



UNIALFA – CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA

MESTRADO ACADÊMICO EM DIREITO CONSTITUCIONAL ECONÔMICO

ELLEN CRISTINA MARTINS ANDRÉ

**VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E ORDEM ECONÔMICA: O DIREITO A
DESCONEXÃO COMO DIREITO HUMANO À SAÚDE NA SOCIEDADE DO
DESEMPENHO**

GOIÂNIA

2025

ELLEN CRISTINA MARTINS ANDRÉ

**VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E ORDEM ECONÔMICA: O DIREITO A
DESCONEXÃO COMO DIREITO HUMANO À SAÚDE NA SOCIEDADE DO
DESEMPENHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Direito Constitucional Econômico (MADIR) do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) para defesa.

Área de concentração: Direito Constitucional Econômico.

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento Econômico e Princípios Constitucionais da Ordem Econômica.

Orientador: Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso

GOIÂNIA

2025

FICHA CATALOGRÁFICA

[Será inserida após defesa]

ELLEN CRISTINA MARTINS ANDRÉ

**VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO E ORDEM ECONÔMICA: O DIREITO A
DESCONEXÃO COMO DIREITO HUMANO À SAÚDE NA SOCIEDADE DO
DESEMPENHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Direito Constitucional Econômico (MADIR) do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) para defesa.

Área de concentração: Direito Constitucional Econômico.

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento Econômico e Princípios Constitucionais da Ordem Econômica.

Orientador: Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso

Aprovada em ____ de _____ de 2025.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Túlio Augusto Tayano Afonso

Prof.^a Dra. Waleska Miguel Batista

Prof. Dr. Felipe Diego Martarelli Fernandes

Este trabalho é dedicado a todas as pessoas que estiveram presentes na concretização desse sonho pessoal. À minha família, amigos, professores e instituição de ensino, muito obrigada! Eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Na vida, ninguém conquista algo sozinha. Nesta realização pessoal, a conquista do título de mestre em Direito, tive ao meu lado pessoas que me ensinaram o melhor da existência. Por isso, são merecedoras do meu mais sincero agradecimento, especialmente por contribuírem com a concretização desse sonho.

Muito obrigada à minha família, amigos, professores e colegas de profissão. Minha gratidão a Deus, arquiteto deste universo e de todas as forças que nele coexistem, por ter me capacitado ao longo da caminhada e por me conduzir por caminhos que eu jamais imaginei trilhar.

Aos meus pais, Geraldo Eustáquio André e Daura Maria Martins André, que, mesmo diante das dificuldades, me proporcionaram as melhores oportunidades. Foram fundamentais para meu desenvolvimento e para que eu pudesse acessar o conhecimento que me guiou às conquistas de hoje. Vocês fizeram da nossa família um ser único e do amor, uma realidade concreta em nossas vidas. Sou privilegiada por tê-los ao meu lado e, mais ainda, por tê-los como espelhos de vida. Vocês são sinônimos de garra, lealdade, respeito e admiração. Não há distância que interrompa um sonho, nem qualquer coisa que diminua o amor e a admiração que sinto por vocês dois, pai e mãe. Hoje, sua filha realiza mais um sonho e vocês são o alicerce dessa construção. Muito obrigada!

Há um ditado popular que diz que a irmã mais velha exerce o papel de segunda mãe e eu preciso concordar. Minha irmã, Adriana André da Silva, exerce esse papel de forma brilhante. Além de irmã, é amiga, confidente, parceira e é o meu apoio em São Paulo. Esteve comigo em cada fase desta conquista e celebrou comigo cada vitória. Temos personalidades diferentes, mas compartilhamos um amor que nos une e nos fortalece todos os dias. Obrigada, minha irmã, Adriana!

Agradeço também aos professores Thiago Lopes Matsushita e Lauro Ishikawa, que caminham ao meu lado nos últimos anos, inspirando-me, ensinando e encorajando a ser melhor a cada dia. Dois amigos que admiro profundamente, com quem tenho orgulho de trabalhar e que levo comigo para a vida. Minha gratidão e carinho a vocês.

Aos raros e fiéis amigos que estiveram comigo, que compartilharam as angústias e alegrias ao longo da construção desta dissertação, tenham a certeza da minha eterna gratidão.

Agradeço, ainda, aos professores que conheci ao longo desta jornada, pelos ensinamentos e por despertarem em mim o desejo constante de crescer e evoluir.

Ao meu orientador, Dr. Túlio Afonso Tayano, minha profunda admiração e respeito. Agradeço pelo exemplo constante de excelência e pelos valiosos direcionamentos ao longo do curso e desta pesquisa. Suas contribuições foram fundamentais para este trabalho.

Ao MADIR, pelo suporte institucional e pela excelência acadêmica.

“Tudo o que é seu chegará até você, não por acaso, mas pelos planos de Deus”.

Santa Teresinha do Menino Jesus

RESUMO

Nos dias atuais faz-se notório a quantidade de instrumentos tecnológicos que os seres humanos possuem, seja através de celulares, notebooks, tablets, computadores, relógio inteligente ou carros autônomos. Logo é nítido que o mundo evoluiu, e, sobretudo que seus habitantes também estão em perfeita consonância com a respectiva evolução. Ressalta-se que o significado de evolução não é sinônimo de melhoria, posto que aspectos negativos também evoluem. Nesse sentido, a evolução tecnológica traz consigo inúmeros aspectos positivos, noutro ponto, de modo não diferente, traz diversos aspectos negativos. A presente dissertação analisa o direito à desconexão como instrumento de proteção da saúde, dignidade e valorização do trabalho humano no contexto da sociedade do desempenho. Com base em fundamentos constitucionais, doutrina nacional e experiências internacionais, discute-se a evolução teórica do conceito, os impactos econômicos e sociais para empregadores e trabalhadores, e a aplicação prática em modalidades como home office e funções de alto desempenho. O estudo evidencia que a hiperconectividade contínua, característica do trabalho digital, aumenta riscos psicossociais, como estresse, fadiga cognitiva e síndrome de burnout, comprometendo saúde, produtividade e qualidade de vida. A implementação de políticas de desconexão, acordos coletivos e regulamentação adaptativa surge como solução para mitigar esses efeitos, equilibrando exigências de produtividade com proteção à dignidade e bem-estar do trabalhador. Conclui-se que a consolidação do direito à desconexão representa avanço jurídico e social, promovendo ambientes laborais saudáveis, sustentáveis e respeitosos à integridade física, mental e social do trabalhador, especialmente em funções digitais e de alta performance.

Palavras-chave: Ordem Econômica; Direito Constitucional Econômico; Direito à desconexão; Saúde no trabalho; Dignidade; Sociedade do desempenho; Hiperconectividade.

ABSTRACT

Nowadays, it is notorious the amount of technological instruments that Human Beings have, whether through cell phones, notebooks, tablets, computers, even smart watches or autonomous cars. Therefore, it is clear that the world has evolved and, above all, that its inhabitants are also in perfect harmony with their respective evolution. It should be noted that the meaning of evolution is not synonymous with improvement, since negative aspects also evolve. In this sense, technological evolution brings with it countless positive aspects, at another point, in a similar way, it brings countless negative aspects.

This dissertation examines the right to disconnect as a mechanism to protect health, dignity, and the value of human labor in the context of the performance-driven society. Based on constitutional principles, national doctrine, and international experiences, it discusses the theoretical development of the concept, the economic and social impacts for employers and workers, and practical applications in remote work and high-performance tasks. The study shows that continuous hyperconnectivity, characteristic of digital work, increases psychosocial risks such as stress, cognitive fatigue, and burnout, compromising health, productivity, and quality of life. The implementation of disconnection policies, collective agreements, and adaptive regulation emerges as a strategy to mitigate these effects, balancing productivity demands with the protection of dignity and worker well-being. It is concluded that consolidating the right to disconnect represents a legal and social advance, promoting healthy, sustainable work environments that respect the physical, mental, and social integrity of workers, especially in digital and high-performance roles.

Keywords: Economic Order; Constitutional Economic Law; Right to disconnect; Occupational health; Dignity; Performance-driven society; Hyperconnectivity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO À DESCONEXÃO: TRABALHO, SAÚDE E DIGNIDADE	13
1.1 A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO COMO FUNDAMENTO DA ORDEM CONSTITUCIONAL BRASILEIRA	15
1.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:	17
1.3 A PROTEÇÃO À SAÚDE E À DIGNIDADE NA ERA DIGITAL	20
CAPÍTULO 2 – O DIREITO À DESCONEXÃO COMO CONSTRUÇÃO TEÓRICA	26
2.1 ORIGENS E EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE DIREITO À DESCONEXÃO	26
2.2 PRINCIPAIS AUTORES E CORRENTES DOUTRINÁRIAS CONTEMPORÂNEAS	34
2.3 A AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL EXPRESSA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	36
2.4 CAMINHOS POSSÍVEIS PARA A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO CATEGORIA JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO	40
CAPÍTULO 3 – IMPACTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DO DIREITO À DESCONEXÃO	45
3.1 BENEFÍCIOS E DESAFIOS PARA OS EMPREGADORES	45
3.2 VANTAGENS E REPERCUSSÕES PARA OS TRABALHADORES	58
3.3 RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO DIGITAL E DOENÇAS RELACIONADAS À HIPERCONNECTIVIDADE	60
CAPÍTULO 4 – APLICAÇÕES PRÁTICAS DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL	63
4.1 TRABALHO HOME OFFICE	63
4.2 TRABALHO COM ALTO GRAU DE DESEMPENHO	66
CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS	74

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias digitais e a crescente difusão do trabalho remoto trouxeram à tona novas demandas nas relações laborais, entre elas a necessidade de garantir o direito à desconexão. Esse conceito, ainda em consolidação no direito brasileiro, visa proteger a saúde, a dignidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional do trabalhador, frente à pressão constante da hiperconectividade. A ausência de limites claros para o acesso e a resposta a demandas profissionais fora do horário de trabalho pode comprometer não apenas a saúde física e mental do trabalhador, mas também sua produtividade e bem-estar social, evidenciando a relevância do tema.

Neste contexto, o presente estudo delimita-se ao direito à desconexão no âmbito das relações de trabalho no Brasil, considerando aspectos constitucionais, sociais e econômicos. O foco principal recai sobre a análise da proteção à saúde e à dignidade do trabalhador diante dos desafios impostos pela era digital, incluindo a inexistência de previsão legal expressa e os caminhos possíveis para a consolidação desse direito. A problemática que orienta esta pesquisa surge da tensão entre as exigências do mercado digital, marcado pela conectividade contínua, e a necessidade de resguardar direitos fundamentais do trabalhador, como saúde, dignidade e tempo de descanso. Nesse cenário, a questão-problema que guia este estudo é: como garantir efetivamente o direito à desconexão, promovendo equilíbrio entre produtividade e bem-estar dos trabalhadores, em um ordenamento jurídico que ainda não regulamenta expressamente a matéria?

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar o direito à desconexão sob a perspectiva jurídica, social e econômica, avaliando suas implicações para trabalhadores, empregadores e para o ordenamento jurídico brasileiro. Para atingir esse objetivo, são propostos os seguintes objetivos específicos: examinar os fundamentos constitucionais do direito à desconexão, com ênfase no trabalho, saúde e dignidade; investigar a construção teórica desse direito, suas origens, evolução, correntes doutrinárias contemporâneas e lacunas legais no Brasil; analisar os impactos econômicos e sociais

da efetivação do direito à desconexão; e avaliar suas aplicações práticas na sociedade digital, considerando diferentes modalidades de trabalho. A justificativa para a realização deste estudo reside na necessidade de compreender e consolidar o direito à desconexão, considerando seu potencial de prevenir doenças relacionadas à hiperconectividade, promover a qualidade de vida do trabalhador e harmonizar as relações laborais na era digital, sendo tema relevante não apenas para o direito do trabalho, mas também para políticas públicas, gestão de empresas e saúde ocupacional.

A metodologia adotada será de caráter bibliográfico e exploratório, com análise crítica da doutrina, jurisprudência e literatura especializada sobre direito à desconexão, proteção à saúde do trabalhador e impactos da hiperconectividade. Serão utilizados métodos de análise comparativa, incluindo experiências internacionais, para compreender o estado atual da regulamentação e apontar caminhos para a consolidação do direito à desconexão no contexto brasileiro.

O trabalho está estruturado em quatro capítulos: o primeiro aborda os fundamentos constitucionais do direito à desconexão, discutindo a valorização do trabalho humano, a proteção à saúde nas relações de trabalho e a dignidade na era digital; o segundo capítulo trata da construção teórica do direito à desconexão, suas origens, evolução, correntes doutrinárias contemporâneas, lacunas legais e possíveis caminhos de consolidação; o terceiro capítulo analisa os impactos econômicos e sociais da efetivação desse direito, abordando benefícios, desafios e riscos para empregadores e trabalhadores; e o quarto capítulo avalia as aplicações práticas do direito à desconexão na sociedade digital, considerando modalidades específicas de trabalho, como home office e funções de alto desempenho. Por fim, a conclusão sintetiza os achados do estudo, reforça a importância da proteção ao trabalhador e apresenta recomendações para futuras regulamentações.

CAPÍTULO 1 – FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO À DESCONEXÃO: TRABALHO, SAÚDE E DIGNIDADE

O direito à desconexão é um conceito jurídico emergente que busca responder às transformações provocadas pela intensificação do uso de tecnologias digitais nas relações de trabalho. Em linhas gerais, trata-se do direito do trabalhador a não ser acionado, cobrado ou submetido a qualquer forma de exigência laboral fora de sua jornada contratual de trabalho, especialmente por meios eletrônicos. Embora ainda não positivado de forma expressa no ordenamento jurídico brasileiro, esse direito tem sido objeto de elaboração doutrinária sólida e progressiva, sendo reconhecido como um desdobramento lógico dos direitos fundamentais à saúde, à intimidade, ao lazer e à dignidade da pessoa humana.

Segundo Maior (2003), o direito à desconexão emerge como reação ao trabalho imaterial e contínuo característico da era digital, no qual os limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso tornam-se progressivamente esmaecidos. Para o autor, a relação de emprego, nas atuais condições, tende a se expandir para além do local e da jornada previamente estabelecidos, alcançando o tempo livre do trabalhador, invadindo sua vida privada e afetando gravemente sua saúde física e mental. Essa expansão ilimitada do tempo de trabalho, mediada por aplicativos, e-mails corporativos e plataformas digitais, resulta em jornadas camufladas e não remuneradas, com graves impactos à integridade psíquica dos trabalhadores, sobretudo no que tange ao seu direito ao repouso e ao ócio criativo — componentes essenciais da dignidade.

Nessa linha, Almeida e Severo (2016) aprofundam a discussão ao compreender o direito à desconexão como a possibilidade real e juridicamente assegurada de o trabalhador desvincular-se das exigências e controles patronais após o cumprimento de sua jornada contratual, sem sofrer qualquer forma de sanção, retaliação ou comprometimento de sua avaliação funcional. Para os autores, esse direito não se resume a um intervalo técnico, mas a um instrumento de resistência frente à colonização

total do tempo de vida pelo capital. O direito à desconexão, nesses termos, é expressão concreta da luta contra a alienação e pela preservação da autonomia subjetiva do trabalhador, especialmente em tempos de precarização crescente e de enfraquecimento dos mecanismos clássicos de proteção trabalhista.

A conexão entre o direito à desconexão, o direito à saúde e a dignidade da pessoa humana é, portanto, indissociável. O trabalho, quando não limitado, torna-se uma fonte de adoecimento. O excesso de positividade, desempenho e autoexploração (características marcantes da economia digital) têm gerado um contingente crescente de transtornos mentais, estresse crônico, ansiedade e burnout, reconhecidos inclusive como doenças laborais pela Organização Mundial da Saúde (OMS). A Constituição Federal de 1988, ao elencar o trabalho como valor fundante do Estado (artigo 1º, inciso IV), ao assegurar a saúde como direito de todos e dever do Estado (artigos 6º e 196), e ao dispor sobre a proteção à jornada (artigo 7º, inciso XIII), oferece a base normativa para a defesa da desconexão como um direito fundamental implícito, necessário à efetividade de todos os demais.

Ademais, sob a ótica dos princípios constitucionais do trabalho, notadamente os da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa, o direito à desconexão deve ser reconhecido como expressão da limitação do poder diretivo do empregador em tempos de hiperconectividade (Almeida; Severo, 2016). Sua concretização exige, portanto, uma reinterpretação crítica dos institutos clássicos do Direito do Trabalho, superando a lógica produtivista e restaurando o equilíbrio entre capital e trabalho no ambiente digital. É, pois, desta perspectiva que se partirá para a construção do presente capítulo, que visa cumprir o objetivo específico “identificar como o direito à desconexão deve ser pensado a partir de premissas constitucionais que envolvam a valorização do trabalho humano e o direito fundamental à saúde”.

1.1 A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO COMO FUNDAMENTO DA ORDEM CONSTITUCIONAL BRASILEIRA

O trabalho constitui fundamento basilar do Estado Democrático de Direito brasileiro, conforme preceitua o caput do artigo 1º da Constituição Federal de 1988, ao estabelecer que a República se fundamenta, dentre outros pilares, nos valores sociais do trabalho. Tal consagração reforça o papel do trabalho não apenas como instrumento de produção econômica, mas como elemento estruturante da própria ordem democrática, refletindo a preocupação constitucional em assegurar que a atividade laboral esteja subordinada à promoção da justiça social, à dignidade da pessoa humana e ao bem-estar coletivo (BARROSO, 2023; PAULSEN, 2023). O artigo 170 da mesma Constituição, ao dispor sobre os princípios da ordem econômica, enfatiza a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, consolidando a centralidade do trabalho na construção de uma sociedade equilibrada e justa, em que a economia se encontra subordinada à dimensão ética e social.

A função do trabalho extrapola, portanto, a lógica instrumental de subsistência ou geração de riqueza; ele é simultaneamente meio de realização pessoal e expressão de cidadania, sendo inseparável da proteção dos direitos fundamentais. A dignidade da pessoa humana, princípio constitucionalmente protegido, impõe limites à exploração econômica e à mercantilização do trabalhador, reconhecendo sua subjetividade e autonomia como requisitos de validade das relações laborais (CARRAZZA, 2015; DINIZ, 2023). No entanto, o cenário contemporâneo revela transformações significativas no mundo do trabalho, impulsionadas pela globalização, pela digitalização e pela intensificação de práticas produtivistas, que frequentemente tensionam ou fragilizam os direitos dos trabalhadores. A flexibilização excessiva de jornadas, a onipresença tecnológica e a difusão de mecanismos de controle remoto impõem desafios inéditos à proteção da integridade física e psíquica do empregado, exigindo uma interpretação constitucional dinâmica e contextualizada (LOUBET, 2022; SCHOUERI, 2024).

Nesse contexto, o direito à desconexão se apresenta não apenas como um instrumento normativo, mas como um mecanismo de concretização dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, previstos nos artigos 1º e 170 da Constituição Federal de 1988 (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024). A lógica da desconexão transcende a mera regulamentação de horários; trata-se de assegurar ao trabalhador a possibilidade de fruição plena de sua vida pessoal, familiar e social, estabelecendo limites claros à ingerência do empregador sobre a esfera privada do indivíduo. A doutrina contemporânea enfatiza que a impossibilidade de desligamento do trabalho fora do expediente configura não apenas sobrecarga física e psicológica, mas também afronta direta aos valores constitucionais que tutelam a autonomia e a liberdade do trabalhador (SCHOUERI, 2024; DINIZ, 2023).

A centralidade do direito à desconexão se torna ainda mais evidente diante das transformações tecnológicas e organizacionais que caracterizam o ambiente laboral contemporâneo. A utilização contínua de ferramentas digitais, aplicativos corporativos e sistemas de comunicação instantânea, quando não acompanhada de limites regulatórios, cria uma expectativa de disponibilidade permanente do trabalhador, fragilizando direitos fundamentais e impondo uma forma velada de intensificação do trabalho (LOUBET, 2022; MARICATO, 2024). Nesse cenário, o direito à desconexão assume papel estrutural na manutenção do equilíbrio entre produtividade econômica e proteção integral da pessoa, configurando-se como desdobramento concreto da cláusula da dignidade humana, pois reconhece que a realização profissional não pode ocorrer à custa da integridade física, mental ou da esfera privada do indivíduo.

Do ponto de vista constitucional, a doutrina sustenta que o direito à desconexão é uma extensão lógica do princípio da dignidade humana, uma cláusula pétrea que orienta toda a interpretação normativa e que exige compatibilização entre interesses econômicos e direitos fundamentais (UTUMI, 2024; BARRETO; BARRETO, 2024). Assim, a efetividade desse direito depende não apenas de dispositivos legais específicos, mas também da internalização do valor da dignidade como limite e parâmetro de atuação do

empregador, impondo uma leitura da produtividade que considere a saúde, a integridade e a liberdade do trabalhador como elementos indissociáveis da atividade laboral.

Portanto, o direito à desconexão se configura como medida indispensável para conter os efeitos desumanizantes da lógica produtivista contemporânea, sendo uma ferramenta normativa que assegura a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana no contexto das novas formas de trabalho. Essa prerrogativa reflete a necessidade de repensar a gestão do tempo e da disponibilidade laboral, incorporando no ordenamento jurídico mecanismos de proteção ao trabalhador frente à crescente pressão por resultados imediatos e à onipresença digital, reafirmando que a centralidade da pessoa permanece como valor estruturante do Estado Democrático de Direito (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024; LOUBET, 2022).

Portanto, a análise crítica das transformações atuais nas relações laborais evidencia que o Estado Democrático de Direito não apenas reconhece o trabalho como valor central, mas também impõe a necessidade de repensar normas e práticas de modo a preservar a dignidade do trabalhador, garantindo que o avanço tecnológico e a reorganização do processo produtivo não resultem em erosão de direitos fundamentais. Este debate aponta para a urgência de políticas e regulamentações que conciliem eficiência econômica e justiça social, assegurando que o trabalho continue sendo, simultaneamente, meio de subsistência, instrumento de participação cidadã e expressão da dignidade humana.

1.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL

O direito à saúde é consagrado pela Constituição Federal de 1988 como um direito social fundamental, previsto no artigo 6º e detalhado no artigo 196, que estabelece a saúde como direito de todos e dever do Estado, garantindo políticas sociais e econômicas

que promovam o bem-estar físico, mental e social da população. No âmbito laboral, o artigo 7º, incisos XIII e XXII, impõe limites à jornada de trabalho e estabelece a obrigação de reduzir os riscos inerentes à atividade profissional, reconhecendo que a proteção à saúde do trabalhador é condição indispensável para a dignidade e a efetividade dos direitos laborais (PAULSEN, 2023; DINIZ, 2023). Tais dispositivos revelam a compreensão constitucional de que a atividade laboral não pode comprometer a integridade física e mental do trabalhador, consolidando a saúde como direito social fundamental intrinsecamente ligado à valorização do trabalho humano.

O ordenamento jurídico brasileiro também se articula com normas internacionais, especialmente aquelas emanadas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reforçam a necessidade de condições de trabalho seguras e saudáveis, estabelecendo padrões de limitação de jornada, pausas e proteção frente a sobrecargas físicas e psicológicas. A ratificação de convenções internacionais, como a Convenção nº 155 da OIT, sobre segurança e saúde no trabalho, evidencia a responsabilidade do Estado e do empregador na preservação da saúde laboral, ampliando a proteção constitucional e conferindo dimensão supranacional à tutela do trabalhador (UTUMI, 2024; MARICATO, 2024).

Nesse contexto, o direito à desconexão emerge como instrumento complementar à efetivação do direito à saúde. A hiperconectividade, caracterizada pelo uso contínuo de tecnologias digitais, a ausência de limites claros na jornada de trabalho e a vigilância algorítmica sobre tarefas e produtividade têm se mostrado fatores de adoecimento físico e mental, ocasionando fadiga crônica, estresse, ansiedade e distúrbios do sono (LOUBET, 2022; SCHOUERI, 2024). O direito à desconexão, entendido como prerrogativa do trabalhador de se desligar de demandas laborais fora do horário contratual, não apenas limita a invasão da esfera pessoal pelo trabalho, mas também se configura como medida preventiva de saúde, alinhando-se à proteção constitucional e internacional do trabalhador.

Ademais, a efetividade do direito à saúde no contexto laboral contemporâneo exige uma abordagem integrada que articule normas constitucionais, regulamentações

infralegais e políticas organizacionais, de modo a assegurar a proteção integral do trabalhador diante da intensificação produtiva e da crescente digitalização do ambiente laboral. A consolidação de um marco normativo eficiente não se limita à prescrição de limites formais de jornada, mas demanda mecanismos concretos que considerem a vulnerabilidade física, psicológica e social do indivíduo, reconhecendo que o excesso de trabalho, a hiperconectividade e a vigilância algorítmica constituem fatores de risco capazes de comprometer a saúde e a dignidade do trabalhador (SCHOUERI, 2024; DINIZ, 2023; LOUBET, 2022).

Nesse sentido, o direito à desconexão surge como instrumento estratégico de prevenção e proteção, ao garantir intervalos efetivos de descanso, delimitar a exposição às demandas digitais e resguardar a esfera privada do trabalhador. Tal prerrogativa não apenas mitiga os efeitos nocivos da sobrecarga tecnológica, como também fortalece a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, que orienta a interpretação das normas laborais e condiciona a validade de práticas organizacionais frente à proteção dos direitos fundamentais (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024). O reconhecimento jurídico da desconexão laboral reflete, portanto, uma evolução normativa e doutrinária, na medida em que amplia o escopo da proteção à saúde para além do plano físico, incorporando dimensões emocionais, cognitivas e sociais, que são igualmente vitais para o exercício pleno da cidadania e para a manutenção da capacidade produtiva em condições saudáveis.

A implementação efetiva do direito à desconexão requer, ainda, articulação entre políticas públicas, regulamentações setoriais e boas práticas corporativas, de forma a internalizar nos processos organizacionais a valorização do tempo do trabalhador e a prevenção de riscos psicossociais. Ao estabelecer limites claros para a exigência de disponibilidade permanente, o direito à desconexão atua como mecanismo de equilíbrio entre a lógica produtivista e a proteção integral da pessoa, reforçando que a produtividade econômica não pode se sobrepor à integridade física, mental e social do trabalhador. Dessa forma, a proteção à saúde laboral deixa de ser um conceito abstrato, transformando-se em um direito efetivo, operacional e vinculante, cuja efetividade

depende da harmonização entre normas constitucionais, legislação infraconstitucional, compromissos internacionais e cultura organizacional voltada para a valorização da vida e da dignidade humanas (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024; LOUBET, 2022).

1.3 A PROTEÇÃO À SAÚDE E À DIGNIDADE NA ERA DIGITAL

Neste subcapítulo, serão examinadas decisões judiciais de relevância do Supremo Tribunal Federal (STF), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de tribunais regionais, que, ainda que não mencionem expressamente o direito à desconexão, reconhecem a violação da saúde, da intimidade e do equilíbrio entre vida pessoal e atividade laboral como fundamento legítimo para indenizações por danos morais, reconhecimento de vínculos abusivos ou aplicação de medidas reparatórias. A análise dessas decisões permite evidenciar uma evolução jurisprudencial que, mesmo de forma indireta, antecipa a proteção legal do trabalhador frente à hiperconectividade e à exigência de disponibilidade contínua imposta pelas novas dinâmicas de trabalho (SCHOUERI, 2024; UTUMI, 2024).

O exame hermenêutico dessas decisões revela a aplicação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à saúde e da valorização do trabalho como critérios interpretativos centrais. A jurisprudência tem reiteradamente afirmado que a imposição de jornadas excessivas, a fiscalização constante e a invasão da esfera privada do trabalhador configuram violações não apenas do contrato de trabalho, mas de direitos fundamentais protegidos pela Constituição, gerando a obrigação de reparação (PAULSEN, 2023; MARICATO, 2024). Em especial, decisões do TST e de Tribunais Regionais do Trabalho têm reconhecido que a extrapolação de limites de jornada, combinada com mecanismos tecnológicos de controle, caracteriza desrespeito à integridade física e psíquica do empregado, ensejando indenizações por danos morais, ainda que o ordenamento legal específico sobre desconexão não estivesse formalmente previsto.

Do ponto de vista da hermenêutica constitucional, a aplicação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade tem sido determinante para orientar o Judiciário na ponderação entre interesses produtivos da empresa e direitos fundamentais do trabalhador. A análise dessas decisões evidencia que o reconhecimento de abusos não se limita à violação explícita de normas infraconstitucionais, mas decorre da interpretação sistemática da Constituição, que protege a pessoa humana contra práticas laborais desproporcionais, invasivas ou lesivas à saúde (LOUBET, 2022; DINIZ, 2023). Esse entendimento reforça que o direito à desconexão pode ser juridicamente fundamentado a partir de precedentes que valorizam a proteção da intimidade, da integridade psicológica e do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, consolidando a construção de um padrão normativo que antecipa a tutela de direitos emergentes diante das transformações tecnológicas e organizacionais.

Ademais, a análise crítica da jurisprudência demonstra que a proteção do trabalhador não se limita à reparação de danos, mas deve ser entendida de forma preventiva, orientando políticas corporativas e regulamentações setoriais que respeitem os limites humanos e promovam a efetividade do princípio da dignidade. A interpretação integrativa e teleológica adotada pelo STF e pelo TST aponta para a necessidade de harmonizar o desempenho econômico com a preservação da saúde física e mental, consolidando o reconhecimento de que a disponibilidade permanente, a vigilância algorítmica e a ausência de pausas regulamentares configuram violações de direitos fundamentais, legitimando a consagração do direito à desconexão como desdobramento lógico e necessário da proteção constitucional do trabalhador (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024; SCHOUERI, 2024).

O direito à desconexão representa um avanço significativo na proteção do trabalhador frente às transformações contemporâneas do mundo laboral, especialmente no que se refere à preservação da saúde física e mental. A limitação da jornada digital e a definição de períodos de indisponibilidade são medidas que, ao estabelecer fronteiras claras entre tempo profissional e pessoal, promovem a prevenção de doenças relacionadas ao estresse ocupacional e à hiperconectividade. Sarlet (2020) destaca que

a institucionalização do direito à desconexão contribui diretamente para a mitigação de distúrbios como ansiedade, fadiga digital, insônia e outras manifestações de esgotamento psicológico decorrentes da expectativa de disponibilidade constante, favorecendo, assim, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

A doutrina nacional corrobora a importância dessa proteção, ao evidenciar que a sobrecarga laboral, somada à pressão por respostas imediatas em plataformas digitais, constitui fator de adoecimento ocupacional, impactando não apenas a saúde física, mas também a motivação, a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador (DELGADO, 2018; SCHOUERI, 2024). Tal perspectiva amplia o conceito de saúde no ambiente de trabalho, integrando dimensões psicológicas e sociais, e reafirma que a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador depende de políticas que reconheçam os limites humanos e promovam condições laborais equilibradas.

Além disso, a implementação do direito à desconexão possui repercussões positivas sobre o desempenho organizacional, uma vez que trabalhadores mais saudáveis e mentalmente equilibrados tendem a apresentar maior engajamento, menor rotatividade e melhores resultados em termos de produtividade e inovação (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024). A proteção à saúde, nesse sentido, não é apenas um imperativo moral ou constitucional, mas também um elemento estratégico para a sustentabilidade das organizações, demonstrando que a valorização da dignidade humana e a preservação da integridade do trabalhador são compatíveis com os interesses econômicos e a eficiência produtiva.

Portanto, a consolidação do direito à desconexão configura-se como instrumento essencial para a proteção da saúde ocupacional no contexto das novas dinâmicas laborais, garantindo que a evolução tecnológica e a intensificação das demandas digitais não comprometam a integridade física, psicológica e social do trabalhador, reafirmando a centralidade da pessoa humana como valor estruturante do Estado Democrático de Direito (SARLET, 2020; DELGADO, 2018; LOUBET, 2022).

Além da saúde, a desconexão fortalece a autonomia do trabalhador, permitindo que ele organize o tempo e priorize atividades pessoais e familiares, resguardando sua dignidade e direitos sociais (Barroso, 2021). A proteção da saúde mental torna-se, assim, instrumento de valorização do trabalhador, alinhando-se aos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa.

Os benefícios da desconexão para a vida do trabalhador na era digital. Han (2015) evidencia que a cultura da hiperprodutividade e a expectativa de disponibilidade constante podem gerar desgaste emocional, comprometendo o desempenho e a criatividade. De Stefano (2016) aponta que políticas de desconexão estruturadas contribuem para maior satisfação no trabalho, engajamento e redução de conflitos interpessoais, promovendo um ambiente laboral saudável e sustentável.

A hiperconectividade contínua, característica predominante do ambiente laboral contemporâneo, impõe aos trabalhadores uma exposição constante a demandas digitais que extrapolam os limites tradicionais da jornada de trabalho. Essa condição gera riscos psicossociais significativos, manifestando-se sob a forma de estresse crônico, esgotamento mental, ansiedade, alterações nos padrões de sono, déficit de atenção e comprometimento da concentração (DELGADO, 2018; SARLET, 2020). O acúmulo de tarefas e a expectativa de disponibilidade permanente não apenas intensificam a sobrecarga cognitiva, mas também fragilizam a integridade física e psicológica do trabalhador, comprometendo a saúde ocupacional e a própria eficácia das atividades laborais.

Nesse contexto, o direito à desconexão surge como instrumento preventivo de relevância estratégica, atuando na redução da exposição a fatores de risco e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. A limitação de e-mails, notificações instantâneas e demandas digitais fora do horário de expediente assegura períodos de descanso efetivo, possibilitando a recuperação física e emocional do trabalhador, elemento essencial para a manutenção da produtividade e da qualidade das atividades desempenhadas (BARROSO, 2021). A doutrina constitucional e laboral contemporânea sustenta que tal direito não apenas tutela a saúde do trabalhador, mas também é

expressão concreta da dignidade da pessoa humana e do princípio da valorização do trabalho, previstos nos artigos 1º e 170 da Constituição Federal (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024).

Ademais, a implementação efetiva do direito à desconexão contribui para o fortalecimento da resiliência organizacional e da sustentabilidade das relações laborais, ao reduzir a incidência de doenças ocupacionais relacionadas à sobrecarga digital, diminuindo absenteísmo, rotatividade e perda de engajamento. Ao mesmo tempo, promove um equilíbrio dinâmico entre as exigências produtivas e a proteção dos direitos fundamentais, demonstrando que a limitação da hiperconectividade não compromete a eficiência, mas, ao contrário, potencializa a capacidade de desempenho do trabalhador (SARLET, 2020; DELGADO, 2018).

Portanto, o direito à desconexão se consolida como mecanismo preventivo indispensável frente aos desafios do trabalho digitalizado, garantindo que a expansão tecnológica e a intensificação das demandas não se sobreponham à saúde física, mental e emocional do trabalhador, reafirmando a centralidade da pessoa humana como fundamento estruturante do Estado Democrático de Direito e da ordenação constitucional do trabalho (BARROSO, 2021; LOUBET, 2022; MARICATO, 2024).

Além disso, a desconexão fortalece a autonomia e o controle sobre o próprio tempo, permitindo que o trabalhador organize atividades pessoais, familiares e de lazer, sem a pressão constante de produtividade digital. Esse equilíbrio é fundamental para a valorização do trabalho humano e proteção da dignidade, garantindo que o esforço laboral não comprometa direitos sociais e a integridade psíquica (Sarlet, 2020).

Estudos internacionais corroboram essa perspectiva. Han (2015) destaca que a dissolução dos limites entre vida pessoal e trabalho digital gera desgaste emocional e sensação de esgotamento permanente, enquanto De Stefano (2016) observa que políticas de desconexão estruturadas aumentam satisfação, engajamento e bem-estar geral. Portanto, a consolidação do direito à desconexão não apenas protege a saúde, mas contribui para uma experiência laboral mais sustentável, produtiva e digna,

reforçando a necessidade de regulamentação e práticas corporativas que respeitem o tempo e a autonomia do trabalhador.

CAPÍTULO 2 – O DIREITO À DESCONEXÃO COMO CONSTRUÇÃO TEÓRICA

2.1 ORIGENS E EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão é um conceito relativamente recente no Direito do Trabalho, mas que tem ganhado cada vez mais relevância diante das transformações tecnológicas e sociais, especialmente com a expansão do trabalho remoto e digitalização das relações laborais. Surgiu como uma resposta jurídica e social aos impactos da hiperconectividade no mundo do trabalho, especialmente com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação, como e-mails, aplicativos e celulares corporativos; com a flexibilização das jornadas de trabalho, principalmente em regimes como teletrabalho e home office e com o aumento de doenças ocupacionais ligadas ao estresse, como burnout, ansiedade e depressão.

O conceito surgiu na França, no início dos anos 2000, com base na preocupação com o limite entre vida profissional e pessoa. Sendo a França o primeiro país a reconhecer o direito à desconexão em sua legislação trabalhista, por meio da Lei n.º 2016-1088, conhecida como Lei El Khomri, em vigor desde janeiro de 2017. Essa lei não proibiu o contato fora do expediente, mas obrigou empresas com mais de 50 colaboradores a negociarem com os sindicatos mecanismos para garantir o direito à desconexão.

O direito à desconexão emerge como resposta normativa e conceitual às profundas transformações do mundo do trabalho, especialmente no contexto da digitalização, da intensificação das demandas produtivas e da denominada sociedade do desempenho. A sociedade contemporânea impõe ao trabalhador não apenas metas quantitativas e qualitativas de produtividade, mas também uma disponibilidade contínua mediada por tecnologias de comunicação digital, caracterizando um cenário em que a distinção entre tempo laboral e tempo pessoal se torna gradualmente difusa. Embora o

ordenamento jurídico brasileiro ainda não contemple previsão legal expressa do direito à desconexão, a discussão teórica fundamenta-se na necessidade de harmonizar a produtividade econômica com a proteção da saúde física, mental e social do trabalhador, reconhecendo limites à expectativa de prontidão permanente imposta pelas novas dinâmicas laborais (DELGADO, 2018; SARLET, 2020).

A gênese do conceito de desconexão pode ser observada no panorama internacional, com destaque para experiências pioneiras na Europa, notadamente na França. A legislação trabalhista francesa começou a tratar a desconexão como mecanismo de proteção à saúde mental e ao tempo de descanso dos trabalhadores digitais, estabelecendo obrigações para empregadores de implementar medidas concretas que garantam períodos de não disponibilidade tecnológica e respeito à jornada de trabalho formal (DE STEFANO, 2016). Essas iniciativas internacionais evidenciam uma tendência de reconhecimento da necessidade de equilibrar eficiência econômica e direitos fundamentais, influenciando debates doutrinários e acadêmicos no Brasil, que buscam consolidar a proteção do trabalhador frente aos efeitos adversos da hiperconectividade, do estresse digital e da invasão da vida pessoal.

No contexto brasileiro, a doutrina nacional enfatiza que o direito à desconexão não deve ser compreendido como prerrogativa isolada, mas como desdobramento lógico do princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, previstos nos artigos 1º e 170 da Constituição Federal, bem como dos direitos sociais do artigo 7º, que limitam a jornada de trabalho e estabelecem condições de proteção à saúde laboral (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024). A implementação prática desse direito implica, portanto, a adoção de medidas organizacionais, regulamentações setoriais e políticas públicas capazes de prevenir adoecimentos ocupacionais, promover equilíbrio entre vida profissional e pessoal e consolidar a proteção da integridade física e psicológica do trabalhador no ambiente digital contemporâneo.

Dessa forma, o direito à desconexão se configura não apenas como instrumento de proteção à saúde, mas também como mecanismo de promoção da cidadania laboral, reconhecendo limites objetivos à exposição permanente do trabalhador às demandas

tecnológicas e reforçando a centralidade da pessoa humana como fundamento estruturante do Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2018; SARLET, 2020; LOUBET, 2022).

Na doutrina nacional, Delgado (2018) sustenta que o direito à desconexão deve ser interpretado em estreita consonância com os princípios constitucionais que estruturam o trabalho no Brasil, especialmente a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano e a proteção da saúde do trabalhador. Segundo Delgado, a hiperconectividade imposta pelo teletrabalho, pela utilização intensiva de ferramentas digitais ou pelo cumprimento de metas de alto desempenho configura uma extensão informal da jornada laboral, frequentemente não regulada pelo ordenamento jurídico. Tal situação resulta em sobrecarga cognitiva e física, aumento do estresse, fadiga mental e, conseqüentemente, adoecimento ocupacional, comprometendo a integridade do trabalhador e sua capacidade de desempenho produtivo sustentável.

Complementando essa perspectiva, Sarlet (2020) enfatiza que a interpretação constitucional do direito à desconexão deve reconhecer o tempo de indisponibilidade como elemento estrutural para a proteção da saúde, da autonomia e da liberdade do trabalhador. A doutrina aponta que períodos de desconexão são indispensáveis não apenas para a recuperação física e mental, mas também para a manutenção de condições de trabalho compatíveis com a dignidade humana e a preservação de um equilíbrio funcional entre vida pessoal e profissional. Nesse sentido, o direito à desconexão deve ser compreendido como extensão lógica dos direitos sociais e princípios constitucionais que fundamentam a ordem laboral, integrando a proteção da pessoa humana à organização das relações de trabalho contemporâneas, marcadas pela digitalização e pela intensificação das demandas produtivas.

Ademais, a consolidação do direito à desconexão encontra suporte na necessidade de prevenção de riscos psicossociais e adoecimentos relacionados à hiperconectividade, reforçando a ideia de que a produtividade econômica não pode se sobrepor à proteção integral da saúde física, mental e social do trabalhador. Assim, a doutrina nacional aponta que a tutela jurídica da desconexão não constitui mera inovação

normativa, mas sim resposta necessária à adaptação das relações laborais às novas dinâmicas tecnológicas, promovendo a efetividade de direitos fundamentais e a sustentabilidade do trabalho como valor estruturante do Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2018; SARLET, 2020; LOUBET, 2022).

Autores internacionais, como De Stefano (2016) e Byung-Chul Han (2015), criticam a pressão contínua por produtividade e a cultura da disponibilidade permanente, alertando que a tecnologia transformou o espaço laboral em extensão da vida pessoal, dissolvendo limites temporais e aumentando os riscos psicossociais. A partir dessas reflexões, o direito à desconexão emerge como conceito normativo inovador, que busca garantir que o trabalhador tenha períodos de repouso efetivo, essenciais para a preservação da saúde e da dignidade, alinhando-se aos princípios constitucionais brasileiros e às recomendações internacionais da OIT.

Byung-Chul Han (2015, p.14), assim define a atual sociedade:

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos da obediência”, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos. Nesse sentido, aqueles muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal, se tornaram arcaicos. A analítica do poder de Foucault não pode descrever as modificações psíquicas e topológicas que se realizaram com a mudança da sociedade disciplinar para a sociedade do desempenho. Também aquele conceito da “sociedade de controle” não dá mais conta de explicar aquela mudança. Ele contém sempre ainda muita negatividade.

A evolução do conceito de direito à desconexão revela a tensão entre a proteção do trabalhador e as exigências de produtividade em um mundo cada vez mais digital. No contexto europeu, especialmente na França e na Alemanha, o debate jurídico e social sobre a desconexão ganhou força a partir da década de 2000, quando legisladores começaram a reconhecer a necessidade de limitar o acesso a e-mails, aplicativos e sistemas corporativos fora do expediente (De Stefano, 2016). Tais medidas visam prevenir sobrecarga laboral, estresse e doenças relacionadas ao trabalho digital, estabelecendo precedentes que influenciam a doutrina e a jurisprudência em outros países.

No Brasil, a discussão permanece predominantemente teórica, mas fundamentada na doutrina constitucional e trabalhista. Delgado (2018) ressalta que a ausência de previsão legal explícita não impede a aplicação do conceito como instrumento de proteção da saúde e da dignidade do trabalhador, podendo ser interpretado como extensão dos princípios constitucionais do trabalho e dos direitos sociais do artigo 7º da CF/88. Sarlet (2020) complementa que, diante das novas modalidades de trabalho, a interpretação judicial e a negociação coletiva podem criar instrumentos concretos de desconexão, mesmo na ausência de norma específica, garantindo equilíbrio entre eficiência econômica e proteção à saúde.

O direito à desconexão emerge como uma resposta necessária às transformações do mundo do trabalho contemporâneo, marcado pela digitalização, pela intensificação das demandas produtivas e pela chamada sociedade do desempenho. Nesse contexto, a lógica da hiperprodutividade impõe ao trabalhador uma disponibilidade contínua, difusa e não regulamentada, que se estende para além da jornada laboral formal, afetando tanto a saúde quanto a autonomia individual (HAN, 2015; DELGADO, 2018).

A sociedade do desempenho, segundo Han (2015), caracteriza-se por uma pressão constante por resultados, por metas de produtividade e por visibilidade digital, criando um ambiente em que a distinção entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal se torna gradualmente indistinta. Essa dissolução de fronteiras gera não apenas sobrecarga cognitiva, mas também adoecimento psicológico, fadiga emocional e erosão da dignidade da pessoa humana.

Delgado (2018) argumenta que o direito à desconexão deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais do trabalho e da valorização da pessoa humana, considerando que a hiperconectividade se configura como extensão da jornada laboral não regulamentada. Tal situação produz efeitos cumulativos na saúde física e mental do trabalhador, impactando sua capacidade de desempenho e comprometendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nesse sentido, o direito à desconexão não se limita à mera regulamentação de horários de descanso. Ele representa, sobretudo, uma salvaguarda da autonomia do trabalhador, garantindo que a tecnologia seja utilizada como ferramenta de produtividade e não como instrumento de exploração contínua, desrespeitando direitos fundamentais (SARLET, 2020).

Sarlet (2020) enfatiza que o reconhecimento do tempo de indisponibilidade é essencial para a preservação da saúde, da autonomia e da capacidade de desempenho sustentável do trabalhador. Ao assegurar períodos de desconexão, evita-se que a lógica produtivista se sobreponha à proteção integral da dignidade humana, promovendo condições laborais mais equilibradas.

A proteção à saúde ocupacional é, portanto, um dos fundamentos centrais do direito à desconexão. Estudos empíricos demonstram que a hiperconectividade e a expectativa de prontidão permanente estão diretamente relacionadas a doenças ocupacionais como estresse crônico, burnout, distúrbios do sono e comprometimento cognitivo (DELGADO, 2018; SARLET, 2020; BARROSO, 2021).

Além dos impactos físicos e mentais, a hiperconectividade contínua compromete as relações sociais e familiares do trabalhador, promovendo isolamento, redução do convívio social e interferência na vida privada. Dessa forma, o direito à desconexão também exerce função protetiva de caráter social, preservando o tecido relacional do indivíduo frente às exigências da vida digital laboral.

A doutrina nacional entende que a desconexão não deve ser concebida como prerrogativa isolada, mas como desdobramento lógico do princípio da dignidade da pessoa humana, que é fundamento do Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2018; MARICATO, 2024). Nesse sentido, a proteção da saúde, da autonomia e do tempo pessoal do trabalhador deve ser garantida de forma integrada ao sistema de direitos laborais.

A jurisprudência brasileira, ainda que não mencione explicitamente o direito à desconexão, tem reconhecido que a imposição de jornadas excessivas e a invasão da

esfera pessoal do trabalhador configuram violações a direitos fundamentais, ensejando reparações por danos morais e medidas corretivas (PAULSEN, 2023; UTUMI, 2024).

Decisões do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho reforçam que a extrapolação de limites de jornada, combinada com fiscalização constante e monitoramento digital, caracteriza desrespeito à integridade física e psíquica do empregado, demonstrando a necessidade de criação de mecanismos jurídicos específicos, como o direito à desconexão, para mitigar tais abusos.

No âmbito internacional, a França se destaca como experiência pioneira na institucionalização do direito à desconexão, impondo aos empregadores a adoção de medidas concretas que assegurem períodos de não-disponibilidade tecnológica, como forma de proteção à saúde mental e ao tempo de descanso do trabalhador digital (DE STEFANO, 2016).

A experiência europeia evidencia que o reconhecimento legal da desconexão não apenas protege direitos individuais, mas também promove benefícios organizacionais, como redução de absenteísmo, aumento da produtividade e melhoria do engajamento, demonstrando que limites à disponibilidade contínua não comprometem, mas potencializam o desempenho.

No Brasil, embora ainda não haja regulamentação expressa, a doutrina tem apontado a necessidade de implementação de políticas corporativas, regulamentações setoriais e medidas preventivas que garantam a efetividade do direito à desconexão, alinhando produtividade e proteção à dignidade do trabalhador (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024).

O direito à desconexão também dialoga com a prevenção de riscos psicossociais, pois ao estabelecer períodos de indisponibilidade, reduz a exposição a fatores de estresse, fadiga digital e sobrecarga cognitiva, promovendo a manutenção da saúde mental e física, fundamentais para a sustentabilidade da força de trabalho.

Além disso, a desconexão contribui para a autonomia do trabalhador, ao permitir que ele organize seu tempo de forma a equilibrar demandas profissionais e necessidades pessoais, consolidando a ideia de trabalho como expressão da dignidade e não apenas como meio de subsistência (SARLET, 2020; LOUBET, 2022).

A implementação prática desse direito envolve desafios organizacionais e culturais, incluindo resistência empresarial, necessidade de adaptação de fluxos de trabalho digitais e conscientização sobre os efeitos da hiperconectividade. Contudo, a doutrina enfatiza que a proteção da saúde e da dignidade do trabalhador deve prevalecer sobre interesses meramente produtivistas (DELGADO, 2018).

O debate sobre o direito à desconexão também evidencia a necessidade de atualização das normas trabalhistas diante das novas tecnologias, considerando que a intensificação digital das tarefas cria formas inéditas de exploração e estresse, que não são adequadamente reguladas pelas legislações tradicionais de jornada e descanso.

Além da proteção individual, a desconexão contribui para a justiça social, garantindo que trabalhadores em diferentes setores e níveis hierárquicos possam usufruir de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal, prevenindo desigualdades na exposição à sobrecarga digital.

A doutrina aponta ainda que a efetividade do direito à desconexão depende da integração entre normas constitucionais, regulamentações infralegais e políticas corporativas, promovendo um ambiente laboral saudável, seguro e compatível com o princípio da dignidade humana (MARICATO, 2024; UTUMI, 2024; LOUBET, 2022).

Sob a perspectiva econômica, a limitação da hiperconectividade contribui para o aumento da produtividade sustentável, pois trabalhadores descansados, mentalmente equilibrados e com tempo pessoal preservado apresentam maior engajamento, criatividade e capacidade de inovação.

Finalmente, o direito à desconexão se apresenta como mecanismo estruturante para a construção de relações laborais equilibradas, nas quais a tecnologia é utilizada

como instrumento de eficiência e não como meio de exploração contínua, resguardando a dignidade, a saúde e a autonomia do trabalhador, pilares do Estado Democrático de Direito (HAN, 2015; SARLET, 2020; DELGADO, 2018).

Assim, a consolidação do direito à desconexão no Brasil representa um passo fundamental para a adaptação das relações laborais às demandas da sociedade contemporânea, garantindo que a digitalização e a intensificação das exigências produtivas não se sobreponham à proteção da integridade física, mental e social do trabalhador, reafirmando a centralidade da pessoa humana como valor estruturante do trabalho e da ordem constitucional.

A partir desses elementos, observa-se que o direito à desconexão se configura como conceito jurídico emergente, fruto de debates internacionais e nacionais, que integra valores constitucionais e sociais com os desafios da era digital, oferecendo um caminho para a proteção da saúde, da dignidade e da valorização do trabalho humano frente às demandas contemporâneas (Delgado, 2018; Sarlet, 2020; Han, 2015).

2.2 PRINCIPAIS AUTORES E CORRENTES DOUTRINÁRIAS CONTEMPORÂNEAS

O debate contemporâneo sobre o direito à desconexão envolve diferentes correntes doutrinárias, que convergem na necessidade de equilibrar produtividade, saúde e dignidade do trabalhador. No contexto nacional, Delgado (2018) destaca a abordagem constitucional, defendendo que o direito à desconexão deve ser compreendido como extensão dos princípios da valorização do trabalho humano, da dignidade da pessoa e da função social da economia. Para Delgado, a hiperconectividade e a exigência de desempenho contínuo configuram riscos para a saúde física e mental do trabalhador, o que legitima a construção do direito à desconexão como instrumento jurídico protetivo.

Sarlet (2020), por sua vez, enfatiza a dimensão normativa e interpretativa do direito à desconexão, sugerindo que, embora não exista previsão legal expressa, a sua

aplicação pode ser fundamentada em princípios constitucionais e direitos sociais do trabalhador. Para a autora, a proteção deve abranger tanto os aspectos físicos quanto psíquicos, considerando as novas formas de trabalho digital, o teletrabalho e a pressão por resultados em alta performance.

No plano internacional, De Stefano (2016) analisa a evolução do conceito na Europa, evidenciando a crescente preocupação dos legisladores com a regulamentação da desconexão em países como França, Bélgica e Alemanha. Nessa perspectiva, o direito à desconexão é interpretado como um mecanismo de proteção à saúde mental, integrando-se às políticas de prevenção de riscos ocupacionais e refletindo valores constitucionais similares aos brasileiros, como dignidade e valorização do trabalho humano.

Além disso, Han (2015) oferece uma perspectiva crítica da sociedade do desempenho, alertando que a pressão por produtividade contínua e a dissolução dos limites entre trabalho e vida pessoal impõem riscos significativos à saúde do trabalhador. Para Han, o direito à desconexão emerge como instrumento essencial de resistência a essas pressões, permitindo que o trabalhador recupere autonomia e espaços de descanso e reflexão, que são imprescindíveis para a manutenção da dignidade e da produtividade sustentável.

Além das abordagens constitucionais, a doutrina nacional apresenta correntes que analisam o direito à desconexão sob perspectivas laborais, psicológicas e sociológicas. Godinho Delgado (2018) propõe uma interpretação pragmática, enfatizando que o conceito deve ser operacionalizado por meio de políticas internas das empresas, acordos coletivos e práticas corporativas que limitem a jornada digital e a disponibilidade fora do expediente. Para Delgado, o enfoque está na prevenção de sobrecarga e adoecimento, garantindo simultaneamente a produtividade sustentável e o respeito à dignidade do trabalhador.

Sarlet (2020) destaca uma corrente mais normativa, que enfatiza o papel interpretativo do Judiciário e da legislação trabalhista. A autora aponta que, ainda sem

previsão legal expressa, o direito à desconexão pode ser reconhecido como princípio implícito, orientando decisões judiciais e políticas de compliance, com base na proteção à saúde e na valorização do trabalho humano. Essa perspectiva reforça que a consolidação do direito à desconexão depende da harmonização entre normas constitucionais, direitos sociais e exigências da sociedade digital.

Autores internacionais complementam o debate, trazendo insights críticos sobre a pressão da sociedade do desempenho. De Stefano (2016) observa que a regulamentação europeia visa estabelecer limites claros para a jornada digital, enquanto Han (2015) analisa os efeitos psicológicos da hiperconectividade e da exigência constante de produtividade. Ambos convergem na ideia de que o direito à desconexão não é apenas proteção formal, mas instrumento de resistência a um modelo de trabalho que pode comprometer saúde, dignidade e autonomia.

Em síntese, as correntes doutrinárias contemporâneas evidenciam três pilares do direito à desconexão: (i) proteção à saúde física e mental do trabalhador; (ii) valorização da dignidade e da autonomia; e (iii) necessidade de regulamentação adaptativa frente às novas formas de trabalho digital. Essas vertentes teóricas formam a base para discutir, no próximo subcapítulo, a ausência de previsão legal expressa no ordenamento jurídico brasileiro e os caminhos possíveis para a consolidação do direito à desconexão como categoria jurídica.

2.3 A AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL EXPRESSA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Apesar da crescente relevância do tema, o direito à desconexão permanece sem previsão legal explícita no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal de 1988 consagra direitos fundamentais relacionados à dignidade da pessoa humana, à saúde e à valorização do trabalho humano (arts. 1º, 6º, 7º e 170), mas não contempla

diretamente as transformações tecnológicas que reconfiguram a natureza da jornada laboral, nem os efeitos da hiperconectividade digital sobre a vida do trabalhador (SARLET, 2020; DELGADO, 2018).

Essa lacuna normativa evidencia a necessidade de uma hermenêutica constitucional extensiva, capaz de adaptar os princípios fundamentais às novas realidades do mundo do trabalho, garantindo proteção integral ao indivíduo frente às exigências tecnológicas contemporâneas. A interpretação deve considerar que a digitalização não apenas altera o ritmo produtivo, mas também impõe riscos psicossociais, potencializando estresse, fadiga e adoecimento ocupacional.

Delgado (2018) destaca que a hiperconectividade representa uma extensão da jornada laboral não regulada, que não se restringe à presença física no local de trabalho, mas permeia todos os momentos da vida do trabalhador, gerando efeitos cumulativos sobre sua saúde física e mental. Sob essa perspectiva, a proteção do tempo de desconexão constitui extensão lógica do princípio da dignidade humana, sendo indispensável para a preservação da autonomia individual.

Sarlet (2020) complementa que a desconexão deve ser compreendida como um mecanismo de equilíbrio entre produtividade econômica e respeito à vida pessoal, garantindo que o trabalhador possa exercer suas atividades sem que estas comprometam seu bem-estar. A doutrina enfatiza que a ausência de limites claros para o uso de tecnologias digitais de trabalho constitui ameaça direta aos direitos fundamentais e à qualidade de vida do trabalhador.

A análise constitucional do direito à desconexão implica a articulação entre normas expressas e princípios implícitos, como a valorização do trabalho humano e a proteção à saúde. Essa abordagem exige leitura sistemática da Constituição, considerando que a inovação tecnológica, ao ampliar as formas de exploração laboral, demanda reinterpretar dispositivos clássicos para atender às exigências contemporâneas de justiça social e proteção ao trabalhador.

Ademais, a ausência de regulamentação específica não pode ser entendida como lacuna intransponível, mas como oportunidade para a construção de jurisprudência e políticas corporativas que garantam a efetividade do direito à desconexão. O Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho têm reconhecido, ainda que de forma indireta, que jornadas excessivas e a imposição de disponibilidade contínua configuram violação de direitos fundamentais, ensejando reparações e medidas preventivas (PAULSEN, 2023; UTUMI, 2024).

Do ponto de vista sociológico e psicológico, a hiperconectividade contínua gera consequências negativas que extrapolam a esfera individual, afetando relações familiares, vínculos sociais e a participação cívica do trabalhador. Portanto, o direito à desconexão não se limita à proteção física e mental, mas também exerce função de caráter social, preservando espaços de liberdade e autonomia frente à lógica produtivista contemporânea.

A implementação do direito à desconexão no Brasil deve, assim, ser concebida como resultado da convergência entre doutrina, jurisprudência e práticas organizacionais inovadoras, que respeitem limites à hiperexigência digital e promovam ambientes de trabalho equilibrados. Medidas concretas, como a limitação de notificações fora do expediente e a definição de períodos obrigatórios de descanso, são essenciais para traduzir princípios constitucionais em proteção efetiva.

Essa perspectiva evidencia que o direito à desconexão não se configura apenas como prerrogativa laboral, mas como instrumento de concretização de direitos constitucionais fundamentais, garantindo que a digitalização do trabalho não se sobreponha à proteção da dignidade humana, à saúde e à valorização do trabalho humano, pilares estruturantes da ordem constitucional brasileira.

Em síntese, a inexistência de previsão legal expressa do direito à desconexão no Brasil não obsta sua fundamentação e efetividade. Ao contrário, a doutrina constitucionalista demonstra que a interpretação adaptativa dos princípios fundamentais é capaz de assegurar a proteção do trabalhador frente às demandas da sociedade do

desempenho, consolidando o equilíbrio entre produtividade, saúde, autonomia e dignidade humana no contexto do trabalho digital contemporâneo (SARLET, 2020; DELGADO, 2018; LOUBET, 2022).

A doutrina nacional aponta que a ausência de norma específica implica desafios práticos e jurídicos. Godinho Delgado (2018) observa que, enquanto o direito à desconexão não for formalmente regulamentado, a efetividade da proteção dependerá de instrumentos indiretos, como a negociação coletiva, acordos internos das empresas e decisões judiciais que reconheçam a relevância de períodos de descanso e limites à disponibilidade digital. Sarlet (2020) reforça que a inexistência de previsão legal formal não impede que os tribunais reconheçam, de forma interpretativa, princípios implícitos que assegurem a saúde, a dignidade e a qualidade de vida do trabalhador.

Além disso, a ausência de norma expressa evidencia uma lacuna normativa frente aos desafios da sociedade do desempenho. Byung-Chul Han (2015) alerta que a pressão constante por produtividade digital e a expectativa de disponibilidade permanente transformam o trabalho em atividade contínua, sem espaço claro para desconexão, aumentando os riscos de adoecimento e comprometendo a função social do trabalho. Nesse sentido, a lacuna legal brasileira exige soluções criativas e fundamentadas em princípios constitucionais e normas internacionais, como as convenções da OIT, que reconhecem a proteção à saúde e ao bem-estar do trabalhador como direitos fundamentais (OIT, 2023).

A lacuna normativa no Brasil traz implicações concretas para empregadores e trabalhadores. Na prática, a inexistência de regra expressa dificulta a implementação de limites claros à jornada digital, expondo trabalhadores à sobrecarga, ao estresse e a doenças relacionadas à hiperconectividade, sem mecanismos jurídicos formais de proteção (Delgado, 2018; Sarlet, 2020). Essa situação reforça a relevância da negociação coletiva e de políticas internas corporativas como instrumentos de mitigação, permitindo que princípios constitucionais de saúde e dignidade sejam operacionalizados mesmo na ausência de legislação específica (Barroso, 2021).

Em termos jurisprudenciais, alguns tribunais brasileiros começam a reconhecer a importância de períodos de descanso e limites à disponibilidade digital, ainda que de forma incipiente e isolada. A doutrina enfatiza que tais decisões refletem a aplicação de princípios constitucionais e normas gerais do Direito do Trabalho, como a função social do contrato e a proteção à saúde do trabalhador (Sarlet, 2020). A falta de norma expressa, portanto, não impede a construção gradual de precedentes que consolidem a proteção à desconexão, mas evidencia a necessidade de regulamentação formal para uniformizar práticas e evitar interpretações divergentes.

Experiências internacionais servem como referência para preencher essa lacuna. Na França, por exemplo, a legislação estabelece que empresas com mais de 50 funcionários devem implementar políticas internas para garantir o direito à desconexão, incluindo limites de envio de e-mails fora do expediente (De Stefano, 2016). Tal prática inspira propostas brasileiras, sugerindo que o direito à desconexão pode ser consolidado por meio de regulamentação legislativa, acordos coletivos e iniciativas corporativas, sempre alinhadas aos princípios constitucionais e às normas internacionais da OIT (OIT, 2023; Han, 2015).

Em síntese, a ausência de previsão legal expressa não impede a construção do direito à desconexão como instrumento de proteção à saúde e dignidade do trabalhador, mas exige soluções interpretativas e normativas adaptativas, combinando princípios constitucionais, doutrina nacional e experiências internacionais. Essa análise prepara o terreno para o próximo subcapítulo, que abordará os caminhos possíveis para a consolidação do direito à desconexão como categoria jurídica no Direito do Trabalho.

2.4 CAMINHOS POSSÍVEIS PARA A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO CATEGORIA JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO

A consolidação do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro requer um enfoque multidimensional, que articule interpretação constitucional, negociação coletiva e regulamentação normativa. A doutrina nacional sustenta que os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho humano e da função social da economia constituem fundamentos suficientes para reconhecer limites à disponibilidade contínua do trabalhador, mesmo na ausência de legislação específica (DELGADO, 2018; SARLET, 2020).

Essa fundamentação constitucional possibilita uma leitura extensiva dos direitos trabalhistas, adaptando-os às novas dinâmicas do mundo do trabalho digital, caracterizado pela hiperconectividade e pela pressão por resultados permanentes. A interpretação deve ser orientada pela lógica de proteção integral, considerando não apenas a saúde física e mental do trabalhador, mas também sua autonomia, dignidade e capacidade de participação plena na vida social e familiar.

A doutrina enfatiza que a negociação coletiva surge como instrumento estratégico para a concretização prática do direito à desconexão. Acordos sindicais e convenções coletivas podem estabelecer mecanismos de limitação de disponibilidade, períodos obrigatórios de descanso digital e protocolos de comunicação fora da jornada, consolidando a proteção do trabalhador sem depender exclusivamente da criação legislativa (SARLET, 2020).

Sob a perspectiva normativa, a regulamentação do direito à desconexão exige atenção à especificidade de cada setor e à diversidade de funções laborais. A digitalização não afeta igualmente todos os trabalhadores; portanto, a definição de regras gerais deve ser complementada por ajustes setoriais e institucionais, de modo a compatibilizar produtividade, flexibilidade operacional e preservação da dignidade humana.

Delgado (2018) argumenta que o direito à desconexão se insere na lógica da função social do trabalho, funcionando como mecanismo de equilíbrio entre eficiência econômica e proteção aos direitos fundamentais. Ao assegurar intervalos de

indisponibilidade e limites claros à jornada digital, promove-se não apenas saúde e bem-estar, mas também sustentabilidade produtiva, evitando esgotamento e desgaste ocupacional.

A doutrina contemporânea também destaca a relevância da jurisprudência na consolidação desse direito. Decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, mesmo que indiretas, reconhecem que a imposição de disponibilidade permanente e jornadas excessivas gera violação de direitos fundamentais, configurando passível indenização por danos morais e medidas de correção (PAULSEN, 2023; UTUMI, 2024).

A proteção jurídica do trabalhador diante da hiperconectividade requer, ainda, uma abordagem preventiva e sistêmica. Políticas organizacionais que limitem notificações fora do expediente, protocolos claros de comunicação e conscientização sobre os efeitos da hiperexposição digital constituem instrumentos complementares à proteção normativa, traduzindo princípios constitucionais em práticas corporativas efetivas.

Sob a ótica da sociologia do trabalho, o direito à desconexão também reflete preocupações relacionadas à justiça social e à equidade. Ao garantir que todos os trabalhadores, independentemente do nível hierárquico, possam usufruir de períodos de indisponibilidade, evita-se que a digitalização e a pressão por produtividade se convertam em fatores de desigualdade, adoecimento e exploração invisível.

A implementação do direito à desconexão deve ser compreendida como processo evolutivo, que combina inovação normativa, interpretação constitucional e regulamentação corporativa. Essa abordagem integrada assegura que a proteção à dignidade e à saúde do trabalhador seja efetiva, compatibilizando exigências produtivas com a preservação da autonomia, da integridade física e mental, e da participação social plena.

Em síntese, a consolidação do direito à desconexão no Brasil representa um marco para a adaptação das relações laborais à sociedade digital, fortalecendo princípios constitucionais já existentes e promovendo equilíbrio entre produtividade e proteção aos

direitos fundamentais. Trata-se de instrumento indispensável para assegurar que a digitalização do trabalho não se sobreponha à dignidade, à autonomia e à saúde do trabalhador, consolidando um modelo laboral mais humano, equitativo e sustentável (DELGADO, 2018; SARLET, 2020; LOUBET, 2022).

Em segundo lugar, os acordos coletivos e políticas internas das empresas constituem instrumentos eficazes para operacionalizar o direito à desconexão. Godinho Delgado (2018) enfatiza que a negociação coletiva permite criar regras adaptadas às particularidades de cada setor, definindo horários de envio de mensagens, limites de jornada digital e períodos de descanso obrigatórios. Essa abordagem contribui para a prevenção de sobrecarga e adoecimento, alinhando-se aos princípios constitucionais de saúde, dignidade e valorização do trabalho humano (Sarlet, 2020).

A doutrina também sugere inspiração em experiências internacionais, como a legislação francesa, que obriga empresas a estabelecer políticas internas para garantir a desconexão, e recomendações da OIT, que enfatizam a proteção à saúde e ao bem-estar do trabalhador em um contexto de hiperconectividade (De Stefano, 2016; OIT, 2023). Tais modelos indicam que a consolidação do direito à desconexão pode ocorrer por meio de regulamentações adaptativas, combinando iniciativas públicas e privadas, sempre guiadas por princípios constitucionais e direitos sociais.

Além de acordos coletivos e políticas internas, a doutrina nacional defende a necessidade de regulamentação legislativa específica para garantir uniformidade e efetividade do direito à desconexão. Delgado (2018) sugere que uma lei federal poderia estabelecer parâmetros claros sobre limites de jornada digital, períodos de repouso, responsabilidades do empregador e mecanismos de fiscalização, garantindo proteção igualitária a todos os trabalhadores. Sarlet (2020) acrescenta que a legislação deve ser complementar às normas constitucionais, convertendo princípios abstratos de dignidade, valorização do trabalho e proteção à saúde em regras concretas de aplicação prática.

A jurisprudência também pode desempenhar papel relevante na consolidação do direito à desconexão. Tribunais trabalhistas, ao reconhecerem decisões que limitem a

jornada digital ou considerem períodos de indisponibilidade como direito do trabalhador, criam precedentes interpretativos que fortalecem o conceito, mesmo diante da ausência de lei expressa (Barroso, 2021). Essa função interpretativa atua como ponte entre o direito constitucional e a regulamentação prática, contribuindo para a proteção do trabalhador na era digital.

Por fim, a consolidação do direito à desconexão deve considerar criticamente o contexto da sociedade do desempenho. Han (2015) alerta que a pressão constante por resultados e a expectativa de disponibilidade permanente podem comprometer saúde, autonomia e dignidade, tornando urgente a adoção de instrumentos jurídicos que preservem períodos de desconexão efetiva. Nesse sentido, a combinação de princípios constitucionais, regulamentação legislativa, negociação coletiva, políticas corporativas e jurisprudência configura um caminho robusto para consolidar o direito à desconexão como categoria jurídica no Direito do Trabalho brasileiro, protegendo trabalhadores frente aos desafios contemporâneos do teletrabalho e da hiperconectividade.

CAPÍTULO 3 – IMPACTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DO DIREITO À DESCONEXÃO

3.1 BENEFÍCIOS E DESAFIOS PARA OS EMPREGADORES

Neste cenário socioeconômico, a OECD Europe propôs uma forma de amenizar a alta taxa de desemprego: o “work-sharing”. Daí, surgiram duas novas formas de contratação, com o intuito de gerar mais empregos: o “Job Sharing” – que preenchia um posto de trabalho com mais de um empregado e o “tradinghours for jobs” – redução das horas de trabalho para duplicação de empregos.

Em consonância com as reflexões de Ribeiro e Antunes (2021), as transformações nas formas de organização do trabalho, como o modelo de trabalho compartilhado, refletem uma tendência de reconfiguração das relações laborais e familiares diante das novas dinâmicas produtivas. Tal modelo, ao permitir a divisão de jornadas entre trabalhadores em diferentes fases da vida profissional, favorece a inclusão de jovens no mercado de trabalho e, simultaneamente, assegura condições dignas de transição à aposentadoria para os empregados mais experientes. Essa lógica está alinhada aos princípios de proteção social e igualdade de oportunidades que permeiam o Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente no contexto de flexibilização e humanização das relações laborais discutidas pelos autores. Assim como o home office analisado por Ribeiro e Antunes, o trabalho compartilhado representa uma forma inovadora de conciliar produtividade, bem-estar e sustentabilidade social no mundo do trabalho.

Ao aplicar-se na prática pode permitir que trabalhadores próximos à aposentadoria optem por trabalhar em períodos parciais enquanto recebem uma parte de seus proventos é um exemplo de flexibilização das condições de trabalho para atender às necessidades individuais dos trabalhadores mais velhos, o que está alinhado com os princípios do Direito do Trabalho que buscam garantir uma transição suave para a aposentadoria e proteger os direitos dos trabalhadores mais idosos.

Por outro lado, destinar o período vago deixado pelos trabalhadores em fase de aposentadoria para a criação de novos postos de trabalho para jovens desempregados demonstra um compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e na prática contribui para a redução do desemprego entre os jovens e para a renovação da força de trabalho, aspectos essenciais para o desenvolvimento econômico e social de um país.

Porém, é muito importante analisar como essa prática se encaixa no contexto das leis trabalhistas específicas de cada país, sendo que, questões como remuneração, jornada de trabalho, direitos previdenciários e proteção contra discriminação precisarem ser consideradas para garantir que o modelo de trabalho compartilhado seja implementado de forma justa e equitativa para todas as partes envolvidas. Também, é fundamental que haja um acompanhamento constante e avaliação dos impactos desse modelo de trabalho na sociedade, incluindo seu efeito na empregabilidade dos jovens, na qualidade do emprego oferecido e na sustentabilidade dos sistemas de seguridade social.

A primeira notícia que se tem sobre o emprego compartilhado é de 1937, ocasião em que Thomas Butman, trabalhador em uma fábrica de conservas, na Califórnia, propôs ao seu empregador a hipótese de dividir seu emprego com outro operário. A partir de então, essa nova forma de contratação de trabalhadores em dupla, aumentou significativamente entre as décadas de 1940 a 1980, tendo como principal perfil, o das mulheres com filhos menores de três anos de idade. Mais adiante, será aprofundado esse tema, sendo-lhe dada a importância que merece ter.

Com o passar das décadas, essa nova forma de contratação expandiu-se para a Europa e atualmente pode ser encontrada até na Oceania, como será demonstrado em capítulo próprio.

É inegável que o avanço da tecnologia no início do século XXI rompeu barreiras, promovendo a globalização da economia e, por consequência, provocou mudanças

substanciais no mercado de trabalho, implicando em reestruturação das relações jurídicas entre organizações empresariais e o capital humano.

Um fator de grande relevância é a priorização da satisfação pessoal do cliente, em detrimento do valor do produto, o que foi denominado por Weatherly de “excelência do serviço”. Neste cenário, imperioso reconhecer que o conceito de valor do produto comercializado deslocou-se para a forma como é vendido pelo trabalhador. Em suma, o capital humano e a forma relacional com o cliente, passou a se tornar mais importante do que a mercadoria em si mesma.

Além disso, a partir das alterações de paradigmas, tanto em relação às organizações empresariais, quanto à demanda pela contratação de trabalhadores, novas formas de emprego tiveram de ir se amoldando às necessidades do mercado de trabalho.

Segundo estudo realizado pela Cornell University ILR School no ano de 2015, foram constatadas as seguintes formas inovadoras de emprego.

Conhecida por consórcio de empregadores, se traduz na formação de um grupo de empresários que contratam mutuamente trabalhadores e se responsabilizam solidariamente por seus direitos. A vantagem para os empregados é a sua integração nas várias empresas que prestam serviços, imprimindo segurança jurídica na relação estabelecida forma de contratação.

No Brasil, a origem dessa instituição jurídica teve origem no meio rural. A Lei nº 10.256/2001 equiparou o empregador rural (pessoa “física”) ao consórcio simplificado de produtores rurais. Este grupo de empregadores é constituído pela união de produtores rurais como pessoas “físicas”, os quais concedem a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores rurais, exclusivamente, em âmbito dos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos (art. 25-A).

A finalidade foi evitar o êxodo rural nos períodos que permeiam as safras. Nessa senda, havendo produtores rurais com colheitas previstas para o ano todo, a fusão de empregadores mantém os trabalhadores no campo.

Seguindo a mesma senda, poder-se-iam ser implantados ao trabalho urbano, o mesmo instituto jurídico, em que vários empregadores se unem e se responsabilizam solidariamente pelo contrato de trabalho de um ou mais empregados.

Exemplo típico é o da empregada doméstica, que presta serviços a diversos membros de uma mesma família. Maricato (2023) sugere a formalização do consórcio de empregadores destinado às empregadas domésticas, evitando-se, assim, a prestação de serviços de forma precária, como diarista e sem vínculo de emprego.

Segundo Maricato (2024), pela sistemática que esta modalidade de contratação adota, em resumo, temos, de um lado uma reunião de empregadores, e do outro o empregado rural, que farão entre si um contrato de trabalho estando estabelecida a responsabilidade solidária dos consorciados pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação. Reputo que esta sistemática pode ser adaptada às relações de trabalho doméstico, propondo desde já o estabelecimento de fóruns de discussão para o desenvolvimento desta ideia que ainda está em estado embrionário. Duas ou três famílias poderiam formar o consórcio e contratar o empregado doméstico para realizar as tarefas de responsabilidade deste último na residência de cada um dos consorciados, na periodicidade por estes estipulada, v.g., durante seis dias da semana (observando assim o repouso semanal remunerado) o empregado realizaria serviços por dois dias em cada lar. Os consorciados acertariam entre si a parcela do salário que caberia a cada um; elegeriam uma espécie de preposto responsável pelas assinaturas na CTPS; acertariam também entre si a data do gozo de férias do empregado e demais peculiaridades da relação de emprego.

Desse modo, o contrato de trabalho se revelaria vantajoso para os empregados no âmbito doméstico, que estariam sob a tutela da seguridade social e dos demais direitos trabalhistas, bem como se mostraria menos gravoso aos empregadores, que dividiriam os encargos sociais e trabalhistas.

A cessão temporária de trabalhadores se amolda a uma forma de emprego em que a empresa aloca trabalhadores de outras empresas temporariamente para uma finalidade específica.

Referida alocação de trabalhadores é o principal objetivo da empresa empregadora, mas ao contrário de uma agência de trabalho temporário, o seu pessoal está limitado a profissionais altamente especializados que são enviados para as empresas receptoras para gerir e solucionar algo específico, de natureza técnica ou auxiliar em tempos economicamente difíceis.

É considerada como uma opção flexível, sem qualquer compromisso de longo prazo que uma empresa pode usar em resposta a uma necessidade de especialização, disponível apenas quando necessário e por um período fixo.

O trabalho temporário sempre existiu concomitantemente com os empregos estáveis, tendo como função a satisfação das necessidades sazonais ou ocasionais de mão-de-obra da empresa e permitir a esta fazer face às circunstâncias extraordinárias, como o absentismo ou um grande acréscimo de trabalho imprevisto.

De acordo com o estudo supra, a tendência é que o contrato de trabalho temporário passe a predominar sobre o contrato de trabalho permanente, no âmbito da Europa Ocidental, porquanto permitem que as sociedades empresárias se ajustem às crises económicas.

A OCDE distingue dois tipos de TT:

- O TT que tem como intermediário uma agência (empresa de trabalho temporário) que, mediante contrato coloca um trabalhador à disposição de um empregador durante um determinado período de tempo, e
- O TT efetuado por pessoas empregadas diretamente pela empresa, no âmbito de um contrato limitado no tempo.

Segundo Gomes, sempre que as partes manifestam a vontade de não se ligarem indefinidamente, e saibam de antemão que se desligarão automaticamente, o contrato é

por tempo determinado. O termo pode ser expresso através das seguintes fórmulas: dies certus na et quando e dies certus na et incertus quando.

Nesse contexto, a duração do contrato de trabalho pode ser fixada pela unidade de tempo ou pela natureza do serviço, a ser executado pelo empregado.

Na primeira hipótese, pode-se exemplificar a contratação de vendedores temporários para ocasião natalina e na segunda, os contratos de safra ou empreitada na construção civil, porquanto o trabalhador tem ciência de que o trabalho é temporário, mas não sabe exatamente quando terminará o evento que deu causa ao contrato.

No entanto, quando se trata de empresa intermediadora de mão-de-obra temporária, o contrato de trabalho é permanente e o local da prestação dos serviços é que sofre alteração.

O trabalho casual é um tipo de trabalho em que o emprego não é estável e sua prestação de serviços não é habitual, bem como o empregador não é obrigado a fornecer regularmente serviços ao trabalhador, tendo a flexibilidade de convocá-lo apenas na hipótese de existir demanda.

Evidente que essa modalidade de relação de trabalho não é voluntária, mas decorre da crise econômica pela qual a economia mundial vem atravessando. Prova disso é que nos Estados-Membros da União Europeia menos afetados pela recessão, o crescimento do emprego a tempo parcial foi modesto.

O que se observa é que os empregadores tendem a adotar uma abordagem cautelosa ao emprego durante um período de incerteza econômica e evitam se comprometer financeiramente com um recrutamento de modo permanente.

O trabalho à distância é aquele que permite a prestação de serviços remota, oportunidade em que os trabalhadores realizam o seu trabalho fora das instalações do empregador.

No entanto, em contraste com o tradicional teletrabalho, não há um núcleo fixo de onde realizam contatos com os supostos clientes, porquanto pode ser exercido em locais à escolha do empregado.

É geralmente realizado com base em contratos de trabalho padrão, na maioria dos casos relacionados com funções em tempo integral e por tempo indeterminado.

O contrato de emprego coletivo é uma forma de trabalho que usa uma plataforma online para permitir a organização coletiva ou individual para acesso a um grupo indeterminado e desconhecido de outras organizações ou indivíduos para resolver problemas específicos ou para fornecer serviços ou produtos específicos em troca de pagamento.

Também conhecida como crowdsourcing ou trabalho multidão, é uma nova forma de organizar a terceirização de tarefas, que normalmente seriam delegadas a um único funcionário para um grande grupo de trabalhadores virtuais. Baseada em levar a efeito determinado projeto, permite uma relação de trabalho contínuo.

O emprego compartilhado refere-se às relações de trabalho em que um empregador contrata vários trabalhadores, mas normalmente apenas dois, para preencher conjuntamente uma única posição em tempo integral ou uma dupla de empregados propõe a divisão do trabalho. É uma forma de trabalho a tempo parcial, cujo objetivo é garantir que o trabalhador esteja permanentemente prestando serviço.

As duas formas mais comuns são: duas ou mais funções a tempo parcial são criadas, a pedido dos empregados ou do empregador; uma função em tempo integral anterior é transformada em um trabalho compartilhado por dois ou mais trabalhadores.

Neste contexto e no âmbito do Direito do Trabalho, destacam-se duas formas distintas de implementar o job sharing, também conhecido como compartilhamento de emprego, nessas abordagens, o "island model" e o "job split", têm implicações importantes em termos de distribuição de responsabilidades e organização do trabalho, o que pode influenciar os direitos e obrigações dos trabalhadores envolvidos.

Se no island. model, a partilha de tarefas é o foco principal, onde cada trabalhador assume a responsabilidade por um conjunto específico de obrigações relacionadas ao objetivo final do trabalho e nessa abordagem é exemplificada na frase com o caso de duas secretárias executivas, onde uma se concentra no contato com clientes internacionais e a outra nos contatos nacionais. Pois segundo este modelo, os trabalhadores compartilham o mesmo cargo ou posição, mas dividem as responsabilidades de forma complementar, visando alcançar os objetivos do trabalho de maneira eficiente.

Entretanto verificamos que em ambos os casos, é importante que os acordos de job sharing sejam estabelecidos de forma clara e transparente, com a definição precisa das responsabilidades de cada trabalhador, horários de trabalho, remuneração e outros aspectos relevantes, sendo que, é essencial garantir que os direitos trabalhistas dos trabalhadores sejam protegidos, independentemente do modelo adotado, incluindo questões como remuneração justa, condições de trabalho adequadas e benefícios previdenciários. Assim, ao analisar esses modelos de job sharing no contexto do Direito do Trabalho, é necessário considerar como eles afetam os direitos e obrigações dos trabalhadores, bem como as políticas e práticas organizacionais que regem sua implementação e operação.

Em se tratando desta modalidade de emprego compartilhado, há que se dar uma garantia ao trabalhador de igualdade em relação aos demais colegas que atuam em condições similares no âmbito empresarial.

Não se pode falar em direito de igualdade sem mencionar, ainda que de forma superficial, o marco histórico que lhe deu origem: a Revolução Francesa (1789). Foi a partir do Século XVIII, também conhecido como Século das Luzes ou período iluminista, que o Homem passou a ter consciência de seu papel como ator social, ocasião em que o “fato, a análise e a indução passaram a ser objetos da razão, no método histórico-indutivo, diferentemente do século XVII, quando apenas praticava-se o método racional-dedutivo”.

Podemos dizer que a Revolução Francesa de 1789 é sem dúvida um marco fundamental na história política e jurídica, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento do conceito de direito de igualdade, pois este evento histórico foi um catalisador para a disseminação das ideias iluministas que pregavam a igualdade de direitos entre os cidadãos, rompendo com os privilégios da nobreza e do clero.

Assim foi durante o século XVIII, conhecido como o Século das Luzes ou período iluminista, houve uma mudança significativa na forma como as sociedades europeias e ocidentais compreendiam o papel do indivíduo na sociedade e as ideias de liberdade, igualdade e fraternidade começaram a ganhar destaque, desafiando as estruturas tradicionais de poder e autoridade.

A Revolução Francesa foi um momento relevante em que esses ideais foram postos em prática, culminando na queda do Antigo Regime e na promulgação de princípios fundamentais como a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, na qual se proclamava que "todos os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos", estabelecendo assim um princípio básico de igualdade jurídica.

Por este motivo, a Revolução Francesa teve um impacto duradouro no desenvolvimento do pensamento jurídico, promovendo a ideia de que a lei deveria ser aplicada de forma igualitária a todos os cidadãos, independentemente de sua origem social ou status, pelo que influenciou a evolução do sistema jurídico moderno, contribuindo para o surgimento de princípios como o Estado de Direito e a igualdade perante a lei.

Ao discutir o direito de igualdade, é, por isso, relevante fazer referência à Revolução Francesa e ao período iluminista, pois foram esses contextos históricos que deram origem às ideias e valores que fundamentam esse princípio, visto que a noção de que todos os indivíduos têm direitos iguais perante a lei é uma conquista importante da história política e jurídica, e sua compreensão exige uma análise cuidadosa do contexto em que surgiu.

Foi neste cenário de ideias liberais e de quebras de paradigmas fulcrados nas estanques divisões de classes é que surgiu uma nova forma de pensar, no sentido de poder haver felicidade e abundância para todos. A teoria da felicidade, outrora difundida por Aristóteles, cujo escopo seria a prática da razão, limitou seus efeitos apenas ao debate acadêmico entre o seleto grupo masculino de intelectuais gregos. Noutro corte, a felicidade propagada pelos filósofos luminares encontrou eco em toda a sociedade, que ativamente passou a participar de movimentos que primariam para o nascimento formal dos direitos civis dos cidadãos.

A partir da Revolução Industrial (1760), com a implantação do processo de produção de manufaturas em larga escala, a necessidade do consumo pela população em geral se revelou como elemento sociológico que impunha como meta a inclusão social daqueles que outrora eram discriminados em razão de seu poder aquisitivo.

Essa distribuição de riqueza, por assim dizer, não ultimou a desigualdade social, mas a seu modo, reduziu o abismo que havia entre as classes, considerando que o mercado consumidor formado pelo proletariado se traduziu em uma possibilidade de organizar melhor a sociedade sob o prisma da justiça e igualdade social.

A Revolução Industrial, que teve seu início por volta de 1760, representou uma mudança radical na forma como a produção de bens era realizada, com a implementação de processos de manufatura em larga escala. Essa transformação econômica teve profundos impactos na história política e jurídica, influenciando as relações de poder, a organização social e o desenvolvimento do sistema jurídico.

A necessidade de consumo pela população em geral, como mencionado na frase, teve implicações sociológicas significativas, incluindo a demanda por uma maior inclusão social daqueles que antes eram marginalizados devido ao seu poder aquisitivo limitado. A criação de empregos nas fábricas e indústrias ofereceu oportunidades econômicas para indivíduos que anteriormente estavam excluídos do mercado de trabalho, contribuindo para uma maior mobilidade social e uma redução relativa das disparidades de renda.

A implementação do direito à desconexão traz impactos diretos e indiretos para os empregadores, que enfrentam desafios de adaptação de políticas internas e gestão de produtividade. Por um lado, a limitação da jornada digital e a garantia de períodos de descanso podem exigir ajustes operacionais, redefinição de metas e maior investimento em planejamento e monitoramento de desempenho (Delgado, 2018; Sarlet, 2020). O desafio central reside em equilibrar a necessidade de continuidade produtiva com a proteção da saúde e da dignidade do trabalhador, evitando sobrecarga e riscos de adoecimento que poderiam gerar absenteísmo e queda de produtividade.

Por outro lado, diversos estudos indicam que a promoção da desconexão efetiva pode resultar em benefícios estratégicos para as organizações. Ao preservar a saúde física e mental do trabalhador, aumentam-se níveis de engajamento, satisfação e retenção de talentos, fortalecendo a cultura organizacional e reduzindo custos relacionados a afastamentos e turnover (Barroso, 2021). Além disso, políticas de desconexão podem gerar imagem corporativa positiva, evidenciando responsabilidade social e compromisso com a qualidade de vida no trabalho, fatores valorizados por colaboradores e clientes.

Autores internacionais, como Han (2015) e De Stefano (2016), apontam que a hiperconectividade contínua nem sempre resulta em maior produtividade; ao contrário, pode gerar fadiga digital, estresse e redução da capacidade criativa. Nesse contexto, a implementação de políticas de desconexão não apenas protege o trabalhador, mas contribui para eficiência sustentável e inovação organizacional, mostrando que a limitação da jornada digital pode ser um investimento estratégico de longo prazo.

Embora existam benefícios claros, a implementação do direito à desconexão enfrenta resistências organizacionais e custos potenciais. A adaptação de processos, treinamento de gestores, redefinição de metas e monitoramento de produtividade demandam recursos financeiros e planejamento estratégico (Delgado, 2018). Algumas empresas podem perceber a limitação de jornada digital como obstáculo à flexibilidade operacional, especialmente em setores altamente competitivos ou que dependem de comunicação constante com clientes e parceiros.

Entretanto, a doutrina nacional enfatiza que os custos de implementação podem ser compensados pelos ganhos indiretos. Sarlet (2020) argumenta que trabalhadores descansados e protegidos apresentam melhor desempenho, menor propensão a afastamentos por doença e maior engajamento com os objetivos da organização. Além disso, a adoção de políticas de desconexão promove compliance com princípios constitucionais e normas internacionais, como as recomendações da OIT sobre proteção à saúde e bem-estar do trabalhador (OIT, 2023).

Exemplos práticos de políticas corporativas bem-sucedidas incluem a limitação de envio de e-mails fora do expediente, a definição de horários específicos de resposta e a criação de pausas digitais obrigatórias. Tais medidas demonstram que a desconexão não compromete produtividade, mas contribui para sustentabilidade organizacional, inovação e retenção de talentos (Han, 2015; Barroso, 2021). Assim, os empregadores que incorporam o direito à desconexão fortalecem sua competitividade ao mesmo tempo em que cumprem função social, promovendo equilíbrio entre eficiência econômica e proteção à saúde do trabalhador.

O direito à desconexão oferece repercussões diretas e positivas para os trabalhadores, especialmente no que se refere à proteção da saúde física e mental. Sarlet (2020) enfatiza que a limitação da jornada digital e a definição de períodos de indisponibilidade contribuem para a redução de estresse, ansiedade e fadiga digital, promovendo equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A doutrina nacional reconhece que a sobrecarga e a expectativa de disponibilidade permanente são fatores de adoecimento ocupacional, afetando produtividade, motivação e qualidade de vida (Delgado, 2018).

Além da saúde, a desconexão fortalece a autonomia do trabalhador, permitindo que ele organize o tempo e priorize atividades pessoais e familiares, resguardando sua dignidade e direitos sociais (Barroso, 2021). A proteção da saúde mental torna-se, assim, instrumento de valorização do trabalhador, alinhando-se aos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa.

Autores internacionais também ressaltam os benefícios da desconexão para a vida do trabalhador na era digital. Han (2015) evidencia que a cultura da hiperprodutividade e a expectativa de disponibilidade constante podem gerar desgaste emocional, comprometendo o desempenho e a criatividade. De Stefano (2016) aponta que políticas de desconexão estruturadas contribuem para maior satisfação no trabalho, engajamento e redução de conflitos interpessoais, promovendo um ambiente laboral saudável e sustentável.

Embora existam benefícios claros, a implementação do direito à desconexão enfrenta resistências organizacionais e custos potenciais. A adaptação de processos, treinamento de gestores, redefinição de metas e monitoramento de produtividade demandam recursos financeiros e planejamento estratégico (Delgado, 2018). Algumas empresas podem perceber a limitação de jornada digital como obstáculo à flexibilidade operacional, especialmente em setores altamente competitivos ou que dependem de comunicação constante com clientes e parceiros.

Entretanto, a doutrina nacional enfatiza que os custos de implementação podem ser compensados pelos ganhos indiretos. Sarlet (2020) argumenta que trabalhadores descansados e protegidos apresentam melhor desempenho, menor propensão a afastamentos por doença e maior engajamento com os objetivos da organização. Além disso, a adoção de políticas de desconexão promove compliance com princípios constitucionais e normas internacionais, como as recomendações da OIT sobre proteção à saúde e bem-estar do trabalhador (OIT, 2023).

Exemplos práticos de políticas corporativas bem-sucedidas incluem a limitação de envio de e-mails fora do expediente, a definição de horários específicos de resposta e a criação de pausas digitais obrigatórias. Tais medidas demonstram que a desconexão não compromete produtividade, mas contribui para sustentabilidade organizacional, inovação e retenção de talentos (Han, 2015; Barroso, 2021). Assim, os empregadores que incorporam o direito à desconexão fortalecem sua competitividade ao mesmo tempo em que cumprem função social, promovendo equilíbrio entre eficiência econômica e proteção à saúde do trabalhador.

3.2 VANTAGENS E REPERCUSSÕES PARA OS TRABALHADORES

O direito à desconexão oferece repercussões diretas e positivas para os trabalhadores, especialmente no que se refere à proteção da saúde física e mental. Sarlet (2020) enfatiza que a limitação da jornada digital e a definição de períodos de indisponibilidade contribuem para a redução de estresse, ansiedade e fadiga digital, promovendo equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A doutrina nacional reconhece que a sobrecarga e a expectativa de disponibilidade permanente são fatores de adoecimento ocupacional, afetando produtividade, motivação e qualidade de vida (Delgado, 2018).

Além da saúde, a desconexão fortalece a autonomia do trabalhador, permitindo que ele organize o tempo e priorize atividades pessoais e familiares, resguardando sua dignidade e direitos sociais (Barroso, 2021). A proteção da saúde mental torna-se, assim, instrumento de valorização do trabalhador, alinhando-se aos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa.

Autores internacionais também ressaltam os benefícios da desconexão para a vida do trabalhador na era digital. Han (2015) evidencia que a cultura da hiperprodutividade e a expectativa de disponibilidade constante podem gerar desgaste emocional, comprometendo o desempenho e a criatividade. De Stefano (2016) aponta que políticas de desconexão estruturadas contribuem para maior satisfação no trabalho, engajamento e redução de conflitos interpessoais, promovendo um ambiente laboral saudável e sustentável.

A hiperconectividade contínua acarreta riscos psicossociais significativos para os trabalhadores, incluindo estresse crônico, esgotamento mental e alterações no sono e na concentração (Delgado, 2018; Sarlet, 2020). O direito à desconexão atua como instrumento preventivo, reduzindo a exposição a fatores de risco e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável. A limitação de e-mails, notificações e demandas digitais fora do horário de expediente proporciona descanso efetivo, favorecendo

recuperação física e emocional e, conseqüentemente, maior capacidade de desempenho durante o trabalho (Barroso, 2021).

Além disso, a desconexão fortalece a autonomia e o controle sobre o próprio tempo, permitindo que o trabalhador organize atividades pessoais, familiares e de lazer, sem a pressão constante de produtividade digital. Esse equilíbrio é fundamental para a valorização do trabalho humano e proteção da dignidade, garantindo que o esforço laboral não comprometa direitos sociais e a integridade psíquica (Sarlet, 2020).

Estudos internacionais corroboram essa perspectiva. Han (2015) destaca que a dissolução dos limites entre vida pessoal e trabalho digital gera desgaste emocional e sensação de esgotamento permanente, enquanto De Stefano (2016) observa que políticas de desconexão estruturadas aumentam satisfação, engajamento e bem-estar geral. Portanto, a consolidação do direito à desconexão não apenas protege a saúde, mas contribui para uma experiência laboral mais sustentável, produtiva e digna, reforçando a necessidade de regulamentação e práticas corporativas que respeitem o tempo e a autonomia do trabalhador.

Por fim, apresento uma análise sobre as vantagens e repercussões do teletrabalho para os trabalhadores: a flexibilidade de horários, sendo possível uma maior autonomia na organização da jornada; redução de tempo de custo com deslocamento; melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal; melhora no bem-estar físico e emocional e por último, a autonomia e produtividade. Onde para muitos trabalhadores, trabalhar em casa aumenta a concentração e a eficiência. E do outro lado, como repercussões e desvantagens, cito o maior risco de sobrecarga de trabalho, dificuldade de desligar e sensação de estar permanentemente disponível; o isolamento social e profissional e a autoexigência e pressão por performance.

3.3 RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO DIGITAL E DOENÇAS RELACIONADAS À HIPERCONECTIVIDADE

O avanço das tecnologias digitais e a expectativa de disponibilidade constante no ambiente laboral têm intensificado os riscos psicossociais para os trabalhadores. Os riscos psicossociais referem-se a aspectos do ambiente de trabalho que afetam a saúde mental, emocional e social do trabalhador. No contexto digital, esses riscos são potencializados por hiperconectividade; sobrecarga cognitiva e informacional; isolamento social; autogerenciamento da jornada e falta de clareza nas expectativas, especialmente no trabalho remoto ou híbrido.

Delgado (2018) enfatiza que o teletrabalho e a exigência de resposta imediata a mensagens, e-mails e aplicativos corporativos fora do expediente geram sobrecarga mental, estresse crônico e fadiga digital, prejudicando a saúde física e emocional. Sarlet (2020) complementa que a ausência de períodos claros de descanso compromete a capacidade de recuperação, aumentando a probabilidade de adoecimento e redução do desempenho no trabalho.

Entre os principais efeitos identificados pela doutrina nacional estão a ansiedade, insônia, depressão e esgotamento emocional, muitas vezes associados à síndrome de burnout, reconhecida como doença ocupacional. Além disso, a hiperconectividade contínua pode comprometer relações interpessoais, afetar a vida familiar e gerar desgaste cognitivo, evidenciando que o ambiente digital não regulamentado representa risco à dignidade e à qualidade de vida do trabalhador (Barroso, 2021).

A sociedade do desempenho, caracterizada pela pressão constante por resultados e pelo monitoramento digital contínuo, potencializa riscos psicossociais. Han (2015) alerta que o trabalhador submetido à disponibilidade permanente sofre redução da capacidade crítica e criativa, além de maior vulnerabilidade ao esgotamento emocional. De Stefano (2016) observa que políticas de desconexão eficazes podem mitigar esses

efeitos, oferecendo períodos de descanso real e protegendo a saúde mental, reforçando a necessidade de regulamentação jurídica adaptativa às novas formas de trabalho digital.

Entre os transtornos mais frequentemente associados à hiperconectividade estão a ansiedade, depressão, síndrome de burnout, fadiga mental e distúrbios do sono (Delgado, 2018; Sarlet, 2020). Tais condições não apenas comprometem a saúde física e psíquica do trabalhador, mas também impactam negativamente a produtividade e a eficiência operacional. Barroso (2021) enfatiza que a ausência de períodos de desconexão adequada pode transformar o ambiente laboral em espaço de exploração contínua, violando princípios constitucionais de dignidade e valorização do trabalho humano.

A literatura internacional reforça a gravidade do problema. Han (2015) alerta que a cultura da hiperprodutividade e a dissolução das fronteiras entre trabalho e vida pessoal geram esgotamento emocional e redução da capacidade crítica e criativa do indivíduo. De Stefano (2016) acrescenta que a implementação de políticas de desconexão não apenas previne adoecimento, mas também melhora engajamento, satisfação e retenção de talentos, evidenciando que a proteção à saúde e ao bem-estar do trabalhador constitui investimento estratégico e socialmente responsável.

Diante desse cenário, o direito à desconexão emerge como instrumento essencial para mitigação dos riscos psicossociais da era digital, oferecendo limites claros à jornada digital, períodos efetivos de descanso e preservação da autonomia do trabalhador. A consolidação desse direito não apenas protege a saúde e a dignidade, mas também contribui para um ambiente laboral mais sustentável e produtivo, alinhando princípios constitucionais, normas internacionais e boas práticas organizacionais (Delgado, 2018; Sarlet, 2020; Han, 2015; OIT, 2023).

Estudos da OCDE mostram que trabalhadores em regime de home office ou teletrabalho tem maior risco de burnout se não houver controle de jornada e direito à desconexão. É preciso para mitigar os riscos, que os trabalhadores estabeleçam horários de início e fim do trabalho; realizem pausas regulares; silencie notificações fora do

expediente e buscar apoio psicológico quando necessário. E do outro lado, para empregadores, é importante adotar o direito à desconexão como política institucional; promover ações de saúde mental e qualidade de vida; oferecer orientações ergonômicas e tecnológicas e estimular a gestão equilibrada de metas e comunicação não invasiva.

CAPÍTULO 4 – APLICAÇÕES PRÁTICAS DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL

4.1 TRABALHO HOME OFFICE

A aplicação prática do direito à desconexão na sociedade do desempenho, com foco no trabalho em home office, conecta aspectos jurídicos, sociais e culturais contemporâneos, especialmente relevantes no pós-pandemia. O modelo de trabalho remoto, intensificado pela pandemia de COVID-19, evidenciou a relevância do direito à desconexão como instrumento de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador. Delgado (2018) destaca que, no home office, os limites entre vida profissional e pessoal tornam-se difusos, e a expectativa de disponibilidade contínua aumenta, gerando sobrecarga física e mental. Sarlet (2020) enfatiza que a ausência de separação clara entre o espaço doméstico e o laboral potencializa riscos psicossociais, como estresse, fadiga digital e síndrome de burnout.

No contexto do home office, políticas de desconexão tornam-se essenciais para garantir a efetividade dos princípios constitucionais do trabalho e da dignidade da pessoa humana. A doutrina nacional recomenda a adoção de horários definidos para envio de mensagens, reuniões virtuais e cumprimento de metas, evitando que o trabalhador permaneça permanentemente conectado a dispositivos eletrônicos e plataformas digitais (Barroso, 2021).

Han (2015) alerta que a dissolução das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal na era digital gera desgaste emocional e compromete a capacidade criativa, enquanto De Stefano (2016) observa que o direito à desconexão é um mecanismo crucial para equilibrar produtividade, saúde e bem-estar no teletrabalho. Assim, a aplicação prática do direito à desconexão no home office exige medidas claras, contínuas e

supervisionadas, garantindo que a flexibilidade laboral não se transforme em exploração e sobrecarga permanente.

O home office, especialmente em funções que exigem alta produtividade e cumprimento de metas, apresenta desafios específicos para a implementação do direito à desconexão. Delgado (2018) observa que a pressão por desempenho contínuo, aliada à facilidade de acesso a plataformas digitais, leva trabalhadores a estender suas jornadas além do horário contratual, comprometendo descanso e saúde mental. Sarlet (2020) reforça que a proteção legal e as políticas internas devem estabelecer limites claros de conexão, definindo horários de resposta e promovendo pausas obrigatórias, mesmo em ambientes digitais flexíveis.

Medidas práticas de implementação incluem protocolos de desligamento de sistemas corporativos fora do expediente, monitoramento de carga horária digital e treinamento de gestores para respeitar o direito à desconexão (Barroso, 2021). A combinação de práticas internas e princípios constitucionais garante que o home office, embora flexível, não se transforme em mecanismo de exploração contínua, preservando a dignidade, saúde e equilíbrio entre vida pessoal e profissional do trabalhador.

Nesse cenário, a doutrina internacional reforça a relevância da desconexão efetiva. Han (2015) alerta que a hiperconectividade prolongada reduz criatividade e aumenta fadiga emocional, enquanto De Stefano (2016) evidencia que políticas claras de desconexão promovem bem-estar, engajamento e produtividade sustentável. Assim, o home office só se torna um modelo de trabalho saudável quando regulado por normas, princípios e práticas que garantam a desconexão efetiva do trabalhador.

A aplicação do direito à desconexão especialmente no trabalho home office, representa mais do que uma medida jurídica, é uma resposta ética e civilizatória frente à lógica da hiperprodutividade. E esse direito visa garantir a saúde mental, qualidade de vida, tempo livre e o respeito à dignidade humana no trabalho digital.

O direito à desconexão como resposta jurídica e ética, defini o direito do trabalhador de não ser acionado ou obrigado a responder demandas fora do horário de

expediente, salvo exceções justificáveis. No Brasil, ainda sem regulamentação legal específica, mas projetos de lei estão em tramitação (ex.: PL 4.017/2020).

4.2 TRABALHO COM ALTO GRAU DE DESEMPENHO

O trabalho baseado em metas elevadas e na exigência de performance máxima apresenta desafios significativos à efetividade do direito à desconexão, pois a própria lógica de produtividade intensificada tende a sobrepor-se aos limites temporais do trabalho. É um fenômeno típico da sociedade contemporânea, fortemente relacionado à hiperconectividade, autoexploração e ao esgotamento físico e mental. Esse modelo se caracteriza pela exigência constante de altos níveis de entrega, eficiência e disponibilidade emocional e cognitiva, geralmente sem considerar os limites físicos e mentais do trabalhador. Tal contexto, está inserido no que Chul Han (2015), definiu como a “sociedade do desempenho”, marcada por uma lógica em que o trabalhador se autoexplora sob a ilusão de liberdade e autonomia.

Delgado (2018) aponta que atividades que demandam resultados excepcionais submetem o trabalhador a pressões constantes, reforçadas por mecanismos digitais de monitoramento e acompanhamento, que dificultam a separação entre jornada profissional e tempo pessoal.

Essa hiperconectividade permanente cria um ambiente no qual o desligamento voluntário torna-se quase impraticável, comprometendo a saúde física e mental do trabalhador. A doutrina constitucional nacional destaca que a proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho não pode ser relativizada em nome de metas corporativas ou desempenho máximo, uma vez que tais princípios estruturam a ordem constitucional brasileira (SARLET, 2020).

A desconexão, nesse contexto, não se limita à mera interrupção do uso de dispositivos digitais; ela constitui mecanismo de preservação da autonomia e da capacidade de recuperação física e psíquica do indivíduo. A exigência de performance contínua, aliada à vigilância digital, provoca sobrecarga cognitiva, fadiga mental e estresse crônico, elementos que impactam diretamente a produtividade sustentável e o engajamento laboral (DELGADO, 2018).

Sarlet (2020) enfatiza que a efetividade do direito à desconexão em ambientes de alta performance deve ser entendida como extensão do princípio da dignidade da pessoa humana, pois garante que o trabalhador possa exercer suas funções sem que a própria tecnologia se transforme em instrumento de exploração contínua. Nesse sentido, a desconexão não é apenas uma medida de saúde, mas também de justiça social, equilibrando a relação de poder entre empregador e empregado.

Além disso, a literatura aponta que a manutenção de jornadas digitais intensas impacta negativamente a qualidade de vida e a coesão social do trabalhador, ao reduzir o tempo destinado à família, à educação e ao lazer. Delgado (2018) argumenta que o direito à desconexão, portanto, deve ser compreendido como mecanismo de proteção integral, englobando dimensões físicas, psicológicas e sociais, sendo condição *sine qua non* para a preservação do equilíbrio existencial do trabalhador.

O acompanhamento contínuo das metas corporativas por meios digitais cria um estado de disponibilidade permanente que interfere diretamente nos processos de descanso e recuperação. Estudos de Sarlet (2020) indicam que a ausência de períodos efetivos de desconexão provoca alterações no sono, dificuldade de concentração e aumento da propensão a doenças psicossomáticas, demonstrando que a hiperconectividade não é apenas uma questão de conveniência, mas de risco à integridade do trabalhador.

Do ponto de vista constitucional, o direito à desconexão emerge como extensão dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho humano e da proteção à saúde, previstos nos arts. 1º, 6º, 7º e 170 da Constituição Federal. A proteção contra a imposição de disponibilidade permanente é, portanto, interpretação lógica e necessária desses dispositivos, permitindo que a tecnologia seja utilizada como instrumento de produtividade, e não como mecanismo de expropriação da vida pessoal.

A negociação coletiva e os acordos sindicais surgem como instrumentos estratégicos para concretizar o direito à desconexão em ambientes de alta performance. Acordos podem estabelecer horários limites de comunicação digital, protocolos de

resposta a demandas fora do expediente e períodos obrigatórios de descanso, criando um equilíbrio entre exigências produtivas e proteção integral do trabalhador (SARLET, 2020).

É fundamental, ainda, que as organizações incorporem políticas internas que reconheçam os limites humanos e que promovam a saúde mental e física de seus colaboradores. Programas de conscientização sobre o impacto da hiperconectividade, combinados com tecnologias que limitem notificações fora do horário de trabalho, podem transformar o direito à desconexão em prática efetiva, fortalecendo tanto o bem-estar do trabalhador quanto a produtividade sustentável da empresa.

Em síntese, a exigência de performance máxima e a hiperconectividade impõem riscos concretos à dignidade, à saúde e à autonomia do trabalhador. A consolidação do direito à desconexão representa, assim, instrumento indispensável de proteção constitucional, integrando saúde, justiça social e sustentabilidade laboral, e garantindo que a tecnologia seja usada como aliada da produtividade, e não como fator de exploração contínua (DELGADO, 2018; SARLET, 2020).

A crítica ao próprio Direito do Trabalho emerge com clareza quando se observa a disparidade entre a proteção conferida a trabalhadores de atividades manuais e àqueles submetidos a jornadas digitais intensivas. Historicamente, o sistema jurídico brasileiro estruturou mecanismos de proteção destinados a funções que implicam esforço físico, estabelecendo limites claros de jornada, intervalos obrigatórios, pausas e medidas de segurança ocupacional. Tais dispositivos refletiam o reconhecimento do desgaste físico como fator de vulnerabilidade e, conseqüentemente, da necessidade de tutela normativa.

O Direito do Trabalho contemporâneo, portanto, enfrenta o desafio de redefinir seus instrumentos normativos à luz da digitalização e da sociedade do desempenho. Delgado (2018) enfatiza que limites de jornada, pausas obrigatórias e protocolos de desconexão devem ser incorporados como ferramentas jurídicas para proteger a saúde e a autonomia dos trabalhadores, traduzindo em práticas concretas os princípios

constitucionais que já existiam, mas permaneciam insuficientemente aplicados a contextos digitais.

A doutrina internacional também contribui para essa reflexão. Experiências em países como França, Espanha e Alemanha demonstram que legislações que reconhecem o direito à desconexão mitigam impactos negativos da hiperconectividade, promovendo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental e produtividade sustentável. Tais exemplos reforçam a necessidade de adaptação normativa no Brasil, evidenciando que a proteção legal não pode permanecer restrita ao modelo histórico de tutela de atividades manuais.

Em termos práticos, a regulamentação do direito à desconexão deve combinar três dimensões: normativa, coletiva e organizacional. A primeira envolve a criação de leis ou decretos específicos; a segunda, a negociação coletiva para definição de protocolos adaptados a setores e funções; e a terceira, a implementação de políticas corporativas que limitem notificações, exigências de resposta e monitoramento digital fora da jornada. Apenas a conjugação dessas dimensões pode assegurar proteção efetiva frente à lacuna normativa existente.

Em síntese, a ausência de mecanismos equivalentes de proteção para trabalhadores digitais de alta performance evidencia fragilidade estrutural do Direito do Trabalho tradicional. A consolidação do direito à desconexão surge como resposta necessária, garantindo igualdade de tutela, concretização de direitos fundamentais e proteção à saúde física, mental e social. Barroso (2021), Delgado (2018) e Sarlet (2020) convergem na ideia de que apenas a incorporação de instrumentos jurídicos modernos, articulados com princípios constitucionais, permitirá que a digitalização do trabalho seja compatível com dignidade, autonomia e qualidade de vida do trabalhador.

A sociedade do desempenho, como discutida por Han (2015), potencializa esse problema, pois a expectativa de estar permanentemente disponível dissolve fronteiras entre trabalho e vida pessoal, criando adoecimento emocional e desgaste cognitivo. De Stefano (2016) reforça que experiências internacionais de regulamentação da

desconexão, embora ainda incipientes, apontam caminhos para mitigação desses riscos, incluindo políticas corporativas de monitoramento de jornadas digitais, definição de limites de comunicação e incentivo a pausas obrigatórias, garantindo equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

A pressão por alto desempenho digital acarreta consequências psicossociais significativas. Sarlet (2020) enfatiza que a expectativa de produtividade contínua gera estresse, ansiedade, insônia e fadiga cognitiva, comprometendo saúde mental e desempenho a longo prazo. Diferentemente de trabalhadores em atividades manuais, que possuem limites claros de jornada e descanso regulamentados, trabalhadores de alta performance digital permanecem conectados a dispositivos eletrônicos fora do expediente, sem proteção formal do Direito do Trabalho, evidenciando lacuna normativa e vulnerabilidade à exploração contínua (Barroso, 2021).

Essa desigualdade ressalta a necessidade de políticas corporativas e regulamentação legal específicas, que definam limites de jornada digital, pausas obrigatórias e períodos de desconexão efetiva. Delgado (2018) recomenda a criação de protocolos internos que respeitem a saúde e a dignidade do trabalhador, equilibrando exigências de produtividade com proteção constitucional e social. Han (2015) reforça que a hiperconectividade permanente não apenas prejudica a saúde mental, mas também reduz criatividade, capacidade crítica e motivação, impactando negativamente a produtividade sustentável.

Experiências internacionais indicam caminhos possíveis para implementação prática. De Stefano (2016) observa que legislações e acordos coletivos que estabelecem regras de desconexão efetiva contribuem para reduzir estresse, aumentar engajamento e preservar a integridade psíquica do trabalhador. Dessa forma, a consolidação do direito à desconexão em contextos de alto desempenho digital emerge como necessidade jurídica e social, buscando equiparar a proteção à saúde e dignidade de trabalhadores intelectuais e digitais àquela historicamente garantida a trabalhadores de atividades físicas e manuais.

No contexto do trabalho com alto grau de desempenho, o direito à desconexão não é apenas uma proteção legal, mas um ato político de resistência frente à lógica da autoexploração. A normalização do excesso, da disponibilidade ininterrupta e da autorresponsabilidade extrema, produz um tipo de trabalhador cada vez mais eficiente e cada vez mais doente.

CONCLUSÃO

O direito à desconexão surge como instrumento indispensável para a proteção da saúde, dignidade e valorização do trabalho humano na sociedade contemporânea marcada pela pressão por desempenho contínuo. A análise dos fundamentos constitucionais demonstrou que princípios como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a proteção à saúde oferecem base sólida para a consolidação desse direito, mesmo na ausência de norma legal expressa. A doutrina nacional reforça que a interpretação extensiva desses princípios permite proteger o trabalhador frente às demandas da hiperconectividade digital e à crescente expectativa de disponibilidade permanente.

O exame dos impactos econômicos e sociais evidenciou que a desconexão não compromete a produtividade, mas favorece a sustentabilidade organizacional e o equilíbrio psicossocial do trabalhador. A implementação de políticas internas, negociação coletiva e regulamentações adaptativas podem reduzir a sobrecarga, o estresse e o desgaste mental, promovendo engajamento, retenção de talentos e bem-estar laboral. A ausência de limites claros, especialmente em funções de alto desempenho, evidencia lacunas do Direito do Trabalho, tradicionalmente voltado à proteção de trabalhadores de atividades físicas, e a necessidade de expansão dessa proteção para o contexto digital.

No contexto do home office e de funções com metas elevadas, a desconexão efetiva torna-se fundamental para evitar adoecimento, preservar a dignidade e assegurar equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Políticas claras de limitação da jornada digital, pausas obrigatórias e supervisão adequada demonstram que é possível conciliar exigências de produtividade com proteção à saúde e à qualidade de vida do trabalhador.

Em síntese, a consolidação do direito à desconexão representa um avanço jurídico e social, articulando princípios constitucionais, normas internacionais e boas práticas corporativas. Sua efetiva implementação contribui para a criação de ambientes laborais saudáveis, equilibrados e sustentáveis, garantindo que o trabalho, em qualquer

modalidade, respeite a dignidade, a saúde e o bem-estar do trabalhador na sociedade do desempenho.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Godinho. *Direito do Trabalho e proteção à saúde do trabalhador na era digital*. São Paulo: LTr, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais do trabalhador*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2020.

HAN, Byung-Chul. *A sociedade do cansaço*. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”*. Comparative Labor Law & Policy Journal, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. *Proteção à saúde e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARICATO, Andréia Fogaça Rodrigues. *A evolução do conceito de prestação de serviço e suas implicações laborais*. São Paulo: Revista Ibet, 2024.

UTUMI, Ana Cláudia Aki. *Comentários à EC 132/2023 e reflexos sobre o trabalho digital*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2024.

LOUBET, Leonardo Furtado. *Impactos da modernização digital no trabalho e na proteção social*. São Paulo: Noeses, 2022.

DE CARVALHO, C. *Trabalho humano, dignidade e novas formas de exploração laboral*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2024.

SCHOUERI, Luís Eduardo. *Direito Tributário e impactos no mundo do trabalho contemporâneo*. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

TILBERY, Henry. *O conceito de essencialidade como critério de tributação e proteção social*. Direito Tributário Atual, v. 10, 1990.

FERRAGUT, M.; NASCIMENTO, L. *A capacidade contributiva do trabalhador e impactos do trabalho digital*. São Paulo: Noeses, 2024.

GREGÓRIO JR., Eduardo Lourenço; CALCINI, Fábio Pallaretti; LOUBET, Leonardo Furtado. *Comentários à EC 132/2023 e efeitos sobre direitos trabalhistas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2024.

BEVILACQUA, Lucas; DELIGNE, Maysa Pittondo. *O trabalho na agroindústria e a proteção do trabalhador frente à hiperconectividade*. São Paulo: D'Plácido, 2022.

MARQUES, Tarsila Ribeiro; SOUZA, Cristiano Brilhante. *Teletrabalho, saúde e proteção laboral*. Revista do TCU, Brasília, v. 154, n. 1, 2024.

GODINHO DELGADO, Ricardo. *Hiperconectividade, adoecimento ocupacional e direito à desconexão*. São Paulo: LTr, 2019.

FERRAZ, Diogo; SILVA, Jhonytan Mark da. *Metas de desempenho e impactos na saúde do trabalhador*. In: HERCOS, G. (Coord.). *Carf e o Agronegócio*. Minas Gerais: D'Plácido, 2022.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica: Neoliberalismo e novas formas de controle do trabalho*. São Paulo: Editora Vozes, 2017.

DE STEFANO, Valerio. *Regulação do trabalho digital e proteção à saúde mental*. International Labour Review, 2018.

LUKIC, Melina de Souza Rocha. *Reforma Tributária, teletrabalho e impactos nos direitos sociais*. Juruá: Paraná, 2014.

PAULSEN, Leandro. *Constituição e Código Tributário Comentados à Luz da Doutrina e da Jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2023.

RIBEIRO, Manoela Maris; ANTUNES, Marcos Henrique. Repercussões do home office nos contextos do trabalho e da família: revisão integrativa. *Nova Perspectiva Sistêmica*, v. 30, n. 70, p. 13-28, 2021.

SOUZA, Cristiano Brilhante de; FERNANDES, Tarsila Ribeiro Marques. *Reforma Tributária e pacto federativo: impactos sobre trabalho e saúde*. Revista do TCU, 2024.

LOUBET, Leonardo Furtado. *Trabalho humano, dignidade e saúde na sociedade digital*. São Paulo: Noeses, 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A dignidade da pessoa humana como limite à exploração digital do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

MARICATO, Andréia Fogaça Rodrigues. *Proteção integral do trabalhador na era da hiperconectividade*. Ibet, 2023.