

O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO HUMANO NA ERA DIGITAL: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA DIGNIDADE E DA SAÚDE DO TRABALHADOR

THE RIGHT TO DISCONNECT AS A HUMAN RIGHT IN THE DIGITAL AGE: AN
ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF DIGNITY AND WORKER'S HEALTH

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 18/07/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/784347760](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/784347760)

Luiz Octavio de Andrade Torno¹

Guilherme Adriano dos Santos Arruda²

Maiara Astrigi de Araújo Ricardo³

Ricardo Gonçalves Ribeiro⁴

Danielle Rosa Pereira⁵

Juliana de Santana Patrício⁶

Aparecida da Costa⁷

Dinakson Lima da Costa⁸

Jadson Maia dos Santos⁹

Djenane Pereira de Souza¹⁰

RESUMO

A ascensão do trabalho remoto e a onipresença das tecnologias de informação e comunicação (TICs) dissolveram as fronteiras físicas e temporais entre a vida profissional e a pessoal, gerando o fenômeno da hiperconectividade. Este artigo científico analisa o direito à desconexão não apenas como uma prerrogativa trabalhista, mas como um direito humano fundamental, essencial para a salvaguarda da dignidade da pessoa humana. O objetivo central é demonstrar que a exigência de disponibilidade constante viola direitos humanos basilares, como o direito à saúde, ao lazer e à privacidade. A metodologia empregada consiste na pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e método dedutivo, partindo da análise de normas internacionais de direitos humanos para chegar à sua aplicação nas relações de trabalho contemporâneas. O referencial teórico mobiliza autores como Byung-Chul Han, com sua crítica à "sociedade do cansaço", e juristas como Mauricio Godinho Delgado e Jorge Luiz Souto Maior, para fundamentar a importância da limitação da jornada na era digital. Conclui-se que a formalização do direito à desconexão é uma medida imperativa para adaptar o arcabouço jurídico-trabalhista aos novos contornos do trabalho, garantindo que o avanço tecnológico não resulte em retrocesso social e na precarização da condição humana.

Palavras-chave: Direito à Desconexão; Direitos Humanos; Saúde Mental; Teletrabalho; Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

The rise of remote work and the ubiquity of information and communication technologies (ICTs) have dissolved the physical and temporal boundaries between professional and personal life, leading to the phenomenon of hyperconnectivity. This scientific article

analyzes the right to disconnect not just as a labor prerogative, but as a fundamental human right, essential for safeguarding the dignity of the human person. The main objective is to demonstrate that the demand for constant availability violates basic human rights, such as the right to health, leisure, and privacy. The methodology employed consists of bibliographic and documentary research, with a qualitative approach and a deductive method, starting from the analysis of international human rights standards to their application in contemporary labor relations. The theoretical framework mobilizes authors such as Byung-Chul Han, with his critique of the "burnout society," and jurists like Mauricio Godinho Delgado and Jorge Luiz Souto Maior, to substantiate the importance of limiting working hours in the digital age. It is concluded that the formalization of the right to disconnect is an imperative measure to adapt the legal-labor framework to the new contours of work, ensuring that technological advancement does not result in social regression and the precariousness of the human condition.

Keywords: Right to Disconnect; Human Rights; Mental Health; Telework; Dignity of the Human Person.

RESUMEN

El auge del trabajo remoto y la omnipresencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han disuelto las fronteras físicas y temporales entre la vida profesional y la personal, generando el fenómeno de la hiperconectividad. Este artículo científico analiza el derecho a la desconexión no solo como una prerrogativa laboral, sino como un derecho humano fundamental, esencial para la salvaguarda de la dignidad de la persona humana. El objetivo central es demostrar que la exigencia de disponibilidad constante viola derechos humanos básicos, como el derecho a la salud, al ocio y a la privacidad. La metodología empleada consiste en

la investigación bibliográfica y documental, con un enfoque cualitativo y método deductivo, partiendo del análisis de normas internacionales de derechos humanos para llegar a su aplicación en las relaciones laborales contemporáneas. El marco teórico moviliza a autores como Byung-Chul Han, con su crítica a la "sociedad del cansancio", y a juristas como Mauricio Godinho Delgado y Jorge Luiz Souto Maior, para fundamentar la importancia de la limitación de la jornada en la era digital. Se concluye que la formalización del derecho a la desconexión es una medida imperativa para adaptar el marco jurídico-laboral a los nuevos contornos del trabajo, garantizando que el avance tecnológico no resulte en un retroceso social y en la precarización de la condición humana.

Palabras-clave: Derecho a la Desconexión; Derechos Humanos; Salud Mental; Teletrabajo; Dignidad de la Persona Humana.

1. INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Industrial, marcada pela fusão de tecnologias e pela dissolução das fronteiras entre as esferas física, digital e biológica, reconfigurou profundamente o mundo do trabalho. A consolidação de ferramentas como smartphones, internet de alta velocidade e plataformas de comunicação instantânea viabilizou novas modalidades laborais, com destaque para o teletrabalho. Se, por um lado, essa flexibilidade prometia maior autonomia e qualidade de vida, por outro, escancarou uma problemática complexa: a erosão dos limites entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo de vida.

O trabalhador, agora conectado por dispositivos que o acompanham em todos os momentos, encontra-se em um estado de potencial disponibilidade permanente. A expectativa, muitas vezes implícita,

de responder a um e-mail fora do expediente, de participar de um grupo de mensagens profissionais ou de resolver uma demanda urgente durante o final de semana tornou-se uma faceta comum da cultura corporativa contemporânea. Esse fenômeno, conhecido como hiperconectividade, gera consequências deletérias para a saúde física e, sobretudo, mental do indivíduo, culminando em quadros de estresse crônico, ansiedade e a Síndrome de Burnout.

Diante desse cenário, emerge o debate sobre o **direito à desconexão**, compreendido como o direito do trabalhador de não estar conectado a ferramentas de trabalho digitais e de não ser contatado pelo empregador fora do seu horário de expediente. Contudo, a presente pesquisa propõe um avanço analítico: argumentar que o direito à desconexão transcende a esfera puramente trabalhista para se consolidar como um **direito humano fundamental na era digital**.

O problema que norteia esta investigação é: de que forma a hiperconectividade laboral viola direitos humanos e por que a desconexão deve ser enquadrada como uma garantia fundamental para a proteção da dignidade do trabalhador no século XXI? A hipótese central é que a ausência de limites claros ao tempo de conexão representa uma violação direta de direitos consagrados em tratados internacionais, como o direito à saúde, ao lazer, à privacidade, e, em última instância, ao princípio maior da dignidade da pessoa humana.

Para desenvolver essa tese, o artigo se estrutura da seguinte forma: primeiramente, apresenta-se a metodologia empregada. Em seguida, o referencial teórico explora os fundamentos históricos da limitação da jornada e dialoga com a crítica filosófica à sociedade do

desempenho. Posteriormente, o desenvolvimento aprofunda a conexão entre a hiperconectividade e a violação de direitos humanos, analisando o tema no direito comparado e no contexto brasileiro. Por fim, as considerações finais sintetizam os argumentos e reforçam a urgência de se reconhecer e efetivar o direito à desconexão como pilar de um trabalho decente e humano na sociedade digital.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. A Limitação da Jornada Como Conquista Histórica e Pilar do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho surge, em sua essência, como um sistema de proteção da parte hipossuficiente da relação capital-trabalho, buscando impor limites à exploração da força de trabalho. Nesse contexto, a luta pela limitação da jornada de trabalho é, talvez, a mais emblemática e fundadora de todas. A jornada exaustiva imposta pela Revolução Industrial, que submetia homens, mulheres e crianças a expedientes de 14, 16 ou mais horas diárias, era a expressão máxima da coisificação do ser humano.

A fixação de um tempo máximo de trabalho diário e semanal não representa apenas uma medida de saúde e segurança, mas uma afirmação da própria humanidade do trabalhador. Significa reconhecer que o indivíduo não se resume à sua função produtiva; ele é um ser social, dotado de necessidades fisiológicas, afetivas, culturais e familiares. Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado (2019), a delimitação da jornada é uma das mais relevantes criações do Direito do Trabalho, pois assegura ao trabalhador um tempo para si, para o convívio social e familiar e para sua recuperação física e

mental. Esse tempo de não trabalho é o que permite o exercício da cidadania e o desenvolvimento pleno da personalidade.

A internacionalização dessa pauta, com a Convenção nº 1 da OIT, de 1919, que estabeleceu a jornada de 8 horas diárias e 48 semanais, e sua posterior consagração em diversas constituições, incluindo a brasileira (art. 7º, XIII), demonstra o status civilizatório dessa conquista. Ignorar ou flexibilizar esse pilar sob o pretexto da modernização tecnológica é incorrer em um grave retrocesso, como adverte o jurista Jorge Luiz Souto Maior (2003), para quem a desregulamentação das normas trabalhistas, em nome de uma suposta eficiência econômica, frequentemente mascara a intensificação da exploração do trabalho.

2.2. A Sociedade do Cansaço e a Autoexploração na Era Digital

Para compreender a profundidade do desafio imposto pela hiperconectividade, é indispensável dialogar com a crítica filosófica contemporânea. O filósofo sul-coreano Byung-Chul Han, em sua influente obra "Sociedade do Cansaço", oferece um diagnóstico preciso da subjetividade no século XXI. Han (2015) argumenta que saímos de uma "sociedade disciplinar", marcada pela negatividade e pela proibição, para uma "sociedade do desempenho" (ou do cansaço), cujo lema é "sim, nós podemos".

Nesse novo paradigma, o indivíduo não é mais primariamente coagido por uma força externa, mas por uma pressão interna para maximizar seu desempenho e sua produtividade. Ele se torna o "empresário de si mesmo", explorando a si próprio em uma busca incessante por sucesso e otimização. A violência não vem mais do outro, mas de si mesmo. O sujeito de desempenho está em guerra

consigo mesmo, e o resultado patológico dessa lógica não é a infecção viral, mas o infarto, o AVC, a depressão e o burnout.

Essa análise é crucial para entender o fenômeno da desconexão. A dificuldade em se desconectar não deriva apenas de uma cobrança do empregador, mas também de uma autoimposição do trabalhador, que internaliza a cultura da performance e da disponibilidade total. O imperativo de "ser proativo" e "mostrar serviço" o leva a responder e-mails de madrugada e a sacrificar seu tempo de descanso, em um ciclo de autoexploração que o adoece. Como aponta Ricardo Antunes (2018), as novas tecnologias, ao permitirem que o trabalho invada todos os espaços e tempos da vida, potencializam essa lógica, tornando o trabalhador um "escravo digital voluntário", imerso em uma jornada de trabalho infinita e invisível.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se por uma abordagem qualitativa, que busca compreender a complexidade e os significados subjacentes ao fenômeno do direito à desconexão em sua interface com os direitos humanos. O método de procedimento adotado é o dedutivo, partindo-se de premissas gerais e universais — os princípios e normas de Direitos Humanos e do Direito do Trabalho — para analisar a situação particular do trabalhador hiperconectado na era digital.

Como técnica de pesquisa, utilizou-se a investigação bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir da análise de doutrinas jurídicas, artigos científicos publicados em periódicos especializados, teses e dissertações que abordam o direito à

desconexão, o teletrabalho, a saúde mental no trabalho e a teoria crítica sobre a sociedade contemporânea. Foram consultadas obras de autores seminais para o Direito do Trabalho, como Mauricio Godinho Delgado, e para a análise crítica da modernidade, como Byung-Chul Han, além de juristas que se debruçam especificamente sobre as novas tecnologias e suas implicações.

A pesquisa documental, por sua vez, concentrou-se na análise de fontes normativas primárias, incluindo a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com especial atenção às alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 sobre o teletrabalho, e legislações estrangeiras pioneiras, como a Lei "El Khomri" da França. Ademais, foram examinados documentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativas à limitação da jornada.

O objetivo desta metodologia é construir uma argumentação robusta e multifacetada, que não apenas descreva o estado da arte do debate jurídico, mas que também o critique e o avance, fundamentando solidamente o enquadramento do direito à desconexão como um direito humano indispensável na atualidade.

4. A HIPERCONNECTIVIDADE E A VIOLAÇÃO SISTEMÁTICA DE DIREITOS HUMANOS

A transição para um paradigma de trabalho digitalmente mediado não é uma mera mudança de ferramentas, mas uma reestruturação fundamental das relações de tempo, espaço e poder no mundo do trabalho. A hiperconectividade, neste contexto, não pode ser vista

como um efeito colateral inofensivo da modernidade. Ela é, na verdade, um vetor de precarização que opera de forma sutil, mas profunda, corroendo sistematicamente o núcleo de direitos que sustentam a dignidade do trabalhador. A seguir, aprofundaremos a análise de como essa dinâmica se materializa.

4.1. O Direito à Saúde Física e Mental Como Primeiro Atingido

O direito a um meio ambiente de trabalho hígido, que engloba a saúde em sua concepção integral (física, mental e social), é um direito humano e fundamental (art. 7º, XXII, CF/88). A cultura da disponibilidade permanente atua como um agente tóxico nesse meio ambiente, agora desterritorializado. No plano físico, a ausência de desconexão submete o corpo a um estado de estresse crônico. Estudos da fisiologia do estresse demonstram que a antecipação constante de demandas laborais mantém elevados os níveis de cortisol, o "hormônio do estresse". Em curto prazo, isso gera tensão; em longo prazo, contribui para o desenvolvimento de hipertensão arterial, doenças cardiovasculares, distúrbios gastrointestinais e o enfraquecimento do sistema imunológico, tornando o indivíduo mais suscetível a outras enfermidades. Ademais, a invasão do tempo de descanso noturno por demandas de trabalho é uma causa direta de distúrbios do sono, condição que afeta a capacidade cognitiva, o humor e a regeneração celular.

É na esfera da saúde psíquica, contudo, que os danos se mostram mais devastadores e incapacitantes. A hiperconectividade alimenta o que especialistas em saúde mental chamam de "tecnoestresse", uma condição de inadaptação causada pela incapacidade de lidar com as novas tecnologias de forma saudável. O cérebro humano não foi projetado para operar em um estado de alerta contínuo; ele

necessita de períodos de repouso para processar informações e se recuperar. A impossibilidade de se desconectar impede esse ciclo, gerando uma sobrecarga cognitiva que se manifesta em ansiedade, irritabilidade, dificuldade de concentração e exaustão.

Essa exaustão, quando cronificada, culmina na Síndrome de Burnout. Para além de um simples esgotamento, o Burnout, conforme aprofundado por teóricos como Christina Maslach, possui três dimensões: a exaustão emocional (sentimento de não ter mais energia para dar), a despersonalização (desenvolvimento de uma atitude cínica e distanciada do trabalho e de colegas) e a redução da realização profissional (sensação de incompetência e falta de sucesso). A hiperconectividade nutre diretamente as três dimensões: a jornada infinita leva à exaustão; a invasão do trabalho na vida pessoal gera ressentimento e cinismo; e a queda na qualidade do trabalho, fruto da fadiga, alimenta a sensação de ineficácia. Assim, a falha em garantir a desconexão não é uma mera questão de gestão, mas uma conduta omissiva do empregador que contribui diretamente para o adoecimento do trabalhador, configurando a violação de um dever fundamental de cuidado.

4.2. A Violação do Direito Ao Lazer, Ao Convívio Familiar e à Privacidade

O tempo de não trabalho é a matéria-prima da vida. É nele que o indivíduo exerce sua cidadania, desenvolve seus talentos, cultiva seus afetos e se reconecta consigo mesmo. O direito ao lazer, previsto no artigo 24 da DUDH e no artigo 6º da Constituição brasileira, não é o direito à ociosidade, mas o direito ao "ócio criativo", ao tempo livremente disposto pelo indivíduo para seu desenvolvimento humano. A hiperconectividade promove uma

"porosidade temporal", na qual as fronteiras entre trabalho e não trabalho se tornam fluidas e permeáveis. Contudo, essa porosidade é quase sempre unilateral: é o trabalho que vaza e contamina o tempo de vida, raramente o contrário.

Essa colonização do tempo livre tem um impacto direto no direito à convivência familiar e comunitária, pilar da proteção constitucional à família (art. 226, CF/88). A presença física de um pai ou mãe em casa não significa presença afetiva ou qualitativa se sua atenção está sequestrada por notificações do trabalho. A tecnologia cria a figura do "ausente-presente", que mina a qualidade dos laços familiares e sociais, gerando isolamento e conflitos interpessoais. O tempo que deveria ser dedicado ao diálogo, ao cuidado e à construção de memórias é fragmentado e empobrecido pela interrupção constante das demandas profissionais.

Adicionalmente, essa invasão representa uma violação profunda do direito à privacidade e à intimidade (art. 5º, X, CF/88). A privacidade, na contemporaneidade, deve ser entendida não apenas como o direito de proteger dados, mas como o direito a ter uma esfera de existência — mental, emocional e física — imune à vigilância e às exigências externas do mercado de trabalho. A expectativa de disponibilidade permanente elimina essa zona de refúgio. Lamentavelmente, trabalho em rede transforma a casa do trabalhador, seu espaço de intimidade por excelência, em um terminal da empresa, estendendo o controle patronal para além de qualquer limite razoável. O direito à desconexão é, portanto, o direito de erguer novamente essas fronteiras, de dizer "aqui começa a minha vida" e de proteger um santuário pessoal contra a lógica produtivista totalizante.

4.3. A Dilatação do Poder Diretivo do Empregador no "Panóptico Digital"

O contrato de trabalho é marcado pela subordinação jurídica, que confere ao empregador o poder diretivo de organizar, fiscalizar e punir. Tradicionalmente, esse poder encontrava limites naturais no tempo e no espaço: a jornada de trabalho e os muros da empresa. As TICs pulverizaram esses limites, conferindo ao poder diretivo uma onipresença sem precedentes. O smartphone no bolso do empregado funciona como uma tornozeleira eletrônica simbólica, um canal direto e permanente de vigilância e comando.

Essa dinâmica materializa o conceito de "panóptico digital", uma releitura da estrutura de vigilância de Foucault. O trabalhador não precisa estar recebendo ordens a todo momento; a mera possibilidade de ser contatado e a consciência de que sua disponibilidade é (bem ou mal) avaliada são suficientes para disciplinar seu comportamento. Ele internaliza a vigilância e passa a se autogerir para corresponder à expectativa de performance. É aqui que a análise de Byung-Chul Han (2017) sobre a transição da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho se torna crucial. O poder não opera mais apenas pela coação externa, mas pela auto-coerção, pela pressão interna que o indivíduo impõe a si mesmo para ser mais produtivo e disponível.

Nesse cenário, a tecnologia se torna a ferramenta perfeita para a intensificação da exploração de forma velada. Conforme adverte Ricardo Antunes (2018), a flexibilidade do teletrabalho pode mascarar uma nova forma de servidão, na qual o trabalhador, em troca de uma suposta liberdade, entrega à empresa a totalidade de seu tempo de vida. O direito à desconexão, nesse sentido, atua como

um mecanismo de contenção, um freio jurídico a essa expansão ilimitada do poder diretivo. Ele reafirma que a subordinação é uma característica da relação de emprego durante a jornada contratada, e não um estado permanente que define a totalidade da existência do indivíduo.

4.4. A Atuação Sindical e a Negociação Coletiva Como Instrumentos para a Efetivação do Direito

Diante da inércia do Poder Legislativo brasileiro em regular especificamente a matéria, a negociação coletiva emerge como o espaço mais profícuo e dinâmico para a construção de soluções efetivas para o direito à desconexão. O princípio da adequação setorial negociada permite que sindicatos e empresas criem normas que atendam às especificidades de cada setor, algo que uma lei geral dificilmente conseguiria fazer com a mesma precisão. Uma empresa de tecnologia com equipe em diferentes fusos horários possui desafios distintos de um escritório de advocacia ou de uma redação de jornal, por exemplo.

Os Acordos e Convenções Coletivas podem ir muito além de uma simples menção ao direito. Eles podem e devem criar uma verdadeira "política de desconexão", com regras claras, mecanismos de fiscalização e campanhas de acultramento. Isso pode incluir cláusulas que estabeleçam o dever do empregador de configurar servidores de e-mail para que mensagens enviadas fora do horário de expediente sejam retidas e entregues apenas no início da jornada seguinte. Podem prever, também, a chamada "etiqueta digital" corporativa, instruindo gestores a inserir avisos em suas assinaturas de e-mail como "não há expectativa de resposta a esta mensagem

fora do seu horário de trabalho", uma medida simples, mas com forte impacto cultural.

O papel dos sindicatos, nesse contexto, é revitalizado. Eles são chamados a atuar na vanguarda da proteção dos "direitos digitais do trabalho", mostrando sua relevância para as novas configurações laborais. A negociação de cláusulas de desconexão é uma pauta que dialoga diretamente com as angústias dos trabalhadores contemporâneos, inclusive os de categorias de "colarinho branco", tradicionalmente menos sindicalizadas. Contudo, é preciso reconhecer os limites dessa via. Em setores com baixa representatividade sindical ou em empresas que se recusam a negociar, os trabalhadores ficam desprotegidos. Por essa razão, a negociação coletiva não exclui, mas, ao contrário, clama pela existência de uma legislação estatal que estabeleça um patamar mínimo civilizatório, um direito geral à desconexão que sirva como piso para todas as categorias, sobre o qual a negociação coletiva possa então construir avanços específicos.

Uma lei geral, por mais bem-intencionada, dificilmente conseguiria abarcar a diversidade de funções, culturas organizacionais e necessidades operacionais. Por meio da negociação coletiva, é possível criar soluções concretas e eficazes, tais como:

- Estabelecimento de "horários de bloqueio": Períodos específicos (ex: das 20h às 8h) nos quais o envio de comunicações profissionais é vedado ou, ao menos, desprovido de qualquer expectativa de resposta imediata.
- Políticas de uso de e-mail e aplicativos de mensagem: Regras claras sobre a utilização dessas ferramentas, com campanhas

de conscientização para gestores e equipes sobre a importância de respeitar o tempo de descanso alheio.

- Diferenciação entre urgência real e ansiedade gerencial: Criação de protocolos para contatos emergenciais, evitando que qualquer demanda seja tratada como inadiável.
- Sanções: Previsão de penalidades para o descumprimento das normas pactuadas, conferindo força coercitiva ao direito à desconexão.

A experiência francesa com a "Loi El Khomri" é, essencialmente, um estímulo à negociação coletiva. No Brasil, onde os sindicatos possuem um papel histórico na conquista de direitos, fortalecer essa via é fundamental para que a desconexão saia do plano teórico e se torne uma prática cotidiana e respeitada nas relações de trabalho.

4.5. O Direito à Desconexão no Cenário Internacional e Brasileiro: Entre Avanços e Omissões

O reconhecimento do direito à desconexão avança de forma heterogênea no cenário global, impulsionado pelas transformações nas relações de trabalho e pelo alerta de organismos internacionais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em diversos relatórios recentes sobre o futuro do trabalho e o teletrabalho, tem alertado para os riscos psicossociais da hiperconectividade. No âmbito supranacional, o Parlamento Europeu aprovou, em 2021, uma resolução histórica instando a Comissão Europeia a elaborar uma diretiva que consagre o direito à desconexão como um direito fundamental no bloco, estabelecendo requisitos mínimos para o uso de ferramentas digitais fora do horário de trabalho.

No plano das legislações nacionais, a Europa tem atuado como vanguarda. A França, em 2016, foi pioneira ao positivar o tema por meio da Loi El Khomri (inserida no Code du Travail). A lei francesa não impõe uma proibição taxativa de envio de mensagens, mas estabelece o dever de negociação coletiva para empresas com mais de 50 funcionários, visando criar dispositivos de regulação do uso de ferramentas digitais. Trata-se de uma norma com caráter pedagógico e de fomento ao diálogo social.

Seguindo essa esteira, outros países europeus adotaram modelos com particularidades próprias:

- **Espanha:** Por meio da Ley Orgánica 3/2018 (Lei de Proteção de Dados e Garantia dos Direitos Digitais), o país inovou ao atrelar o direito à desconexão (Art. 88) à privacidade e à saúde ocupacional, garantindo-o a todos os trabalhadores, presenciais ou à distância, e exigindo que as empresas elaborem políticas internas claras.
- **Portugal:** Adotou uma das legislações mais protetivas e rigorosas do mundo com a Lei n° 83/2021. O legislador português inverteu a lógica: em vez de apenas garantir o direito de não responder, a lei estabeleceu o dever de abstenção do empregador. É expressamente proibido que as empresas contatem os trabalhadores fora do horário de expediente, exceto em situações de força maior, sob pena de severas multas por contraordenação grave.
- **Itália e Bélgica:** A Itália (Lei 81/2017 sobre o Trabalho Agile) focou nos acordos individuais para definir os tempos de descanso. A Bélgica, em 2022, instituiu o direito à desconexão

primeiramente para os servidores públicos federais, expandindo-o no ano seguinte para o setor privado em empresas com mais de 20 funcionários.

No âmbito regional latino-americano, o Brasil também se vê cercado por legislações que já avançaram na matéria. O Chile (Ley 21.220/2020) garantiu aos teletrabalhadores um tempo de desconexão mínimo de 12 horas contínuas entre jornadas. A Argentina (Ley 27.555/2020) positivou explicitamente o direito à desconexão digital, proibindo sanções ao trabalhador que não responder comunicações fora do horário. A Colômbia (Ley 2191 de 2022) também criou uma lei específica sobre o tema, aplicável tanto ao setor público quanto ao privado.

No Brasil, contudo, o cenário ainda é marcado por uma relativa omissão legislativa e pela dependência da interpretação judicial. Historicamente, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) incluiu o teletrabalho no art. 62, III, da CLT, excluindo esses trabalhadores do controle de jornada. Criou-se, assim, um paradoxo crônico: a modalidade mais suscetível à invasão do tempo livre pela hiperconexão tornou-se a de menor proteção legal expressa. Embora a Lei 14.442/2022 tenha alterado essa redação — restringindo a exceção do controle de jornada apenas aos empregados contratados por produção ou tarefa —, o legislador brasileiro perdeu a oportunidade de positivar expressamente o direito à desconexão, silenciando sobre limites de contato via WhatsApp, e-mail ou plataformas corporativas.

Felizmente, a Justiça do Trabalho tem reagido a essa lacuna com base em princípios constitucionais e na adaptação de institutos já existentes. Com fundamento no princípio da primazia da realidade,

os tribunais têm afastado a aplicação automática do art. 62 da CLT quando fica comprovado que o empregador exercia, de fato, o controle da jornada por meios telemáticos (logins, tempo de conexão, mensagens). Além disso, a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido analogicamente aplicada para caracterizar o regime de sobreaviso quando o trabalhador, munido de instrumentos telemáticos, é submetido a controle empresarial fora do horário, aguardando ordens.

Como aponta a doutrina de Jorge Luiz Souto Maior (2003), a tecnologia não pode servir de pretexto para o descumprimento de direitos sociais arduamente conquistados ou para a precarização da saúde mental. Conclui-se, portanto, que o direito à desconexão no Brasil, ainda que não nominado em uma lei específica, já existe de forma imperativa e implícita no ordenamento jurídico, derivando diretamente do direito à saúde, à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF/88), ao lazer e à dignidade da pessoa humana, cabendo ao Poder Judiciário, à inspeção do trabalho e à negociação coletiva dar-lhe a necessária concretude até que o Parlamento assuma seu papel.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou demonstrar que o debate sobre o direito à desconexão não pode ser confinado aos limites estritos do Direito do Trabalho. A análise aprofundada do impacto da hiperconectividade na vida do trabalhador revela que o que está em jogo é a própria essência de direitos humanos historicamente conquistados e universalmente reconhecidos.

A exigência de disponibilidade permanente, facilitada pelas tecnologias digitais, não representa um mero prolongamento da jornada; ela configura uma violação sistemática do direito à saúde, ao lazer e à privacidade. Ao manter o trabalhador em um estado de alerta constante, impede-se sua recuperação física e mental, usurpa-se seu tempo de convívio social e familiar e dissolve-se a esfera privada de sua existência. Essa dinâmica, conforme a crítica de Byung-Chul Han, fomenta uma sociedade de indivíduos exaustos, ansiosos e deprimidos, imersos em um ciclo de autoexploração.

A luta histórica pela limitação da jornada, pilar civilizatório do Direito do Trabalho, precisa ser relida e reafirmada no contexto da era digital. O direito a um tempo de não trabalho é a condição de possibilidade para o exercício de todos os outros aspectos da vida humana. Portanto, o direito à desconexão emerge não como uma nova demanda, mas como a expressão contemporânea de uma garantia fundamental: o direito de ser humano para além de ser trabalhador.

A ausência de uma legislação específica no Brasil sobre o tema é uma lacuna grave que gera insegurança jurídica e expõe os trabalhadores a abusos. Embora a jurisprudência avance de forma protetiva, é imperativo que o legislador brasileiro, a exemplo do que ocorreu na França e em outros países, estabeleça regras claras que assegurem o respeito aos tempos de descanso e desconexão.

Conclui-se, assim, que o direito à desconexão é um direito humano inalienável na sociedade digital. Sua efetivação é condição indispensável para garantir que o progresso tecnológico sirva à emancipação e ao bem-estar, e não à precarização e ao adoecimento. Trata-se de uma pauta urgente, que convoca juristas,

legisladores, empresas e toda a sociedade a refletir sobre que futuro do trabalho se deseja construir: um futuro que potencialize a produtividade à custa da humanidade ou um que coloque a dignidade da pessoa humana no centro de todas as transformações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jun. 2026.

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

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 02 jul. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

¹ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

² Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

³ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

⁴ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

⁵ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

⁶ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

⁷ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

⁸ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

⁹ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

¹⁰ Mestrando em Estudos Jurídicos com Ênfase em Direito Internacional, MUST University (MUST), Flórida, Estados Unidos. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).