a questão de forma direta, caracteriza-se por uma lacuna legislativa no que tange à regulamentação específica do direito à desconexão. No Brasil, apesar de existirem projetos de lei em tramitação, como o PL nº 4044/2020, o Congresso Nacional ainda não proveu uma resposta legislativa robusta e definitiva para o fenômeno da hiperconectividade laboral.

Diante desse "silêncio eloquente" do legislador, coube ao Poder Judiciário, com especial protagonismo da Justiça do Trabalho, a tarefa de construir e salvaguardar esse direito emergente. A atuação jurisprudencial não se dá em um vácuo normativo absoluto; ao contrário, os magistrados têm extraído a proteção à desconexão de princípios e regras preexistentes no arcabouço constitucional e infraconstitucional, adaptando institutos

jurídicos concebidos em uma era pré-digital para os desafios do trabalho contemporâneo. Essa hermenêutica evolutiva é fundamental para que o Direito do Trabalho não se torne anacrônico e continue a cumprir sua função tutelar.

Contudo, esse protagonismo judicial, embora indispensável, engendra um efeito dual e complexo. Por um lado, assegura uma proteção mínima e imediata ao trabalhador, impedindo que a ausência de uma lei específica se traduza em um salvo-conduto para práticas abusivas por parte dos empregadores. Por outro, a natureza casuística das decisões judiciais gera um cenário de considerável insegurança jurídica.

A falta de um marco legal claro e unificado faz com que a definição de "abuso", "disponibilidade excessiva" ou "violação ao direito de desconexão" dependa da análise de cada caso concreto e da sensibilidade do julgador, resultando em decisões por vezes díspares para situações fáticas semelhantes. Essa imprevisibilidade representa um risco significativo para as empresas, que se veem sem um guia normativo seguro para orientar suas políticas e práticas.

A consequência direta pode ser um desincentivo à adoção proativa de políticas internas robustas, com muitas organizações preferindo uma postura reativa, aguardando uma consolidação jurisprudencial mais estável ou, idealmente, a superveniência de uma legislação específica.

2.2 Fundamentos Constitucionais e Infraconstitucionais

A ausência de uma norma explícita não significa a inexistência do direito. O direito à desconexão encontra sólidos fundamentos nos pilares do ordenamento jurídico brasileiro, tanto na Constituição Federal quanto na legislação infraconstitucional, demonstrando ser um exemplo paradigmático de como a constitucionalização do Direito do Trabalho permite a adaptação do sistema a novos desafios tecnológicos. Os tribunais, ao invés de aguardarem uma reforma legislativa, utilizam os princípios constitucionais como normas-guia para interpretar a legislação ordinária e aplicá-la à realidade da hiperconectividade.

A base principiológica mais robusta emana da Constituição da República brasileira de 1988. O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, serve como fundamento magno. A dignidade do trabalhador é frontalmente violada quando o trabalho, impulsionado pela tecnologia, invade todas as esferas de sua

existência, suprimindo o tempo dedicado ao autodesenvolvimento, ao convívio familiar e à participação social. A exigência de uma disponibilidade laboral ininterrupta coisifica o indivíduo, reduzindo-o a um mero instrumento de produção disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, o que é incompatível com sua condição de sujeito de direitos.

De forma complementar, o artigo 6º da Constituição Federal brasileira eleva a saúde e o lazer à categoria de direitos sociais fundamentais. O lazer não deve ser interpretado como um luxo ou um benefício secundário, mas como um componente essencial para a reposição das energias físicas e psíquicas, indispensável à saúde integral do indivíduo. A "jornada invisível", que se estende por meio de dispositivos eletrônicos, subtrai esse tempo vital de recuperação, configurando uma violação direta a este preceito constitucional e contribuindo para o adoecimento, conforme demonstram estudos sobre o impacto do uso excessivo de telas na saúde mental.

O artigo 7º da Carta Magna, que elenca os direitos dos trabalhadores, oferece um arcabouço normativo direto. Os incisos XIII, XIV e XVI estabelecem limites claros à jornada de trabalho, à jornada em turnos de revezamento e à remuneração do serviço extraordinário, respectivamente. Mais importante, o inciso XXII consagra o dever do empregador de garantir a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (Brasil, 1988). A interpretação contemporânea deste dispositivo transcende os riscos físicos tradicionais (acidentes, insalubridade) para abranger, também, os riscos psicossociais. Nesse sentido, a gestão da hiperconectividade e a prevenção do esgotamento profissional (burnout) inserem-se diretamente na obrigação patronal de assegurar um meio ambiente de trabalho hígido.

Na esfera infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), embora datada de 1943, oferece institutos que são aplicados por analogia. As regras sobre jornada de trabalho, previsto nos artigos 58 a 61 da CLT; intervalos, previsto no artigo 71 da CLT e ônus da prova previsto no artigo 818 da CLT, são a base para a análise das demandas. O artigo 74, § 2º, que impõe o controle de jornada para estabelecimentos com mais de 20 empregados, permanece como uma obrigação do empregador mesmo no teletrabalho, exceto nos casos de contratação por produção ou tarefa, sendo a fiscalização possível por meios telemáticos.

A ferramenta jurisprudencial mais relevante é, sem dúvida, a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que modernizou o conceito de sobreaviso.

Originário do setor ferroviário, o sobreaviso foi adaptado para a realidade digital. O item II da súmula estabelece que se:

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (Brasil, TST, Súmula n. 428).

A interpretação desse enunciado é central nos litígios sobre o tema, e os tribunais têm se debruçado sobre o que, de fato, configura essa "prontidão" e "expectativa de chamado" na prática diária do uso de celulares corporativos.

Por fim, a responsabilidade do empregador também encontra amparo no Código Civil, especificamente nos artigos 186 e 927, que fundamentam a responsabilidade civil por ato ilícito. A conduta empresarial, seja por ação (exigir disponibilidade excessiva) ou omissão (não criar políticas de controle), que resulte em dano ao trabalhador, seja ele moral, pela violação de direitos da personalidade como a privacidade e o descanso, ou existencial, pelo prejuízo ao projeto de vida, gera o dever de indenizar, reforçando a necessidade de uma gestão corporativa diligente e protetiva.

3 CELULARES CORPORATIVOS E A EXPANSÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Com o avanço das tecnologias digitais e a incorporação de dispositivos móveis nas rotinas laborais, os limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal tornaram-se cada vez mais tênues. O uso de celulares corporativos, embora ofereça agilidade e eficiência na comunicação, tem gerado um fenômeno de ampliação da jornada de trabalho para além dos horários contratualmente definidos. Nesse cenário, os trabalhadores se veem frequentemente compelidos a responder mensagens, atender ligações e resolver demandas mesmo fora do expediente, o que contribui para o aumento da carga horária e, consequentemente, para o comprometimento da saúde física e mental.

Essa realidade impõe importantes reflexões jurídicas e sociais sobre a configuração de jornada extraordinária, a caracterização do sobreaviso e o papel do empregador na limitação e fiscalização do uso de ferramentas tecnológicas fora do horário de trabalho. Esse tópico, portanto, se propõe a analisar como os celulares corporativos vêm impactando a jornada laboral no Brasil e quais são os desdobramentos jurídicos dessa prática à luz da legislação vigente, da jurisprudência e da doutrina especializada.

3.1 USO DE TECNOLOGIAS E A DIFICULDADE DE DESCONEXÃO FORA DO EXPEDIENTE

O uso de celulares corporativos fora do expediente representa uma das principais causas da expansão da jornada de trabalho. A tecnologia, ao permitir o contato imediato e contínuo entre empregador e empregado, rompe as barreiras temporais do trabalho, estabelecendo uma jornada "invisível", marcada pela disponibilidade constante. Assim, o tempo de desconexão torna-se um dos direitos mais ameaçados na sociedade do trabalho digital.

O celular corporativo, ainda que se apresente como uma ferramenta de produtividade, converte-se também em instrumento de controle indireto e vigilância, exigindo do trabalhador a constante prontidão para atender demandas profissionais.

O telefone celular, ao permitir a comunicação instantânea, tornou-se uma ferramenta fundamental para a execução de tarefas e o cumprimento de metas em diversos setores econômicos. Contudo, sua adoção como dispositivo de trabalho extrapola os limites da jornada legal, uma vez que a conectividade permite ao empregador emitir ordens e cobrar resultados a qualquer hora do dia. Essa nova realidade tecnológica altera profundamente a dinâmica das relações de trabalho, criando um estado de permanente prontidão que gera efeitos nocivos à saúde física e, principalmente, mental dos trabalhadores.

Ademais, o celular corporativo não apenas estende o tempo de labor, como também se configura como instrumento de vigilância indireta. Mesmo que o empregador não utilize ferramentas explícitas de monitoramento, o simples fato de o trabalhador portar o aparelho e receber mensagens, e-mails ou chamadas fora do expediente já impõe um regime tácito de controle. Essa vigilância é silenciosa, mas eficaz, pois condiciona comportamentos e intensifica o sentimento de submissão à autoridade patronal.

Conforme destaca Antunes (2020), a lógica da gestão empresarial contemporânea se estrutura a partir de um controle sutil, descentralizado e tecnológico, que transforma o trabalhador em gestor de sua própria exploração. Nesse contexto, o celular torna-se símbolo da precarização subjetiva do trabalho, pois o empregado internaliza a obrigação de estar disponível, mesmo sem uma ordem direta.

Esse modelo de gestão compromete o direito ao tempo livre, à intimidade e à vida familiar, todos princípios constitucionalmente assegurados. O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 inclui o lazer como direito social, ao lado da saúde, educação e trabalho (Brasil, 1988), sendo, portanto, indevido exigir do trabalhador atuação contínua sob pena de violação desses direitos fundamentais. Além disso, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) deve orientar toda a relação laboral.

Nesse cenário, a ausência de regulamentação específica sobre o uso de celulares corporativos acentua a insegurança jurídica. Ainda que a Súmula 428, II, do TST ofereça parâmetros para a caracterização de sobreaviso, o crescimento do teletrabalho e da cultura de hiperconectividade exige um debate legislativo mais profundo e adequado à realidade do trabalho contemporâneo.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Essa expectativa de disponibilidade pode, conforme a situação fática, configurar o regime de jornada extraordinária, que compreende três institutos principais no Direito do Trabalho: horas extras, sobreaviso e prontidão.

As horas extras estão disciplinadas nos arts. 59 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. São caracterizadas quando o empregado realiza atividades laborais além da jornada contratual, sendo devidas as remunerações correspondentes acrescidas de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal, conforme o art. 7º, XVI, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Já o regime de sobreaviso, conforme disciplinado pela Súmula 428 do TST, ocorre quando o empregado, mesmo fora das dependências da empresa, permanece à disposição do empregador por meio de instrumentos telemáticos, aguardando ordens. Especificamente, o item II da Súmula dispõe:

Considera-se em regime de sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanece de prontidão aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (Brasil, TST, Súmula n. 428).

O terceiro instituto é a prontidão, que pressupõe a permanência do empregado nas dependências do empregador, aguardando ordens. É regulado pelo art. 244 da CLT e aplicado, sobretudo, no setor ferroviário, mas com possíveis analogias em outras áreas

em que o trabalhador permanece em local designado, ainda que sem atuar continuamente (Brasil, 1943).

Para o reconhecimento da jornada extraordinária sob qualquer uma dessas modalidades, é necessário que se comprove: a efetiva subordinação, a habitualidade (quando aplicável) e a prestação ou expectativa real de prestação de serviços, como orienta Delgado (2021) e a súmula consolidada do TST. A ausência de controle de ponto, especialmente em atividades externas ou em *home office*, não afasta o dever de pagamento se houver meios indiretos de controle pelo empregador, como registros de chamadas, mensagens ou *login* em sistemas (Delgado, 2021).

Importante destacar, o dever de controle e fiscalização por parte do empregador. O art. 74, § 2º, da CLT impõe às empresas com mais de vinte empregados a obrigatoriedade de controle de jornada, seja manual, mecânico ou eletrônico. A negligência nesse controle pode implicar em presunção favorável ao trabalhador quanto às alegações de labor extraordinário (Brasil, 1943).

Além disso, o princípio da proteção norteador do Direito do Trabalho impõe que eventuais dúvidas interpretativas sejam solucionadas em favor da parte hipossuficiente. Tal postulado, essencialmente o subprincípio do *in dubio pro operario*, justifica-se pela desigualdade fática entre empregado e empregador (Delgado, 2019). Esse princípio reforça o dever de zelo do empregador no controle da jornada e na preservação do direito ao descanso, sobretudo diante dos desafios impostos pela tecnologia (Cassar, 2021).

Em suma, o uso de celulares corporativos fora da jornada deve ser analisado com cautela, e quando comprovada a extrapolação dos limites legais, cabe o devido enquadramento e remuneração, bem como a responsabilização do empregador, quando configurado o abuso.

4 CONSEQUÊNCIAS DO USO EXCESSIVO DE CELULARES FORA DO EXPEDIENTE

O uso constante de dispositivos eletrônicos e aplicativos corporativos fora do horário de trabalho tem se tornado um fenômeno cada vez mais presente nas relações laborais contemporâneas. Embora a tecnologia seja frequentemente associada à eficiência e à flexibilidade, ela também contribui para a dissolução das fronteiras entre a vida pessoal e profissional, ampliando a sensação de disponibilidade contínua e dificultando a desconexão necessária ao descanso. Essa nova configuração organizacional não é fruto

apenas de escolhas individuais, mas resulta de um modelo produtivo que se apoia na conectividade permanente como estratégia de gestão, o que, a longo prazo, acarreta sérias consequências à saúde do trabalhador e impõe responsabilidades jurídicas ao empregador.

4.1 EFEITOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR

Os impactos do uso excessivo de tecnologia fora do expediente não se limitam à sobrecarga física, atingem também o equilíbrio psíquico e emocional. Pesquisas em psicologia do trabalho identificam a ocorrência do tecno-estresse, definido como o estresse provocado pela adaptação constante às tecnologias digitais e pela exigência de disponibilidade permanente. Esse quadro está associado ao aumento de níveis de ansiedade, estresse crônico, fadiga e distúrbios do sono, além de afetar a qualidade das relações familiares e sociais.

Na perspectiva de Christophe Dejours, em “A loucura do trabalho” (2021), a organização do trabalho é elemento central na gênese do sofrimento psíquico. Para o autor, o trabalho não é apenas uma atividade técnica, mas também uma experiência subjetiva que pode gerar prazer ou sofrimento. Quando a organização impõe demandas incessantes e desconsidera os limites humanos, cria-se um ambiente propício ao adoecimento, favorecendo o surgimento de quadros como a síndrome de burnout caracterizada por exaustão emocional, distanciamento mental e queda de rendimento.

Dados recentes da Universidade Federal de Minas Gerais (2023) indicam que o uso excessivo de telas está diretamente relacionado a sintomas depressivos e ansiosos, agravados quando o trabalhador não dispõe de períodos adequados para descanso e recuperação. Durante a pandemia de COVID-19, esse fenômeno foi intensificado, e muitos empregados relataram dificuldade para separar o tempo de trabalho do tempo pessoal, aumentando os níveis de exaustão e prejudicando a saúde mental.

Em suma, a permeabilidade do trabalho na vida pessoal, impulsionada pela tecnologia, transcende os limites físicos e se manifesta como um sério risco à saúde mental do trabalhador. O tecno-estresse e a síndrome de burnout são manifestações concretas dessa realidade, refletindo um cenário onde a constante demanda por disponibilidade e a ausência de pausas adequadas comprometem o bem-estar psicológico e emocional. É essencial que as organizações reconheçam o impacto negativo da sobrecarga tecnológica e implementem medidas que promovam a desconexão, a fim de

proteger seus colaboradores e garantir um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

4.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil é um dos pilares do Direito Civil e se apresenta como instrumento essencial para a reparação dos danos sofridos por terceiros em decorrência de condutas ilícitas ou lícitas que resultem em consequências lesivas. No âmbito jurídico brasileiro, encontra-se disciplinada, principalmente, nos artigos 186 a 188 e 927 a 954 do Código Civil (Brasil, 2002). Para sua configuração, exige-se a presença de três elementos fundamentais: a conduta ilícita, o dano e o nexo causal. A conduta pode ser tanto uma ação quanto uma omissão voluntária que viole um dever jurídico, conforme estabelece o art. 186 do Código Civil. O dano, por sua vez, pode ser de ordem patrimonial ou extrapatrimonial abrangendo o dano moral, à honra, à imagem ou à integridade psíquica. Já o nexo causal traduz a relação direta e efetiva entre a conduta do agente e o resultado lesivo experimentado pela vítima.

No campo trabalhista, o empregador tem o dever jurídico de adotar medidas que evitem prejuízos à saúde física e mental de seus empregados, incluindo a prevenção de abusos no uso de tecnologias para comunicações e exigências fora do horário de expediente. Quando essa obrigação é descumprida por ação ou omissão, abre-se espaço para a responsabilização civil.

Maria Helena Diniz conceitua a responsabilidade civil como:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. (Diniz, 2018, p.51)

A autora destaca, ainda, que ela exerce dupla função: reparadora, ao assegurar à vítima compensação proporcional e justa pelo prejuízo sofrido, e preventiva, ao coibir comportamentos danosos e estimular a adoção de práticas seguras e respeitadas. Essa dupla função se harmoniza plenamente com o direito fundamental à dignidade da pessoa humana e com o dever empresarial de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Em um cenário de hiperconexão, onde a fronteira entre jornada e descanso é constantemente borrada, a responsabilidade

do empregador assume papel crucial na proteção da saúde mental e da vida privada do trabalhador.

Quando o empregador falha nesse dever, seja por exigir ou permitir a comunicação e o trabalho fora do expediente de forma abusiva, a justiça pode reconhecer a ocorrência de danos morais. A possibilidade de indenização nesses casos serve tanto para compensar o sofrimento do trabalhador quanto para penalizar a empresa, exercendo um caráter punitivo e pedagógico.

O dano moral, nesse contexto, merece atenção especial. Previsto nos artigos 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 2002), ele é caracterizado como um prejuízo extrapatrimonial, resultante da violação de direitos da personalidade, como a honra, a imagem, a privacidade e a integridade psíquica.

Conforme define Maria Helena Diniz:

O dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa natural ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. (Diniz, 2018, p. 108).

Na realidade contemporânea do trabalho, a exigência de disponibilidade constante, inclusive fora do expediente, a cobrança incessante por resultados e a invasão da vida privada por meio de recursos tecnológicos configuram condutas que podem gerar danos morais indenizáveis. Ainda que não haja prejuízo econômico direto, o sofrimento, a angústia e o desgaste emocional provocados por tais práticas representam violações à dignidade humana e ao direito ao descanso.

A jurisprudência recente tem reconhecido essas situações. O precedente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Brasil, TRT-3, Recurso Ordinário nº 0010837-39.2024.5.03.0043, julgado em 04 ago. 2025) é exemplo eloquente, onde reconheceu-se o dano existencial sofrido por empregado submetido a exigências constantes e jornadas extenuantes, inclusive fora do expediente, condenando-se o empregador ao pagamento de indenização com caráter punitivo e pedagógico. Embora a decisão tenha se centrado no dano existencial, seus fundamentos se aplicam igualmente ao dano moral, pois ficaram evidentes a conduta abusiva do empregador, o nexo causal e a lesão à integridade psíquica.

Assim, a responsabilidade do empregador diante dos impactos tecnológicos na vida do trabalhador não é apenas um dever ético, mas também um imperativo jurídico,

fundamentado na legislação civil e trabalhista, na doutrina consolidada e na jurisprudência recente.

A negligência em controlar o uso de meios digitais fora do expediente configura violação de direitos fundamentais e pode ensejar severas consequências jurídicas e econômicas para a empresa, ao mesmo tempo em que reforça a importância da função preventiva e reparadora da responsabilidade civil.

5 DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

A efetivação do direito à desconexão enfrenta barreiras estruturais, culturais e tecnológicas que refletem as transformações recentes no mundo do trabalho. A hiperconexão decorrente da globalização e da difusão de dispositivos móveis fez com que a separação entre vida pessoal e profissional se tornasse cada vez mais tênue, exigindo novas formas de regulamentação e controle. O desafio central reside em conciliar o dinamismo das relações laborais contemporâneas com a preservação da saúde física e mental do trabalhador, princípio basilar do Direito do Trabalho.

O ordenamento jurídico brasileiro, embora já possua fundamentos para coibir práticas abusivas como o art. 7º, XXII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), e os dispositivos do Código Civil que tratam da responsabilidade civil, ainda carece de normas específicas e de efetividade na fiscalização voltada ao uso das tecnologias fora do expediente. A ausência de diretrizes claras favorece a perpetuação de hábitos nocivos, como o envio constante de mensagens e demandas fora da jornada regular, normalizando a supressão do tempo de descanso e lazer.

5.1 AMBIENTES HÍBRIDOS E O TELETRABALHO

Os modelos híbridos e o teletrabalho, impulsionados pela pandemia de COVID-19 e pela evolução das ferramentas digitais, intensificaram a necessidade de repensar os mecanismos de controle de jornada e de assegurar o respeito ao direito à desconexão.

No regime presencial, a delimitação do horário de trabalho é mais simples, com mecanismos como o registro de ponto físico. Já no teletrabalho, a ausência de supervisão direta e a flexibilidade na execução das tarefas tornam mais complexa a aferição das horas efetivamente trabalhadas. Essa dificuldade abre margem para jornadas excessivas, voluntárias ou impostas, muitas vezes sem a devida remuneração de horas

extraordinárias. Além disso, a cultura do “estar sempre disponível” se intensifica, seja por exigência explícita ou por pressão implícita para demonstrar comprometimento.

A efetividade do direito à desconexão não depende apenas de normas jurídicas, mas também de mudanças na cultura empresarial. Em muitas organizações, predomina a mentalidade de que a produtividade está associada à disponibilidade constante, perpetuando práticas que comprometem a saúde mental e física do trabalhador. A ausência de políticas internas claras, como horários limites para comunicação e metas ajustadas ao expediente, reforça esse desequilíbrio. Sem um comprometimento institucional genuíno, as garantias legais tornam-se de difícil aplicação prática.

Nesse cenário, as perspectivas para a efetivação do direito à desconexão passam pela conjugação de esforços legislativos, políticas internas corporativas e conscientização social. É imprescindível que o empregador assuma um papel ativo, implementando medidas de monitoramento saudável da jornada, treinamentos voltados à gestão do tempo e estímulo a práticas que respeitem o descanso e a vida privada dos empregados. Somente assim, será possível conciliar a flexibilidade dos modelos híbridos e do teletrabalho com a proteção integral do trabalhador.

5.2 A IMPORTÂNCIA DE POLÍTICAS INTERNAS NAS EMPRESAS

A efetivação do direito à desconexão não se resume à atuação legislativa ou jurisprudencial, ela também exige iniciativas concretas dentro das próprias organizações. A adoção de políticas internas claras e coerentes representa um passo essencial para compatibilizar as necessidades de produtividade com a proteção da dignidade e da saúde do trabalhador.

Um dos instrumentos mais eficazes é a definição de regulamentos internos que estabeleçam de forma objetiva os horários de utilização de celulares e outros dispositivos corporativos. A ausência de limites concretos favorece a ocorrência de convocações e mensagens em horários destinados ao descanso, resultando em desgaste físico e psicológico. Políticas que proíbam ou restrinjam o envio de comunicações fora do expediente salvo em situações excepcionais contribuem para preservar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e reduzem riscos de responsabilização do empregador por danos morais.

A construção de um ambiente de trabalho saudável passa pela valorização dos períodos de desconexão como parte integrante da produtividade. Programas de promoção da saúde mental, incluindo palestras, acompanhamento psicológico e incentivo a atividades de lazer, fortalecem a cultura organizacional voltada ao bem-estar. O respeito aos intervalos legais, às férias e aos períodos de repouso semanal remunerado não deve ser visto apenas como cumprimento formal da lei, mas como estratégia de longo prazo para retenção de talentos e melhoria do desempenho geral.

Ao adotar boas práticas, como a criação de “horários de silêncio” institucionais, nos quais não é permitido o envio de e-mails ou mensagens internas; estabelecimento de metas compatíveis com a carga horária contratual; treinamento de gestores para identificar sinais de sobrecarga e intervir preventivamente; e o uso de ferramentas tecnológicas para monitorar jornadas sem invadir a privacidade do trabalhador, as empresas demonstram políticas transparentes de comunicação, metas realistas e flexibilidade planejada, conseguindo manter altos índices de produtividade sem comprometer a saúde de seus empregados

Como enfatiza Patrícia Peck Pinheiro, a governança corporativa no ambiente digital deve contemplar regras claras e robustas para o uso da tecnologia e dos dados (Pinheiro, 2021), assim promove a proteção não apenas do patrimônio empresarial, mas também da integridade física e emocional dos colaboradores, o que inclui o respeito aos períodos de descanso e desconexão.

Essas medidas reforçam o compromisso da empresa com a dignidade da pessoa humana e com os direitos fundamentais do trabalhador, funcionando como mecanismo preventivo contra conflitos judiciais e como elemento de fortalecimento da reputação corporativa. Em última análise, políticas internas bem estruturadas representam não apenas um dever ético e jurídico, mas também uma vantagem competitiva no mercado de trabalho contemporâneo.

Importante relembrar que essa responsabilidade patronal está ancorada no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, bem como na responsabilidade civil prevista no Código Civil (arts. 186 e 927), conforme exposto por Maria Helena Diniz (2018), para quem a função preventiva da responsabilidade civil é fundamental na preservação da saúde e dignidade do trabalhador.

Portanto, a criação e implementação de políticas internas efetivas são instrumentos imprescindíveis para garantir o respeito ao direito à desconexão, promovendo um ambiente de trabalho saudável e sustentável, alinhado às demandas jurídicas e sociais da contemporaneidade.

5.3 PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE PROJETO DE LEI SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO

A crescente difusão do trabalho remoto, do teletrabalho e das jornadas flexíveis trouxe à tona a urgente necessidade de regulamentação específica para o direito à desconexão no Brasil. Embora dispositivos constitucionais e civis ofereçam um arcabouço mínimo de proteção, a ausência de uma norma clara e dedicada dificulta a aplicação uniforme e eficaz desse direito, gerando insegurança jurídica para trabalhadores e empregadores.

A regulação do direito à desconexão deve responder às transformações tecnológicas e organizacionais do mercado de trabalho contemporâneo, que ampliaram a exposição dos empregados a exigências e comunicações incessantes fora do horário contratual. Sem uma legislação específica, práticas abusivas permanecem naturalizadas, afetando a saúde física e mental do trabalhador e ferindo princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a proteção à saúde no ambiente laboral, conforme o art. 1º, III e art. 7º, XXII, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

O projeto de lei deve estabelecer a definição clara do direito à desconexão como o “direito do trabalhador de não responder a mensagens, e-mails, chamadas e demais formas de comunicação de trabalho fora do seu horário de expediente, salvo situações de excepcionalidade devidamente justificadas.” Essa definição objetiva delimitar o campo de proteção e permitir o exercício do direito sem prejuízo das necessidades excepcionais da atividade econômica.

A legislação deve impor ao empregador o dever de instituir políticas internas claras, que definam limites objetivos para o uso de celulares corporativos e demais dispositivos digitais, bem como garantir o respeito aos períodos de descanso e desconexão dos empregados. A obrigação inclui a oferta de treinamentos, a promoção da saúde mental e a criação de mecanismos para monitorar e prevenir abusos, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, e a responsabilidade civil prevista nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

Para garantir efetividade, o projeto deve prever sanções administrativas e civis para os empregadores que descumprirem as disposições, incluindo multas proporcionais e a possibilidade de indenização por danos morais em favor dos trabalhadores afetados. Essa dupla resposta normativa busca não apenas reparar os prejuízos sofridos, mas também atuar com caráter pedagógico, desestimulando práticas nocivas e promovendo a cultura do respeito à desconexão.

Em suma, a aprovação de um projeto de lei específico sobre o direito à desconexão representa avanço imprescindível para adequar a legislação trabalhista brasileira às demandas da contemporaneidade, protegendo a saúde e a dignidade dos trabalhadores sem prejudicar a dinâmica produtiva das empresas.

6 CONCLUSÃO

Ao final desta análise, emerge com clareza a complexidade e a urgência do debate sobre o direito à desconexão no Brasil. A investigação demonstrou que a hiperconectividade, impulsionada pela onipresença de tecnologias como os celulares corporativos, transcendeu a mera otimização de processos para se tornar um dos principais vetores da precarização subjetiva do trabalho. A dissolução das fronteiras entre a vida profissional e pessoal gera uma jornada de trabalho "invisível" e incessante, com impactos deletérios sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, culminando em quadros de tecno-estresse e síndrome de burnout. Esse cenário impõe ao empregador uma responsabilidade jurídica inafastável, fundamentada tanto no dever de zelar por um meio ambiente de trabalho hígido quanto na responsabilidade civil por danos morais e existenciais.

A tese central, defendida ao longo deste artigo, se consolida: o direito à desconexão, embora carente de positivação específica, é uma garantia fundamental implícita no ordenamento jurídico brasileiro, derivado diretamente de cláusulas pétreas como a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e ao lazer, e a proteção à limitação da jornada. A jurisprudência trabalhista tem desempenhado um papel vanguardista e indispensável ao extrair essa proteção do arcabouço constitucional e aplicá-la aos conflitos da era digital. No entanto, a atuação judicial, por sua natureza casuística, não é suficiente para prover a segurança jurídica e a previsibilidade que trabalhadores e empresas necessitam.

A efetivação plena e sustentável do direito à desconexão, portanto, não advirá de uma solução única, mas de uma atuação coordenada e sinérgica em três frentes interdependentes. Primeiramente, a regulação estatal é premente. A aprovação de uma legislação específica, a exemplo das propostas que tramitam no Congresso Nacional como o PL 4044/2020, é crucial para definir conceitos, estabelecer obrigações claras, padronizar condutas e prever sanções, conferindo a segurança jurídica que hoje falta e superando a incerteza da análise caso a caso.

Em segundo lugar, a governança corporativa deve assumir um papel proativo, abandonando a postura meramente reativa. A adoção de políticas internas que estabeleçam limites claros para a comunicação fora do expediente, a promoção de uma cultura organizacional que valorize o descanso e a integração da saúde mental como um pilar estratégico do eixo social representam não apenas o cumprimento de um dever legal, mas uma vantagem competitiva. Empresas que respeitam o tempo de seus colaboradores tendem a ser mais produtivas, inovadoras e capazes de atrair e reter talentos, mitigando riscos jurídicos e fortalecendo sua reputação.

Por fim, a conscientização social e a negociação coletiva são fundamentais. É imperativa uma mudança cultural que desconstrua a ideia de que a disponibilidade constante é sinônimo de comprometimento. Nesse processo, os acordos e convenções coletivas surgem como ferramentas valiosas para criar soluções customizadas às realidades de cada setor, conforme defendem entidades representativas, desde que tais negociações sirvam para aprimorar, e não para suprimir, o núcleo essencial do direito ao descanso.

Em última análise, o direito à desconexão transcende a esfera estritamente trabalhista para se afirmar como um elemento civilizatório. Respeitar o tempo de não-trabalho é condição indispensável para a criatividade, a inovação, a saúde pública e o bem-estar social. Trata-se de um passo necessário para harmonizar o inegável progresso tecnológico com o imperativo do progresso humano, construindo um futuro do trabalho que seja não apenas mais produtivo, mas fundamentalmente mais digno e sustentável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 26, n. 191, p. 1, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT). Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, ano 82, n. 106, p. 8881, 1 maio 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2022. **Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, 11 janeiro 2002.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4.044**, de 2020. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Saúde de A a Z. [S. l.], 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3º Região)**. Recurso Ordinário nº 0010837-39.2024.5.03.0043 Belo Horizonte. Relator: José Marlon De Freitas. Plenário, julgado em 30 de jul. 2025. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1#>. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 428. Sobreaviso. Aplicação. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, DF: TST, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 32. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

PONTUA. **Conheça as 5 principais doenças por excesso de trabalho**. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://pontua.com.br/conheca-as-5-principais-doencas-por-excesso-de-trabalho/#:~:text=Proteger%20os%20Funcion%C3%A1rios%20de%20Doen%C3%A7as%20por%20Excesso,seus%20funcion%C3%A1rios%20de%20serem%20acometidos%20por%20elas>. Acesso em: 10 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Pesquisa revela impacto do uso excessivo de telas na saúde mental.** UFMG, 2023. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/release/pesquisa-da-ufmg-uso-excessivo-de-telas-piora-saude-mental-de-diferentes-geracoes#:~:text=A%20pesquisa%20tamb%C3%A9m%20revelou%20que,o%20funcionamento%20ativo%20do%20c%C3%A9rebro>. Acesso em: 10 ago. 2025.