

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

IARA GUIMARÃES NEVES

**DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS: UMA ANÁLISE DAS
VIVÊNCIAS PRÁTICAS DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO**

MARIANA

2026

IARA GUIMARÃES NEVES

**DIREITO À DESCONEXÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS: UMA ANÁLISE DAS
VIVÊNCIAS PRÁTICAS DO TRABALHADOR CONTEMPORÂNEO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado à Universidade Federal de Ouro
Preto como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof^ª. Dra. Carolina Machado
Saraiva

MARIANA

2026

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

N513d Neves, Iara Guimaraes.

Direito à desconexão nas relações laborais [manuscrito]: uma análise das vivências práticas do trabalhador contemporâneo. / Iara Guimaraes Neves. - 2026.

49 f.: il.: tab.. + Quadros.

Orientadora: Profa. Dra. Carolina Machado Saraiva.

Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Avaliação de riscos de saúde. 2. Conectividade (Computadores). 3. Doenças profissionais. 4. Higiene do trabalho. 5. Horário de trabalho. I. Saraiva, Carolina Machado. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 331.4

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa - Bibliotecário CRB6 1407



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS



FOLHA DE APROVAÇÃO

Iara Guimarães Neves

Direito à Desconexão nas Relações Laborais: uma análise das vivências práticas do trabalhador contemporâneo

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Aprovada em 05 de março de 2026.

Membros da banca

Dra.- Carolina Machado Saraiva - Orientadora Universidade Federal de Ouro Preto

Dra. - Héliida Norato - Universidade Federal de Ouro Preto

Msc. - Andrey Mendes Santos - CEUB

Bsc.- Michel Richter de Souza Oliveira Pereira - Universidade Federal de Ouro Preto

Carolina Machado Saraiva, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 05/03/2026.



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Machado Saraiva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 07/04/2026, às 12:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1084927** e o código CRC **746788F2**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.004162/2026-51

SEI nº 1084927

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3557-3555 - www.ufop.br

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me conceder força, sabedoria e perseverança ao longo desta trajetória acadêmica e por possibilitar mais esta conquista em minha vida.

À minha família, por todo apoio, incentivo, compreensão e carinho em todos os momentos. Vocês foram meu alicerce durante toda essa jornada. Esta conquista é nossa!

À minha orientadora, pela dedicação, paciência e confiança. Suas orientações e contribuições foram essenciais para a construção deste trabalho.

Aos professores do curso, pelos ensinamentos compartilhados ao longo da graduação, que contribuíram para minha formação tanto profissional quanto pessoal.

Aos meus colegas e amigos, por todo incentivo, companheirismo e trocas de experiências, que tornaram essa jornada mais leve e memorável.

E, por fim, a todos que direta ou indiretamente, contribuíram para que eu alcançasse mais esta vitória. Cada apoio foi fundamental para que eu chegasse até aqui!

Obrigada a todos!

*“A essência dos Direitos Humanos é o direito a ter
Direitos.”*

(Hannah Arendt)

RESUMO

Os avanços tecnológicos, embora contribuam para a otimização das relações de trabalho, têm intensificado a hiperconectividade, favorecendo o excesso de trabalho e dificultando a desconexão. Esse cenário gera diversos impactos relevantes para os trabalhadores, especialmente no que se refere à saúde mental e à qualidade de vida. Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar as vivências dos trabalhadores frente ao direito à desconexão. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa e quantitativa, de caráter descritivo, realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado no Google Forms, com a participação de 102 trabalhadores, utilizando-se a escala Likert de cinco pontos. Em uma primeira análise, observou-se um equilíbrio nas percepções dos respondentes quanto à efetivação do direito à desconexão. Dessa forma, foi realizada uma análise mais aprofundada, com foco nas respostas que indicavam possíveis violações deste direito, a fim de compreender as experiências associadas ao seu descumprimento. Os resultados evidenciam que parte dos trabalhadores relata dificuldades de desligamento mental das atividades laborais, aumento de estresse e ansiedade, além da ausência de políticas organizacionais voltadas à prevenção de riscos psicossociais. Nesse sentido, os dados obtidos indicam que grande parte das organizações ainda não está preparada para atender às diretrizes da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1), principalmente no que se refere à gestão desses riscos. Embora a violação não tenha sido percebida de forma uniforme, os dados indicam que a dificuldade de desconexão ainda impacta a saúde mental, a qualidade de vida e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional de uma parcela relevante dos participantes.

Palavras-chave: direito à desconexão; hiperconectividade; riscos psicossociais; saúde do trabalhador; relações de trabalho.

ABSTRACT

Technological advancements, while contributing to the optimization of work relationships, have intensified hyperconnectivity, favoring overwork and hindering disconnection. This scenario generates several relevant impacts for workers, especially regarding mental health and quality of life. Therefore, this study aims to analyze workers' experiences regarding the right to disconnect. This is a qualitative and quantitative descriptive study, conducted through the application of a structured questionnaire on Google Forms, with the participation of 102 workers, using a five-point Likert scale. In a first analysis, a balance was observed in the respondents' perceptions regarding the effectiveness of the right to disconnect. Therefore, a more in-depth analysis was carried out, focusing on responses that indicated possible violations of this right, in order to understand the experiences associated with its non-compliance. The results show that some workers report difficulties in mentally disconnecting from work activities, increased stress and anxiety, as well as the absence of organizational policies aimed at preventing psychosocial risks. In this sense, the data obtained indicate that a large part of the organizations are still not prepared to meet the guidelines of Regulatory Standard n° 01 (NR-1), especially regarding the management of these risks. Although the violation was not perceived uniformly, the data indicate that the difficulty in disconnecting still impacts the mental health, quality of life, and work-life balance of a significant portion of the participants.

Keywords: right to disconnect; hyperconnectivity; psychosocial risks; occupational health; labor relations.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-Perfil sociodemográfico dos participantes	26
Tabela 2- Perfil profissional e organizacional dos participantes	27
Tabela 3- Jornada de trabalho	29
Tabela 4- Tempo à disposição do empregador	30
Tabela 5- Intervalos entre jornadas e intrajornadas	31
Tabela 6- Separação entre vida pessoal e profissional.....	32
Tabela 7- Saúde física e mental	34
Tabela 8- Vida privada e intimidade	35
Tabela 9- Dignidade da pessoa humana	36
Tabela 10- NR-1 (Norma regulamentadora nº 01)	37

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Dispositivos normativos do Direito à Desconexão no Brasil	17
Quadro 2-Seção: Jornada de trabalho.....	46
Quadro 3- Seção: Tempo à disposição do empregador.....	46
Quadro 4- Seção: Intervalos entre jornadas e intrajornadas.....	46
Quadro 5-Seção: Separação entre vida pessoal e profissional	47
Quadro 6- Seção: Saúde física e mental.....	47
Quadro 7-Seção: Vida privada e intimidade.....	48
Quadro 8- Seção: Dignidade da pessoa humana	48
Quadro 9- Seção: NR-1 (norma regulamentadora nº 01)	49

LISTA DE SIGLAS

ART	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
GRO	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR-1	Norma Regulamentadora nº 01
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PL	Projeto de Lei
RS	Rio Grande do Sul
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Tecnologia e a transformação das relações de trabalho	12
2.2 Conceito de Direito à Desconexão	13
2.3 O Direito à Desconexão na França	14
2.4 O Direito à Desconexão no Brasil	15
2.4.2 Riscos psicossociais e atualização normativa (NR-1)	19
2.4.3 Decisões judiciais sobre o direito à desconexão no Brasil	21
2.5 Síntese do Referencial Teórico	22
3. METODOLOGIA	23
3.1 Delineamento	23
3.2 Processo de coleta de dados	24
3.3 Processo de análise de dados	25
4. ANÁLISE DOS DADOS	25
4.1 Perfil dos participantes	25
4.2 Jornada de trabalho	28
4.3 Tempo à disposição do empregador	29
4.4 Intervalos entre jornadas e intrajornadas	30
4.5 Separação entre vida pessoal e profissional	31
4.6 Saúde física e mental	33
4.7 Vida privada e intimidade	34
4.8 Dignidade da pessoa humana	35
4.9 NR-1 (Norma regulamentadora nº 01)	37
5. CONCLUSÃO	39
6. REFERÊNCIAS	42
7. APÊNDICE	46

1. INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias da informação e comunicação tem provocado diversas transformações nas relações de trabalho contemporâneas, principalmente no que se refere ao tempo laboral e aos limites entre a vida profissional e a vida privada. A intensificação do uso das ferramentas digitais como e-mails, plataformas corporativas, aplicativos de mensagens, dentre outros, estão cada vez mais comprometendo os limites entre o período de trabalho e o tempo destinado ao descanso.

Embora o desenvolvimento tecnológico tenha contribuído significativamente para o aumento da produtividade e da eficiência organizacional, conforme destaca Ferreira e Aguilera (2021), observa-se que, em contradição houve um processo de intensificação do trabalho. Tal intensificação resulta em disponibilidade contínua do trabalhador, fora do horário contratual e compromete seus direitos fundamentais como o de repouso, de lazer e da vida privada. Com isso, a ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal tem levado a um desgaste contínuo dos trabalhadores, afetando não apenas sua saúde, mas também suas relações sociais e familiares.

Segundo Carvalho e Carvalho (2022), as Revoluções Industriais foram fundamentais no processo de crescimento e evolução da tecnologia, tendo vários impactos sociais e marcando grandes transformações na sociedade. De acordo com os autores, destaca-se a Terceira Revolução Industrial, marcada pelos avanços em comunicação e pela digitalização com computadores e internet e a Quarta Revolução Industrial (Indústria 4.0), marcada por sistemas cibernéticos, Internet das Coisas e Inteligência Artificial. Nesse contexto, embora as revoluções representassem um grande avanço na sociedade, elas também contribuíram para a questão da hiperconexão.

As novas tecnologias da informação e comunicação influenciam tanto o modo de viver da sociedade, quanto às relações de trabalho. Com essas inovações, surgiram novos processos produtivos, formas de atuação profissional e facilitação das tarefas, além de uma comunicação mais eficaz entre os membros das organizações. Carneiro e Cardoso (2023, p.5), afirmam que, “ainda que a ‘digitalização’ das relações sociais represente um progresso tecnológico, por outro lado, também reflete problemas decorrentes dessa interdependência, como a sobrecarga de informação, a fadiga mental e a ansiedade”.

A tecnologia, apesar de facilitar diversas tarefas, tem contribuído para a intensificação do trabalho, dificultando que o trabalhador estabeleça limites claros entre sua vida pessoal e

profissional. Cada vez mais conectados a celulares, redes sociais e plataformas digitais, os empregados se veem disponíveis a todo momento. Muitos empregadores acabam abusando dessa disponibilidade constante, ultrapassando os limites do tempo de descanso. Diante disso, essa cobrança que é imposta pelo empregador provoca um excesso de trabalho, o que afeta a privacidade do empregado e de sua família. Além disso, impede que ele tenha um verdadeiro momento de descanso, o que acaba prejudicando sua saúde e sua qualidade de vida, como afirma Goldschmidt e Graminho (2020).

Segundo Cavalcanti e Laraia (2024), essa hiper conexão sem os devidos intervalos de descanso e tempos de lazer têm gerado grandes casos de Síndrome de Burnout. Isto afronta diretamente o direito fundamental à saúde, de forma integral, envolvendo tanto o aspecto físico, quanto o psíquico. A Síndrome de Burnout é uma das principais doenças ocupacionais psicológicas do século e seus sintomas envolvem sentimento de derrota; sensação de incapacidade; cansaço mental; pressão alta; dores musculares e de cabeça. Desse modo, Ferreira, Rocha e Ferreira (2020, p. 441) afirmam que “o excesso de trabalho pode atrapalhar a consagração dos planos de vida dos trabalhadores, podendo gerar um dano à sua própria existência, possível de ser indenizado por parte do empregador”.

Segundo dados da Organização das Nações Unidas no Brasil, divulgados em abril de 2025, os afastamentos por problemas de saúde mental aumentaram 134% no último biênio. Destacam-se casos por estresse (28,6%), ansiedade (27,4%), episódios depressivos (25,1%) e depressão recorrente (8,46%). No total geral, os episódios depressivos (25,6%), ansiedade (20,9%) e depressão recorrente (12,0%) foram os mais frequentes. Então, como apontam Cruz, Moreira e Neto (2023, p.10) “há um descontrole quanto a carga horária e as obrigações do empregado, acarretando problemas psicológicos severos. Entende-se que *isso se deve à falta de desconexão do proletariado com suas tarefas*” (grifo nosso).

Diante desse cenário, surge o direito à desconexão como um importante instrumento jurídico de proteção do trabalhador na era digital. Esse direito consiste na garantia de que o trabalhador não será exigido a permanecer conectado a demandas laborais fora de seu expediente, preservando seu direito ao repouso, ao lazer e à vida privada. A França foi o primeiro país a regulamentar esse direito, em 2016, sendo seguida por outras nações como Itália, Espanha e Chile (Gauriau, 2021; Schultz, Streit e Bernard, 2024). No Brasil, embora o debate tenha ganhado força, especialmente com a ampliação do teletrabalho, durante a pandemia da COVID-19, ainda não há regulamentação específica sobre o tema.

Apesar de sua importância para as relações de trabalho contemporâneas, o direito à desconexão ainda é pouco explorado na produção científica brasileira. Segundo Faria e Machado (2023), trata-se de uma discussão recente, resultado da evolução tecnológica e da intensificação do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. Essa questão torna-se preocupante diante dos crescentes casos de adoecimento mental relacionados ao excesso de trabalho e à hiperconectividade laboral.

Diante desse cenário, a presente pesquisa visa responder a seguinte questão de investigação: quais as vivências dos trabalhadores frente ao direito à desconexão?

Dessa forma, a pesquisa tem como objetivo geral analisar as vivências dos trabalhadores frente ao direito à desconexão. Para atender ao desenvolvimento da pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar a vivência dos trabalhadores em relação à jornada de trabalho, ao tempo à disposição do empregador e ao respeito aos intervalos legais de descanso;
- b) Analisar a ocorrência de disponibilidade e contato laboral fora do horário de expediente;
- c) Analisar a interferência do trabalho na vida privada, na intimidade e na separação entre vida profissional e pessoal;
- d) Analisar os impactos da ausência do direito à desconexão na saúde física e mental dos trabalhadores, considerando também as diretrizes da NR-1.

A pesquisa adota as abordagens qualitativa e quantitativa, a partir dos dados obtidos por meio de questionário estruturado, visando analisar o trabalhador em seu ambiente laboral no que diz respeito ao direito à desconexão.

Os dados coletados contaram com a participação de 102 trabalhadores e, em uma análise inicial, observou-se que a percepção dos respondentes se mostrou dividida quanto à efetivação do direito à desconexão. Diante disso, a análise aprofundou nas respostas indicativas de possível violação deste direito, a fim de compreender as vivências associadas ao seu descumprimento. A partir desse recorte, os resultados revelaram a existência de impactos relacionados ao aumento de estresse, à sobrecarga mental e à ausência de medidas organizacionais voltadas à prevenção desses riscos, evidenciando que, embora não seja uma realidade uniforme, a dificuldade de desconexão ainda atinge uma parcela relevante dos trabalhadores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para uma melhor compreensão do direito à desconexão nas relações de trabalho atuais, é importante conhecer seus conceitos, leis, limitações, possibilidades e os variados estudos que falam sobre esse tema. Nesse sentido, será apresentado o referencial teórico da pesquisa, com base em estudos acadêmicos que discutem a origem desse direito, seu desenvolvimento e aplicação, como na França, onde ele ganhou força legal, além de sua abordagem no contexto brasileiro e exemplos de sua aplicação na jurisprudência nacional.

2.1 Tecnologia e a transformação das relações de trabalho

Segundo Ferreira, Rocha e Ferreira (2020), a revolução tecnológica e a globalização são fatores que trouxeram grandes avanços nas relações laborais sobre como essas relações são desenvolvidas. Tais avanços foram cruciais no ambiente corporativo, facilitando as tarefas e deixando para trás os modelos tradicionais de trabalho. No entanto, conforme os autores, ao mesmo tempo em que a tecnologia facilitou os serviços como o *home-office*, por exemplo, ela também pode trazer diversos prejuízos ao empregado, podendo gerar hiperconexão. Então, é importante refletir sobre os impactos que este cenário pode causar na vida do trabalhador.

De acordo com Freitas (2021), as tecnologias da informação e comunicação impulsionaram a modernização informacional, especialmente com o surgimento da internet. Esse avanço tecnológico facilitou diversos processos, como o envio de mensagens, a comunicação instantânea e o acesso rápido às informações. Ainda segundo Freitas (2021), como consequência, a globalização foi intensificada, promovendo uma ampla expansão do compartilhamento de dados entre pessoas ao redor do mundo. No entanto, apesar dos inúmeros benefícios, surgiram também alguns desafios, como a crescente dificuldade de se desconectar do trabalho, que se tornou cada vez mais presente no cotidiano.

O uso constante e crescente da tecnologia e da internet facilitou muito a questão da flexibilização do trabalho. Isso porque os funcionários conseguem trabalhar de qualquer lugar e a qualquer hora, o que pode dificultar para estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal (Kaiser e Carvalho, 2023). Este é um problema atual, já que o trabalho em excesso pode gerar muitos prejuízos, envolvendo diversos problemas de saúde para o empregado.

Nesse cenário de hiperconectividade e dificuldade de separar trabalho e vida pessoal, torna-se necessário estabelecer mecanismos jurídicos que limitem o poder do empregador e garantam o respeito aos períodos de descanso do trabalhador (Ponzilacqua e Silva, 2022).

2.2 Conceito de Direito à Desconexão

Diante desse cenário de intensificação do trabalho e ampliação da disponibilidade constante causada pelas tecnologias digitais, surge a necessidade de reconhecer os limites do empregador e assegurar ao trabalhador períodos de descanso (Ponzilacqua e Silva, 2022). É nesse sentido que o direito à desconexão se apresenta como um mecanismo de proteção voltado à preservação da saúde, da vida privada e do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Nesse contexto, surge o direito à desconexão do trabalho, que:

Refere-se à capacidade dos trabalhadores de se desvincularem das atividades laborais e da comunicação eletrônica relacionada ao trabalho, fora do horário de expediente, sem repercussões negativas. Esse conceito está enraizado na necessidade de proteger a saúde mental e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos empregados (Carvalho e Lantyer, 2024, p. 118).

Dessa forma, o direito à desconexão corresponde à possibilidade de o trabalhador se desconectar, tanto física, quanto mentalmente do trabalho, o que envolve não responder e-mails, ligações ou mensagens relacionadas ao serviço, fora do horário de expediente (Almeida e Severo, 2016). De acordo com Martins (2019), esse direito abrange períodos de férias, feriados e momentos de descanso, nos quais o empregado não deve estar à disposição do empregador, nem conectado às ferramentas digitais, permitindo repouso e recuperação adequados. Diante disso, este direito consiste em assegurar ao empregado momentos de descanso, que estão diretamente associados ao lazer e que contribuem para seu bem estar físico e emocional.

O jurista brasileiro, Jorge Luiz Souto Maior, também professor livre-docente de Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo (USP), já no ano de 2003, comentava sobre o direito à desconexão. Ele considera este direito como o de não-trabalho sendo que:

O não-trabalho aqui referido, não é visto no sentido de não trabalhar completamente, e sim, no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação, (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (Souto Maior, 2003, p. 298)

Nesse sentido, conforme Souto Maior (2003), o direito à desconexão não significa parar de trabalhar totalmente, mas sim de estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado à vida pessoal. Trata-se de garantir ao trabalhador condições que preservem sua vida privada e sua saúde, principalmente diante de um cenário marcado pelo avanço tecnológico, que facilita o acesso constante a dispositivos de comunicação e pela

valorização excessiva da produtividade e do consumo. Assim, observa-se que o direito à desconexão surge como uma medida essencial para reduzir os impactos da hiperconectividade e promover relações de trabalho mais humanas e sustentáveis.

2.3 O Direito à Desconexão na França

Conforme Carvalho e Lantyer (2024), a França foi um dos primeiros países a reconhecer, por meio de legislação, o Direito à Desconexão. Com o uso cada vez mais intenso de ferramentas digitais, tornou-se mais difícil estabelecer limites claros entre vida pessoal e profissional. Diante desse cenário, a França decidiu introduzir essa nova obrigação relacionada ao tempo de trabalho, que é a lei de 08 de agosto de 2016, introduzido no Código do Trabalho Francês (*Code du Travail*).

Segundo Fincato e Lemonje (2019), a reforma trabalhista francesa de 2016 conhecida como “*Loi Travail*” ou *Loi El Khomri*” (Lei do trabalho), passou a contemplar dispositivos específicos sobre este direito. Conforme os autores, em vigor desde 1º de janeiro de 2017, essa legislação não estabelece regras rígidas, mas determina elementos obrigatórios que as empresas devem observar ao regulamentar a matéria.

A referida lei teve como objetivo central fortalecer o papel das negociações coletivas, mesmo que isso significasse flexibilizar algumas regras que protegiam os trabalhadores (Fincato e Lemonje, 2019). Conforme os autores, a norma buscou modernizar a legislação ao permitir que empresas e sindicatos pactuassem regras específicas para o uso de ferramentas digitais, conciliando a flexibilização necessária à competitividade econômica com a proteção jurídica ao período de descanso.

Segundo Gauriau (2021), o direito à desconexão na França está relacionado ao direito do empregado de não permanecer conectado às suas ferramentas digitais laborais, como computadores e smartphones, por exemplo, fora do seu horário de trabalho. A medida busca garantir o respeito à jornada máxima de trabalho e aos períodos mínimos de repouso. Nesse sentido, Gauriau (2021, p. 193), afirma que “o escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada”.

Além disso, Gauriau (2021) destaca que a legislação francesa privilegiou o diálogo social como mecanismo de implementação desse direito. Segundo a autora, esse modelo busca permitir que os atores sociais estabeleçam regras alinhadas à cultura organizacional, capazes de equilibrar os interesses envolvidos, preservar a autonomia do trabalhador e assegurar condições adequadas de repouso na era digital.

Conforme aponta a Uni Global Union (2020), esta lei teve como fundamento uma decisão da Suprema Corte da França, proferida em 2001, que estabelece que o trabalhador não é obrigado a realizar suas atividades em casa ou a levar consigo materiais e ferramentas de trabalho. Além disso, outra decisão da mesma corte reforça que o empregado não pode ser penalizado por estar indisponível fora do seu horário laboral. A criação da lei também foi influenciada por um acordo interprofissional nacional firmado em 19 de junho de 2013, intitulado “Rumo a uma política para melhorar a qualidade de vida no trabalho”, celebrado entre os parceiros sociais (Uni Global Union, 2020).

Essa legislação alterou o artigo 2242-17 do Código do Trabalho francês, em seu parágrafo 7º, estabelece medidas que devem ser adotadas por empresas com mais de cinquenta empregados, a fim de garantir o pleno exercício do direito à desconexão (Ponzilacqua e Silva, 2022). Dessa forma, a legislação determina que essas empresas negociem com seus colaboradores regras claras sobre o uso de dispositivos digitais fora do expediente, promovendo, assim, um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Caso não consiga chegar conjuntamente a regras que garantam o direito de se desconectar, o empregador terá de redigir, ele mesmo, uma regulamentação sobre a questão.

De acordo com UNI Global Union (2020), além da França, outros países também passaram a reconhecer legalmente o direito à desconexão. A Itália incorporou o direito à desconexão em 2017, por meio da Lei nº 81/2017, que regulamenta o “*Smart Working*” (trabalho inteligente) e busca equilibrar trabalho e vida pessoal. Na Espanha, esse direito foi incorporado em 2018, por meio da Nova Lei de Proteção de Dados, que garante períodos de descanso e privacidade, embora sua aplicação varia conforme o vínculo empregatício. Na Bélgica, a Lei de 2018 exige que empresas com mais de 50 funcionários debatam a desconexão com o comitê de segurança e saúde. Fora da Europa, o Chile foi pioneiro ao incluir esse direito em sua legislação em 2020, seguido pela Argentina alguns meses depois.

2.4 O Direito à Desconexão no Brasil

Segundo Alves e Almeida (2024), no Brasil, ainda não há uma regulação específica sobre o Direito à Desconexão, diferentemente do que ocorre na França, em que há uma legislação própria. Contudo, a ausência de previsão legal específica no ordenamento jurídico brasileiro não impede o reconhecimento desse direito, pois ele pode ser fundamentado em princípios constitucionais e normas trabalhistas já existentes, principalmente relacionados à

proteção à saúde, ao repouso, ao lazer e à vida privada do trabalhador. Gauriau (2021) também aborda o regime jurídico brasileiro, afirmando que:

Embora não haja texto legal disciplinando expressamente o direito à desconexão, a jurisprudência enuncia esse direito com fundamento, dentre outros, nos seguintes dispositivos da Constituição Federal: direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, V e X), à saúde (art. 6º e 195), à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII, XIV), ao repouso semanal (art. 7º, XV), ao gozo de férias anuais remuneradas (art. 7º, XVII), ao lazer (217, § 3º) e à convivência familiar (art. 227). Ressalte-se que, segundo doutrina abalizada, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) também pode ser invocado como fundamento legal do direito à desconexão (Gauriau, 2021, p.131).

Dessa forma, de acordo com Gauriau (2021), percebe-se que, no contexto brasileiro, embora o direito à desconexão ainda não esteja positivado em norma específica, ele já possui base na Constituição Federal por meio de diversos direitos fundamentais. Assim, sua efetivação tem se dado principalmente por meio da atuação da jurisprudência, que interpreta e aplica esses preceitos visando a proteção do bem-estar e da dignidade do trabalhador. Nesse sentido, Ponzilacqua e Silva (2022, p.206) afirmam que “A garantia de um direito à desconexão é sustentada, ainda, pelos princípios pelos quais se pauta a aplicação do Direito do Trabalho brasileiro, que visam à proteção do trabalhador”.

Além disso, conforme Leitão (2023), tramitam no Congresso Nacional projetos de lei que buscam regulamentar o direito à desconexão. O Projeto de Lei nº 4579/2023 que está em trâmite pela Câmara dos Deputados, propõe a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o objetivo de instituir o direito à desconexão para quem trabalha à distância ou em regime de teletrabalho (Brasil, 2023). Já o Projeto de Lei nº 4044 de 2020, em tramitação no Senado Federal, busca assegurar que o empregado não seja obrigado a permanecer disponível ou conectado digitalmente fora do seu horário regular de trabalho, protegendo, assim, o seu descanso e sua saúde física e mental (Brasil, 2020).

Domingues (2021, p.23) afirma que “A preocupação quanto ao abuso por parte dos empregadores no uso das novas tecnologias como forma de controle patronal justificou a proposição do Projeto de Lei nº 4044 de 2020 (Brasil, 2020)”. Tal cenário reflete como o uso excessivo dessas ferramentas pode extrapolar os limites da jornada laboral e comprometer diretamente o bem-estar do trabalhador. O artigo 1º do PL 4044/2020 define o direito à desconexão como “a fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (Brasil, 2020, p.2). Em outras palavras, tal direito busca assegurar ao trabalhador períodos efetivos de descanso, livres de exigências laborais,

fundamentais para a preservação da saúde física e mental e para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

2.4.1 Dispositivos normativos do Direito à Desconexão no Brasil

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito à desconexão não se encontra previsto em uma lei específica. Entretanto, sua fundamentação jurídica provém da interpretação de dispositivos constitucionais, normas trabalhistas e princípios fundamentais que asseguram a limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso e a proteção à saúde do trabalhador. Então, este direito se apoia em parâmetros já consolidados na legislação (Gauriau,2021).

Entre os principais fundamentos normativos, destacam-se: jornadas de trabalho, tempo à disposição do empregador, intervalos entre e intrajornada, separação entre vida pessoal e profissional; direito ao repouso, ao lazer e ao tempo livre, direito à vida privada e à intimidade; princípio da dignidade da pessoa humana e preservação da saúde física e mental. Nesse contexto, o direito à desconexão relaciona-se diretamente à proteção do descanso do trabalhador, abrangendo não apenas os intervalos diários, mas também períodos assegurados de repouso, como férias e folgas remuneradas (Maior, 2003). Os principais dispositivos normativos que fundamentam essa construção jurídica são sistematizados no quadro 1 a seguir, que apresenta a base teórica e sua relação com o direito à desconexão.

Quadro 1- Dispositivos normativos do Direito à Desconexão no Brasil

DISPOSITIVOS NORMATIVOS	REFERÊNCIA TEÓRICA	DIREITO À DESCONEXÃO
JORNADA DE TRABALHO	Constituição Federal/88, art.7º, inciso XIII e CLT, arts.58 e 59 estabelece a limitação da jornada (8 horas diárias e 44 horas semanais) e possibilidade de horas extras.	A limitação da jornada de trabalho estabelece limites objetivos de duração do trabalho e assegura períodos destinados ao descanso.
TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR	CLT, art. 4º – Considera como serviço efetivo o período em que o empregado permanece à disposição do empregador.	Demonstra que a exigência de disponibilidade contínua, inclusive por meios digitais, pode configurar tempo de trabalho e comprometer o descanso.

DISPOSITIVOS NORMATIVOS	REFERÊNCIA TEÓRICA	DIREITO À DESCONEXÃO
INTERVALOS ENTRE JORNADAS E INTRAJORNADA	CLT, art. 71 – Obrigatoriedade de intervalo intrajornada; art. 66 – intervalo interjornada mínimo de 11 horas.	Reforçam a necessidade de pausas destinadas à recuperação física e mental do trabalhador, servindo de base para a proteção do tempo de descanso.
SEPARAÇÃO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL	Constituição Federal/88, art. 6º – Direitos sociais: educação, saúde, alimentação, lazer, trabalho, segurança, dentre outros.	Assegura o direito ao lazer e à dignidade, elementos que exigem a delimitação entre tempo de trabalho e vida pessoal.
SAÚDE FÍSICA E MENTAL	Constituição Federal/88, arts. 6º e 7º, inciso XXII; CLT, art. 157 – Proteção à saúde e segurança do trabalhador.	Impõe ao empregador o dever de prevenir riscos à saúde física e mental decorrentes do excesso de trabalho e da hiperconectividade.
VIDA PRIVADA E INTIMIDADE	Constituição Federal/88, art. 5º, inciso X – Inviolabilidade da vida privada e intimidade.	Estabelece limites à interferência do empregador na esfera pessoal do trabalhador, protegendo seu tempo e sua vida privada.
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	Constituição Federal/88, art. 1º, III – Princípio da dignidade da pessoa humana.	A dignidade da pessoa humana, é um princípio fundamental da Constituição Federal, que orienta a proteção contra práticas que comprometam o equilíbrio entre trabalho, saúde e vida pessoal.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Além dos dispositivos normativos apresentados, autores como Ponzilacqua e Silva (2022) e Silva (2015) destacam a importância da prática do direito à desconexão para a preservação da saúde física, mental e social do trabalhador. Defende-se que “no ordenamento jurídico nacional, o direito à desconexão tem por objetivo a efetiva limitação de jornada, a fim de evitar que o empregado esteja à disposição do empregador permanentemente” (Ponzilacqua e Silva, 2022, p. 206), evidenciando a necessidade de respeitar os intervalos entre e intrajornadas. De forma complementar, Silva (2015, p. 190) aponta que pausas de descanso ou alimentação durante a jornada de trabalho são “imprescindíveis para se evitar a fadiga mental, que não raro deságua em estresse ocupacional e outros transtornos psíquicos”, permitindo ao trabalhador se desconectar temporariamente das atividades laborais.

O direito à desconexão também se relaciona à dignidade humana, considerada princípio fundamental da Constituição Federal. Almeida e Severo (2016, p. 17) destacam que “o trabalho

é elemento inafastável da dignidade do ser humano”, enquanto Bedin (2018) ressalta que esse princípio alcança dimensões morais, culturais e sociais, assegurando respeito, proteção e consideração ao indivíduo. Moraes (2003) complementa ao diferenciar intimidade e vida privada, reforçando a necessidade de limites claros entre esferas pessoal e profissional.

Diante disso, a análise dos dispositivos normativos e das contribuições teóricas evidencia que, embora o direito à desconexão ainda não esteja formalmente legislado no Brasil, ele está presente em princípios constitucionais e normas trabalhistas consolidadas, que protegem a saúde, o descanso e a dignidade do trabalhador. Sua efetivação é essencial para assegurar limites claros entre trabalho e vida pessoal e o tempo destinado ao descanso, prevenindo impactos negativos na saúde física, mental e social.

Além disso, respeitar esse direito promove relações laborais mais equilibradas e adaptadas às demandas contemporâneas do trabalho, especialmente em um contexto de hiperconectividade e uso intensivo de tecnologias digitais. Como afirmam Cavalcanti e Laraia (2024, p. 76), “o não desfrute dos direitos básicos ao lazer e descanso causam dano existencial, se revelando como ações da empresa que impedem o trabalhador de conviver e se relacionar com a sociedade”.

2.4.2 Riscos psicossociais e atualização normativa (NR-1)

Além dos dispositivos normativos, é importante considerar os riscos psicossociais relacionados à hiperconectividade e à jornada excessiva de trabalho, tema abordado pela NR-1 e pela literatura sobre saúde mental no trabalho. Essa análise reforça a relevância prática do direito à desconexão como ferramenta de proteção do trabalhador.

Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgaram diretrizes sobre saúde mental no trabalho. O documento apontou que, mundialmente, a depressão e a ansiedade resultam na perda de cerca de 12 bilhões de dias de trabalho por ano, gerando quase um trilhão de dólares em prejuízos à economia global, sobretudo pela redução da produtividade (OMS; OIT, 2022). De acordo com o Guia de informações sobre Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (2025):

A saúde mental é uma questão fundamental no atual contexto de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), ficando evidente a importância de as organizações abordarem os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho com o objetivo de prevenir o adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do trabalhador. (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. p. 04)

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o cenário no Brasil de mais de 472 mil afastamentos por transtornos mentais em 2024, levou a atualização da NR-1 (Norma regulamentadora nº 01), para incluir os riscos psicossociais, cobrando novas práticas de gestão e combatendo ambientes de trabalho tóxicos. Diante disso, a NR-1, do Ministério do Trabalho, que estabelece regras de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil, teve o capítulo 1.5 alterado pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº1.419, de 27 agosto de 2024.

Com isso, a NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Isso significa que as organizações devem avaliar e controlar todos os perigos e riscos do ambiente de trabalho, incluindo os psicossociais, como sobrecarga e assédio, incorporando-os ao inventário de riscos.

De acordo com o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, o primeiro ano com a norma, de maio de 2025 a maio de 2026, deve ser de caráter educativo e orientativo, para que as empresas possam se adaptar às novas exigências. A fiscalização pela Inspeção do Trabalho só terá início em 26 de maio de 2026. Para realizar a gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do GRO é preciso utilizar as disposições da NR-1 de forma combinada com a NR-17 (Ergonomia), ou seja, a implementação das mudanças deve ocorrer de forma integrada à NR-17 (Brasil, 2025).

Os fatores de risco psicossociais estão diretamente relacionados com a organização do trabalho e seu ambiente social (Brasil, 2025). Assim como destaca Jacinto e Tolfo (2017, p.42), estes fatores incluem “carga e ritmo de trabalho excessivos, comunicações empobrecidas, falta de apoio, trabalho em turnos, falta de participação das decisões, tarefas desagradáveis, conflitos nas relações interpessoais no trabalho, conflitos entre as exigências domésticas e as do trabalho”. Todos esses fatores podem levar ao estresse, que também é um risco psicossocial, e podem gerar danos à saúde.

Conforme o Guia de Informações sobre Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (2025), diversos fatores psicossociais podem gerar agravos à saúde do trabalhador, entre eles: assédio de qualquer natureza no trabalho; excesso de demandas no trabalho (sobrecarga); mau relacionamento no local de trabalho; má gestão de mudanças organizacionais, trabalho remoto e isolado; trabalho em condições de difícil comunicação, dentre outros. As possíveis consequências (lesão ou agravo) incluem: transtorno mental; fadiga e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Diante disso, é possível relacionar o direito à desconexão à NR-1, que estabelece diretrizes essenciais para a segurança e saúde do trabalhador. Embora a NR-1 não trate especificamente do direito à desconexão, ela determina que as empresas devem gerenciar riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais, como o esgotamento causado pelo excesso de trabalho. Assim, ao exigir a prevenção desses riscos, a NR-1 se vincula ao direito à desconexão, contribuindo para garantir o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador.

2.4.3 Decisões judiciais sobre o direito à desconexão no Brasil

No Brasil, há diversos casos jurídicos que envolvem a temática das mensagens de trabalho, enviadas após o expediente. Um exemplo ocorreu no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região de Minas Gerais (MG), em 2019, quando a 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros julgou procedente a ação de um empregado que era constantemente acionado por meio do aplicativo WhatsApp fora do seu horário de trabalho. Nesse caso, uma empresa de transporte rodoviário de passageiros foi condenada ao pagamento de horas extras ao ajudante de tráfego, que era solicitado a resolver demandas, tanto após o expediente, quanto durante seus intervalos de descanso. A juíza Daniela Torres entendeu que o tempo em que o trabalhador permanecia à disposição da empresa, mesmo fora da jornada contratual, deveria ser considerado como parte da jornada de trabalho, com base no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, determinou-se o pagamento das horas extras, correspondentes ao período em que o empregado foi acionado indevidamente.

Na revista eletrônica Consultor Jurídico, há uma matéria de 2018 sobre uma empresa telefônica de Minas Gerais, que foi condenada por cobrar metas por WhatsApp fora do horário de expediente. Além de cobrar metas, o trabalhador que é um vendedor, afirmou que sofria assédio moral e pressões excessivas, fazendo com que afetasse sua vida pessoal e integridade psicológica. Segundo o ministro Alexandre Agra, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), essa conduta invade a privacidade das pessoas e, assim, a 3ª turma do TST condenou a empresa a pagar R\$3.500,00 de indenização ao vendedor.

Outro caso semelhante foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul (RS), em 17 de outubro de 2024. Trata-se de uma técnica de laboratório que recebia ligações de trabalho fora do horário de expediente, inclusive durante a madrugada. A 2ª Turma do TRT-RS entendeu que a situação configurava violação ao direito ao repouso integral e à desconexão, reconhecendo o dano moral *in re ipsa*, ou seja, presumido e independente de prova específica. Em razão disso, a empregadora foi condenada ao pagamento de indenização

por danos morais no valor de R\$3.000,00. No mesmo processo, a trabalhadora também obteve o direito ao pagamento de horas extras e ao adicional por acúmulo de função. O valor provisório da condenação foi fixado em R\$103.000,00.

Em junho de 2025, a 2ª Vara do Trabalho de Limeira (SP), reconheceu o direito ao pagamento de horas extras a uma funcionária de Limeira, no interior de São Paulo, que continuava respondendo mensagens em grupos de WhatsApp da empresa até 20h40, mesmo após encerrar o expediente e bater o ponto. O Judiciário considerou a situação como prestação de serviço fora da jornada formal e a trabalhadora receberá as diferenças, com acréscimo legal. A sentença condenou a empresa ao pagamento de horas extras com adicional de 50% e reflexos sobre demais verbas trabalhistas, considerando o expediente estendido até às 20h40 em todos os dias trabalhados.

Outro caso, sobre tempo à disposição da empresa/empregador, é o caso julgado pelo TRT da 18ª Região de Goiás (GO), em que a Primeira Turma condenou uma empresa de mineração ao pagamento de horas extras a um trabalhador que realizava manutenção por telefone, fora do expediente. O Tribunal reconheceu que o tempo em que o empregado permanecia à disposição da empresa deveria ser considerado parte da jornada de trabalho.

A análise dos casos apresentados demonstra que o envio de mensagens de trabalho após o expediente pode ser tolerado em situações pontuais, desde que não haja frequência excessiva nem obrigação de resposta imediata. Contudo, quando essa prática se torna habitual e interfere no descanso, no lazer e na vida pessoal do trabalhador, ocorre violação do direito à desconexão. O excesso de demandas fora da jornada pode caracterizar horas extras, sobreaviso e, em certos casos, assédio moral, além de causar prejuízos à saúde mental do trabalhador.

Dessa forma, torna-se fundamental que o trabalhador tenha conhecimento de seus direitos e esteja atento a eventuais violações. Caso ocorra exigência de disponibilidade constante ou desrespeito aos períodos de descanso, é recomendável que as situações sejam registradas e documentadas, para que o trabalhador possa comprovar a violação e buscar a proteção adequada dos seus direitos.

2.5 Síntese do Referencial Teórico

Diante das discussões apresentadas neste capítulo, observa-se que, embora ainda não exista uma lei específica sobre o direito à desconexão no Brasil, ele se fundamenta em princípios constitucionais e normas trabalhistas consolidadas. Nesse sentido, o trabalhador não pode ser obrigado a permanecer disponível fora do horário de trabalho, devendo ter garantidos

intervalos entre e intrajornada, repouso semanal, férias e o devido descanso, sem exigências laborais. Além disso, ele deve registrar situações em que sua desconexão não é respeitada para a análise e efetivação deste direito, isso porque, a violação desses direitos pode afetar a saúde física e mental, a dignidade, o lazer e a vida privada do trabalhador. O empregador deve estabelecer políticas claras sobre o uso de meios digitais fora do expediente, evitar cobranças constantes após o horário de trabalho e organizar os fluxos de tarefas de forma a não comprometer o descanso do colaborador.

A aplicação prática do direito à desconexão ocorre por meio da jurisprudência, decisões judiciais e projetos de lei em trâmite, que reconhecem situações em que a exigência de disponibilidade fora do expediente configura horas extras, sobreaviso, e em alguns casos, dano moral, como foi demonstrado nos processos julgados pelo TRT de Minas Gerais, TRT-RS, TRT-SP e TRT-GO. Além disso, a relevância do direito à desconexão é reforçada pela gestão de riscos psicossociais, conforme as diretrizes da NR-1 e NR-17, que exigem das empresas medidas preventivas contra sobrecarga e estresse decorrentes da hiperconectividade.

Dessa forma, o direito à desconexão deve ser compreendido como um instrumento estratégico de proteção do trabalhador, garantindo limites claros entre vida profissional e pessoal, preservando sua saúde física, mental e social. Mesmo sem a lei formal, esse direito surge de normas constitucionais, princípios trabalhistas e práticas jurídicas reconhecidas, orientando tanto empregadores quanto empregados a construir relações de trabalho mais justas, equilibradas e sustentáveis no contexto contemporâneo.

3. METODOLOGIA

3.1 Delineamento

O presente trabalho teve como objetivo analisar a vivência dos trabalhadores frente ao direito à desconexão. Para isso, a pesquisa caracteriza-se como aplicada, de abordagem qualitativa e quantitativa e de natureza descritiva.

A abordagem quantitativa justifica-se pela utilização de dados numéricos obtidos por meio de questionário estruturado, permitindo a mensuração das percepções dos participantes quanto ao direito à desconexão e seus impactos. De acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 69) a pesquisa quantitativa “considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”.

A abordagem qualitativa mostra-se adequada para a compreensão de percepções, significados e experiências relacionadas ao direito à desconexão. Conforme destaca Minayo (2001, p. 21), “A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado”. Já a abordagem descritiva foi adotada por buscar descrever as características do fenômeno investigado, identificando padrões e tendências nas respostas dos participantes. Ainda segundo os autores, a abordagem descritiva busca descrever as características de uma população ou fenômeno, por meio da utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados.

3.2 Processo de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada nos meses de dezembro de 2025 e janeiro de 2026, por meio de um questionário estruturado, elaborado por autoria própria e aplicado de forma online por meio da plataforma Google Forms. O instrumento de pesquisa foi composto por 38 questões fechadas, organizadas em nove seções: perfil do participante; jornada de trabalho; tempo à disposição do empregador; intervalos entre jornadas e intrajornadas; separação entre vida pessoal e profissional; saúde física e mental; vida privada e intimidade; dignidade da pessoa humana e NR-1 (Norma Regulamentadora nº 01).

A elaboração das questões foi fundamentada com base na legislação trabalhista e constitucional brasileira, relacionada ao direito à desconexão. A partir da análise dos dispositivos legais, foram identificados alguns temas relevantes que estruturaram as seções do questionário. Cada pergunta foi formulada com um objetivo específico, pensando sempre no objetivo geral da pesquisa. O detalhamento da estrutura do instrumento de pesquisa, contendo a articulação entre base legal, seções temáticas, objetivos específicos e perguntas do questionário, encontra-se no Apêndice A.

As questões foram estruturadas a partir de uma escala Likert linear de cinco pontos variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. A população da pesquisa foi composta por trabalhadores empregados e a amostra foi definida por conveniência, ou seja, foram selecionados participantes que se enquadram no perfil estabelecido para o estudo, que são pessoas contratadas pelas empresas.

3.3 Processo de análise de dados

Após a coleta das respostas por meio do questionário estruturado no Google Forms, os dados foram organizados e analisados de forma seletiva, considerando apenas as respostas que indicaram percepções negativas em relação às práticas de desconexão no ambiente de trabalho. Essa abordagem permitiu focar a análise nos casos em que houve percepção de violação do direito à desconexão.

A análise foi realizada por meio de estatística descritiva simples, observando as porcentagens das respostas negativas em cada item da escala Likert de cinco pontos. O objetivo foi identificar como se dá a vivência dos trabalhadores em relação ao direito à desconexão.

4. ANÁLISE DOS DADOS

A presente pesquisa coletou 102 respostas através do questionário do Google Forms, todas seguindo o critério estabelecido na metodologia de serem trabalhadores empregados. Entretanto, em uma primeira versão da análise, foi verificada uma distribuição equilibrada entre as respostas. Essa variação pode ser explicada através de diversos fatores como gênero, idade, tipo de empresa, ramo de atuação, nível hierárquico, tempo de empresa, dentre outros. Por esse motivo, optou-se por concentrar a análise nas respostas que indicaram possíveis fragilidades na efetivação do direito à desconexão, ou seja, que evidenciam o descumprimento deste direito, para possibilitar uma melhor compreensão do fenômeno estudado e identificar as limitações na proteção da saúde do trabalhador.

Para isso, a análise foi realizada com base nas respostas que indicaram pontos negativos sobre o direito à desconexão, destacando as tendências observadas e suas possíveis implicações sobre a vivência deste direito. A seguir, é apresentada esta análise com base nas seções que foram definidas para a coleta de dados.

4.1 Perfil dos participantes

A análise do perfil sociodemográfico apresentado na Tabela 1 revela uma amostra predominantemente jovem, composta por indivíduos com idade entre 18 a 24 anos e com predominância do gênero feminino, sendo 58,8%. No que se refere às demais características sociodemográficas, destaca-se a representação de indivíduos autodeclarados pardos, bem como a prevalência de respondentes solteiros e com ensino médio completo. Esses dados podem

indicar um público em início de trajetória profissional, o que pode influenciar suas percepções acerca das relações de trabalho e dos limites entre vida pessoal e profissional.

Sobre a análise do perfil profissional, apresentado na Tabela 2 observa-se uma concentração de empresas localizadas na região Sudeste, sendo o principal ramo de atuação a Indústria/ Produção. Verifica-se, ainda, que a maior parte das empresas são de grande porte. Embora os participantes atuem em diferentes ramos de atuação, o segmento de Produção/Operações obteve um número significativo. Esse resultado evidencia a predominância de atividades voltadas à execução e ao acompanhamento de processos produtivos, o que pode impactar diretamente a forma como esses trabalhadores vivenciam as exigências relacionadas à jornada e à disponibilidade laboral.

Quanto ao nível hierárquico, verifica-se a predominância de trabalhadores do nível Operacional/Assistente, sendo que a maioria dos participantes atuam na empresa há aproximadamente três anos, desempenhando suas atividades de forma presencial. Essas informações auxiliam na compreensão do perfil dos participantes e a contextualizar a análise das percepções relacionadas ao direito à desconexão do trabalho, apresentada nas seções seguintes.

Tabela 1-Perfil sociodemográfico dos participantes

Característica	Categoria	Frequência absoluta (n)	Frequência relativa (%)
Gênero	Feminino	60	58,8%
	Masculino	42	41,2%
Faixa Etária	18 a 28 anos	41	40,2%
	29 a 44 anos	37	36,3%
	45 a 60 anos	21	20,6%
	61 a 79 anos	3	2,9%
	80 anos ou mais	0	0,0%
Raça/ Etnia	Branca	25	24,5%
	Preta	26	25,5%
	Parda	50	49%
	Amarela	0	0,0%
	Indígena	0	0,0%
	Prefiro não informar	1	1%
Estado civil	Solteiro(a)	54	52,9%
	União Estável	5	4,9%
	Casado(a)	38	37,3%
	Separado(a)/Divorciado(a)	5	4,9%
	Viúvo(a)	0	0,0%
Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	2	2%
	Ensino Fundamental completo	1	1%

Característica	Categoria	Frequência absoluta (n)	Frequência relativa (%)
	Ensino Médio incompleto	3	2,9%
	Ensino Médio completo	32	31,4%
	Ensino Superior incompleto	21	20,6%
	Ensino Superior completo	28	27,5%
	Pós-graduação/ Mestrado/ Doutorado	15	14,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

Tabela 2- Perfil profissional e organizacional dos participantes

Característica	Categoria	Frequência absoluta (n)	Frequência relativa (%)
Região da empresa	Norte	3	2,9%
	Nordeste	3	2,9%
	Centro-Oeste	3	2,9%
	Sudeste	91	89,2%
	Sul	2	2,0%
Ramo de atuação da empresa	Comércio/ Varejo	13	12,7%
	Indústria/Produção	32	31,4%
	Serviços	6	5,9%
	Tecnologia/ Startups	4	3,9%
	Saúde	10	9,8%
	Educação	14	13,7%
	Outro	23	22,5%
Porte da empresa	Microempresa	8	7,8%
	Empresa de Pequeno Porte	17	16,7%
	Empresa de Médio Porte	22	21,6%
	Grandes empresas	55	53,9%
Área de atuação do respondente	Administração/ Gestão	14	13,7%
	Recursos Humanos	6	5,9%
	Financeiro/ Contabilidade	10	9,8%
	Produção/ Operações	26	25,5%
	Vendas/Marketing	7	6,9%
	Tecnologia/ TI	2	2,0%
	Outro	37	36,3%
Nível hierárquico do respondente	Operacional/ Assistente	49	48,0%
	Técnico/ Especialista	26	25,5%
	Supervisor/ Coordenador	20	19,6%
	Gerente/ Líder de Equipe	6	5,9%
	Diretor/ Alta gestão	1	1,0%
Tempo de trabalho na empresa	Menos de 1 ano	31	30,4%
	1 a 3 anos	36	35,3%
	4 a 6 anos	16	15,7%
	7 a 10 anos	3	2,9%
	Mais de 10 anos	16	15,7%
Regime de trabalho atual	Presencial	89	87,3%
	Remoto	1	1,0%
	Híbrido (presencial e remoto)	12	11,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

As demais seções foram elaboradas com questões fechadas, em uma escala linear Likert de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente” e foram divididas em: jornada de trabalho; tempo à disposição do empregador; intervalos entre jornadas e intrajornadas; separação entre vida pessoal e profissional; saúde física e mental; vida privada e intimidade; dignidade da pessoa humana e NR-1 (Norma Regulamentadora nº 01).

4.2 Jornada de trabalho

A seção “Jornada de Trabalho” aborda como a rotina laboral está organizada no dia a dia do colaborador, buscando identificar situações que possam indicar extrapolação dos limites legais da jornada e, conseqüentemente, possível violação do direito à desconexão.

Conforme apresentado na Tabela 3, observa-se que 39,2% dos respondentes afirmam trabalhar além da jornada prevista em contrato. Esse dado indica que uma parcela da amostra se vê em situações que exigem disponibilidade além do horário formal, comprometendo o tempo destinado ao descanso. Além disso, 25,5% relatam sentir-se pressionados a permanecer além do horário habitual, mostrando que a extrapolação da jornada não ocorre apenas por demandas de trabalho, mas também por expectativas da organização, reforçando a presença de uma cultura de constante disponibilidade.

Sobre as horas extras, 26,5% dos participantes indicam que estas não são devidamente registradas ou compensadas, apontando falhas no controle da jornada. Além disso, 34,3% afirmam que o volume de trabalho recebido, exige a extrapolação da jornada para a conclusão das atividades, sugerindo sobrecarga de trabalho e desequilíbrio entre as demandas. Esses resultados demonstram que parte dos trabalhadores permanece vinculada às atividades laborais mesmo após o expediente, ultrapassando os limites formais da jornada.

A literatura aponta que a limitação da jornada de trabalho constitui um mecanismo essencial de proteção à saúde, ao descanso e à vida pessoal do trabalhador. Conforme destacam Ponzilacqua e Silva (2022), o direito à desconexão tem por objetivo evitar que o empregado permaneça permanentemente à disposição do empregador, reforçando a importância do respeito aos limites da jornada. Além disso, Silva (2015) afirma que a ausência de pausas suficientes pode gerar cansaço mental e estresse.

Dessa forma, quando a jornada é frequentemente ultrapassada, o descanso do trabalhador pode ficar comprometido. Então, considerando o recorte adotado, os dados apresentam situações que indicam possível extrapolação da jornada, revelando fragilidade na preservação do tempo de descanso e desafios para a efetiva concretização do direito à

desconexão. Esses fatores não apenas comprometem o descanso, mas podem impactar a saúde física e mental, a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador.

Tabela 3- Jornada de trabalho

Perguntas	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
1- Costumo trabalhar além da jornada prevista no meu contrato.	40	39,20%
2-Sinto-me pressionado(a) a trabalhar além do meu horário habitual.	26	25,50%
3- Quando realizo horas extras, elas são devidamente registradas e compensadas.	27	26,50%
4- O volume de trabalho que recebo, exige que eu exceda minha jornada para concluir as tarefas.	35	34,30%

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

4.3 Tempo à disposição do empregador

A seção “Tempo à disposição do empregador” busca compreender se o colaborador permanece à disposição do empregador fora do horário de expediente, avaliando se ele é acionado ou se ele se sente disponível para atender demandas de trabalho durante seu tempo livre. Conforme apresentado na Tabela 4, observa-se que 48,1% dos respondentes afirmam receber mensagens, e-mails ou ligações relacionadas ao trabalho fora do expediente, indicando que quase metade da amostra permanece em contato com demandas laborais mesmo em horários que são destinados ao descanso. Esse dado comprova a invasão do “não-trabalho” conforme citado por Souto Maior (2003).

Além disso, 28,4% relatam sentir necessidade de responder rapidamente às mensagens recebidas fora do horário, enquanto 31,4% indicam que há expectativa por parte da empresa de que estejam disponíveis mesmo após o término da jornada. Esses resultados sugerem não apenas a continuidade da comunicação, mas também a presença de uma certa pressão da organização para que o trabalhador esteja sempre acessível.

Outro ponto importante é que 50% dos participantes indicam não conseguir se desconectar totalmente das atividades laborais após o expediente. Esse resultado mostra que metade da amostra permanece, de alguma forma, vinculada ao trabalho mesmo durante períodos que deveriam ser destinados ao descanso e à recuperação física e mental. Por fim, 27,5%

afirmam que, nos períodos de folga ou férias, parte das demandas não são redirecionadas a outros colaboradores, o que também pode comprometer o tempo destinado ao descanso.

Conforme destaca Martins (2019), o direito à desconexão visa assegurar que o trabalhador não permaneça continuamente à disposição do empregador fora do horário contratual. Nesse contexto, os resultados desta seção indicam que parte dos trabalhadores enfrenta desafios para exercer esse direito, especialmente no que se refere à delimitação entre tempo de trabalho e tempo de descanso, reforçando indícios de fragilidade na sua efetivação.

Tabela 4- Tempo à disposição do empregador

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
5- Recebo mensagens, e-mails ou ligações de trabalho, fora do expediente.	49	48,1 %
6- Sinto que preciso responder rapidamente às mensagens de trabalho fora do horário.	29	28,4 %
7- A empresa espera que eu esteja disponível para assuntos de trabalho mesmo fora do meu horário.	32	31,4 %
8-Consigo me desconectar totalmente das atividades de trabalho após expediente.	51	50 %
9- Quando estou em folga ou férias, as demandas de trabalho são redirecionadas para outro colega.	28	27,5 %

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

4.4 Intervalos entre jornadas e intrajornadas

A seção “Intervalos entre jornadas e intrajornadas” busca compreender se os intervalos de descanso, tanto durante a jornada (inrajornada) quanto entre o fim de um expediente e o início do próximo (entre jornada), são respeitados. Esses intervalos são fundamentais para permitir a recuperação física e mental do trabalhador, protegendo sua saúde, segurança e dignidade, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na literatura sobre gestão de saúde ocupacional.

Conforme apresentado na Tabela 5, 26,4% dos respondentes indicam não conseguir realizar integralmente a pausa destinada ao descanso ou almoço. Além disso, 27,5% afirmam que, mesmo durante o intervalo de trabalho, acabam realizando tarefas laborais, mostrando que o período destinado à recuperação física e mental não é totalmente respeitado.

No que se refere ao intervalo entre jornada, 17,6% relatam que o tempo de descanso entre o término de uma jornada e o início da próxima é inferior a 11 horas, dado que revela

descumprimento do período mínimo legalmente estabelecido. Observa-se ainda que 13,7% dos participantes afirmam ser frequentemente interrompidos por demandas de trabalho durante folgas ou fins de semana, o que pode comprometer a efetividade do descanso semanal. Esses resultados apontam que uma parte dos trabalhadores não usufrui plenamente dos intervalos legais, comprometendo o descanso e aumentando o risco de estresse, fadiga e problemas de saúde física e mental.

Os intervalos entre jornadas e intrajornada constituem mecanismos essenciais de proteção à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador, conforme previsto na CLT, servindo de base para a garantia do tempo de descanso. Quando esses períodos são reduzidos, interrompidos ou utilizados para a realização de atividades laborais, há comprometimento do tempo de recuperação necessário, o que pode impactar negativamente o bem-estar físico e mental. Dessa forma, os resultados apontam para situações em que o tempo destinado ao repouso pode estar sendo comprometido, o que repercute diretamente na vivência do direito à desconexão.

Tabela 5- Intervalos entre jornadas e intrajornadas

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
10-Consigo fazer minha pausa completa para descanso ou almoço.	27	26,4 %
11-Mesmo durante meu intervalo de trabalho, acabo realizando tarefas laborais.	28	27,5 %
12-Meu tempo de descanso entre o final de uma jornada e o início da próxima, é menor que 11 horas.	18	17,6 %
13- Sou frequentemente interrompido por demandas de trabalho durante minhas folgas ou fins de semana.	14	13,7 %

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

4.5 Separação entre vida pessoal e profissional

A seção “Separação entre vida pessoal e profissional” busca compreender se o colaborador consegue separar as demandas de trabalho do seu tempo pessoal. O objetivo é avaliar se ele consegue se desligar das atividades profissionais fora do expediente e manter momentos de descanso e lazer. Essa separação é essencial para a preservação da saúde mental e para a efetivação do direito à desconexão, conforme foi discutido no referencial teórico.

Conforme apresentado na Tabela 6, 29,4% dos respondentes afirmam sentir necessidade de manter ferramentas de trabalho, como celular e e-mail, ativas e acessíveis durante o tempo

livre. Esse dado indica que, mesmo fora do horário formal, parte dos trabalhadores permanece em estado de disponibilidade, o que dificulta o desligamento efetivo das atividades profissionais.

Além disso, 16,6% relatam que as demandas profissionais frequentemente invadem seu tempo pessoal, dificultando o estabelecimento de limites claros. Observa-se ainda que 15,7% indicam que sua vida pessoal é prejudicada em razão da dificuldade de desconexão. Esses dados demonstram que, para parte dos participantes, o trabalho ultrapassa os limites do expediente e interfere diretamente na rotina pessoal, podendo afetar momentos de descanso, convívio familiar e lazer.

Observa-se ainda que 45,1% apontam que a empresa não adota práticas que favoreçam essa separação da vida pessoal e profissional. Esse resultado sugere que o trabalho pode estar contribuindo para essa disponibilidade constante, dificultando estabelecer limites claros entre a vida pessoal e profissional.

Conforme Kaiser e Carvalho (2023), o avanço das tecnologias de comunicação intensificou a possibilidade de contato permanente entre empregador e empregado, tornando mais difícil a separação entre a vida profissional e a vida pessoal. O direito à desconexão busca garantir que o trabalhador possa usufruir de seu tempo livre sem a obrigação de permanecer acessível ou disponível ao empregador. Assim, quando o trabalho invade o tempo pessoal ou exige o uso constante de manter ferramentas ativas, a separação entre vida profissional e privada não acontece da maneira adequada, comprometendo a vivência desse direito.

Diante disso, esses dados revelam que, mesmo fora do horário de trabalho, parte dos trabalhadores permanece em estado de disponibilidade, o que dificulta o desligamento efetivo das atividades profissionais. Além disso, os dados indicam que os trabalhadores enfrentam dificuldades de estabelecer limites na separação entre a vida pessoal e profissional, mostrando impactos relacionados ao efetivo descanso.

Tabela 6- Separação entre vida pessoal e profissional

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
14- Sinto necessidade de manter as ferramentas de trabalho (celular, e-mail e etc.) ativas e acessíveis em meu tempo livre.	30	29,4 %
15- As demandas de trabalho frequentemente invadem meu tempo livre, dificultando manter limites claros entre vida pessoal e profissional.	17	16,6 %
16- A empresa adota práticas que me permitem manter minha vida pessoal separada do trabalho.	32	45,1 %

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
17- Minha vida pessoal é frequentemente prejudicada devido à dificuldade de desconexão.	16	15,7 %

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

4.6 Saúde física e mental

A seção “Saúde física e mental” busca compreender os impactos da dificuldade de desconexão sobre o bem-estar dos trabalhadores, ou seja, de que forma o trabalho além do expediente, como mensagens, e-mails e ligações, pode afetar a saúde física e mental do colaborador. O objetivo é identificar se essas situações contribuem para o cansaço, estresse ou sintomas de ansiedade.

Conforme apresentado na Tabela 7, 40,2% dos respondentes afirmam que mensagens, e-mails ou chamadas recebidas fora do horário de trabalho prejudicam seu descanso, mostrando que uma parte da amostra percebe essa interferência direta no repouso. Além disso, 52% relatam que responder às demandas após o expediente aumenta seu nível de estresse ou ansiedade, apresentando que a disponibilidade constante pode afetar a saúde mental de mais da metade dos participantes.

Sobre a saúde física, 42,2% indicam dificuldade em manter hábitos saudáveis, como sono adequado, alimentação equilibrada e prática de exercícios, em razão do ritmo de trabalho. Além disso, 29,4% relatam dificuldade para relaxar ou recuperar energia após o expediente. Esses dados sugerem que a constante disponibilidade pode interferir na rotina e no processo de recuperação física.

Observa-se ainda que 34,3% afirmam que sua saúde mental piorou ao longo do tempo devido às dinâmicas de trabalho, enquanto 24,5% relatam sentir culpa quando não estão disponíveis fora do horário, revelando impactos psicológicos ligados à pressão de constante disponibilidade.

Conforme discutido por Souto Maior (2003) e Carvalho e Lantyer (2024), o direito à desconexão está diretamente relacionado à preservação da saúde física e mental do trabalhador, uma vez que o descanso adequado e a separação entre tempo de trabalho e tempo pessoal são fundamentais para o equilíbrio e o bem-estar. Os dados desta seção confirmam a tendência global abordada no referencial teórico, que indica um aumento de 134% de afastamentos no trabalho por questões de saúde mental. Nesse contexto, os resultados indicam que a falta do efetivo direito à desconexão não afeta apenas o tempo livre do trabalhador, mas também

interfere diretamente em sua saúde física e mental, dificultando a recuperação e manutenção de hábitos saudáveis.

Tabela 7- Saúde física e mental

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
18-Mensagens, e-mails ou chamadas fora do expediente prejudicam meu descanso.	41	40,2 %
19- Responder demandas fora do expediente aumenta meu nível de estresse ou ansiedade.	53	52,0 %
20- Sinto dificuldade para relaxar ou recuperar minha energia após o trabalho devido à necessidade de estar disponível.	30	29,4 %
21- A empresa possui e aplica políticas eficazes para proteger meu direito à desconexão e minha saúde.	53	52 %
22- Sinto que minha saúde mental piorou ao longo do tempo devido às dinâmicas de trabalho.	35	34,3 %
23- Tenho dificuldade em manter hábitos saudáveis (sono, alimentação, exercícios físicos) devido ao ritmo de trabalho.	43	42,2 %
24- Sinto culpa quando não estou disponível para questões de trabalho fora do horário.	25	24,5 %
25- Mesmo após o expediente, minha mente permanece conectada em tarefas ou problemas do trabalho.	37	36,3 %

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

4.7 Vida privada e intimidade

A seção “Vida privada e intimidade” avalia de que forma a falta de desconexão do trabalho pode invadir a vida privada e a intimidade do trabalhador, alcançando momentos pessoais, tempo de descanso e relações fora do ambiente laboral. Para isso, foram consideradas respostas que indicam interferência do trabalho sobre a vida privada.

Conforme apresentado na Tabela 8, 26,5% dos respondentes afirmam que demandas profissionais após o expediente interferem em sua intimidade e em momentos destinados ao convívio familiar ou pessoal. Esse dado indica que, para parte dos participantes, o tempo que deveria ser reservado à família, ao lazer ou ao descanso acaba sendo impactado por exigências profissionais.

Além disso, 28,4% indicam que a impossibilidade de se desconectar do trabalho impacta negativamente sua vida privada. Esse resultado demonstra que a dificuldade de desligamento não é apenas sobre o cansaço físico, mas atinge também a rotina pessoal. Observa-

se ainda que 26,5% relatam que a expectativa constante de disponibilidade reduz sua autonomia sobre o uso do próprio tempo, o que significa que o trabalhador passa a organizar sua vida considerando a possibilidade de ser acionado a qualquer momento.

O dado com maior porcentagem dessa seção é que 35,3% afirmam sentir que sua vida privada e intimidade são comprometidas quando atividades laborais ultrapassam os limites temporais da rotina cotidiana. Esse dado mostra que, para uma parte dos participantes, a extensão do trabalho após o expediente pode impactar diretamente na sua vida pessoal.

O direito à desconexão não se limita apenas à proteção da saúde física, abrangendo também a preservação da intimidade, da vida privada, da convivência familiar e da autonomia individual, conforme destaca Gauriau (2021). Diante disso, os resultados indicam que a dificuldade de estabelecer limites claros entre trabalho e vida privada pode comprometer não apenas o descanso, mas também a autonomia e a organização da vida cotidiana, reforçando a importância do direito à desconexão como instrumento de proteção da esfera pessoal do trabalhador.

Tabela 8- Vida privada e intimidade

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
26- Demandas profissionais após o expediente interferem na minha intimidade e em momentos destinados ao convívio familiar ou pessoal.	27	26,5 %
27- A impossibilidade de me desconectar do trabalho fora da jornada impacta negativamente minha vida privada.	29	28,4 %
28- A constante expectativa de disponibilidade para assuntos de trabalho reduz minha autonomia sobre o uso do meu tempo privado.	27	26,5 %
29- Sinto que minha vida privada e intimidade, é comprometida quando atividades de trabalho ultrapassam os limites temporais da minha vida cotidiana.	36	35,3 %

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

4.8 Dignidade da pessoa humana

A seção “Dignidade da pessoa humana” analisa como a ausência de desconexão pode afetar o respeito à dignidade do trabalhador, principalmente quando a carga contínua de trabalho compromete seu bem-estar, autonomia e condições mínimas para uma vida equilibrada.

Conforme apresentado na Tabela 9, os dados indicam que 35,3% dos respondentes afirmam que suas necessidades pessoais, como saúde, descanso e convivência familiar, são

comprometidas pela ausência de um direito efetivo à desconexão. Esse percentual revela que uma parte dos participantes percebe interferência direta do trabalho em aspectos essenciais da vida pessoal. Além disso, 32,3% dos participantes concordam que a falta de limites claros entre trabalho e vida pessoal compromete sua percepção de ter uma vida digna. Esse resultado indica que a falta de limites entre trabalho e vida pessoal ultrapassa o ambiente profissional e passa a impactar diretamente a qualidade de vida do trabalhador.

Observa-se ainda que 40,2% dos respondentes afirmam que sua dignidade é afetada quando não conseguem exercer plenamente o direito ao descanso. Esse resultado indica que a falta de descanso vai além do cansaço momentâneo e passa a afetar o bem-estar e a saúde do trabalhador. O dado de maior porcentagem dessa seção refere-se à percepção de que a cultura organizacional valoriza mais a produtividade do que a preservação da integridade física e mental, apontado por 51% dos participantes. Esse dado mostra que parte dos respondentes acredita que as empresas dão mais importância ao desempenho e produtividade do que ao cuidado com a saúde dos funcionários.

Conforme apontado no referencial teórico, a dignidade da pessoa humana constitui fundamento das relações laborais, exigindo que o trabalho seja desenvolvido em condições que respeitem a saúde, o descanso e a vida privada do trabalhador. Os resultados identificados revelam a existência de um grupo que percebe impactos na sua integridade pessoal, reforçando a importância do debate sobre o direito à desconexão como instrumento de proteção da dignidade do trabalhador.

Tabela 9- Dignidade da pessoa humana

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
30- Sinto que minhas necessidades pessoais (saúde, descanso, família) são comprometidas pela ausência de direito efetivo à desconexão.	34	35,3 %
31- A falta de limites claros entre trabalho e vida pessoal compromete minha percepção de ter uma vida digna.	33	32,3 %
32- Sinto que minha dignidade é afetada quando não posso exercer plenamente meu direito ao descanso.	41	40,2 %
33- A cultura organizacional valoriza mais a produtividade do que a preservação da minha integridade física e mental.	52	51%

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

4.9 NR-1 (Norma regulamentadora nº 01)

A seção “NR-1 (Norma Regulamentadora nº 01)” analisa como a NR-1 se relaciona com a saúde mental do trabalhador e como o direito à desconexão contribui para a prevenção de riscos psicossociais. Essa seção teve como objetivo verificar se as empresas adotam medidas relacionadas à prevenção de riscos psicossociais e à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

Conforme apresentado na Tabela 10, os resultados indicam que 48% dos participantes afirmam que a empresa não demonstra preocupação com os impactos do excesso de trabalho na saúde mental dos empregados. Esse resultado mostra que quase metade dos respondentes não percebe a atuação da empresa voltada à prevenção de danos decorrentes da sobrecarga laboral. Além disso, 52,9% indicam que a empresa não oferece condições adequadas para recuperação física e emocional entre uma jornada e outra. Esse dado revela que mais da metade dos participantes percebe insuficiência de medidas que garantam descanso efetivo e recomposição da saúde.

Observa-se ainda que 65,7% afirmam que a empresa não implementa medidas práticas para prevenir estresse e sobrecarga mental decorrentes da conectividade constante. Do mesmo modo, 70,6% relatam ausência de treinamentos ou comunicação interna sobre o Direito à Desconexão e riscos psicossociais, e 74,5% indicam que não há monitoramento do impacto das comunicações fora do expediente. Esses dados demonstram que há fragilidade na aplicação prática das diretrizes relacionadas à gestão de riscos psicossociais previstas na NR-1. Dessa forma, os resultados desta seção indicam que, para uma parte significativa dos participantes, não há atuação efetiva das empresas para prevenir impactos psicossociais associados à dificuldade de desconexão.

Tabela 10- NR-1 (Norma regulamentadora nº 01)

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
34- A empresa, demonstra preocupação com os impactos do excesso de trabalho na saúde mental dos empregados.	49	48,0 %
35- A empresa oferece condições para que eu consiga me recuperar física e emocionalmente entre uma jornada e outra.	54	52,9 %
36- A empresa implementa medidas práticas e eficazes para prevenir o estresse e a sobrecarga mental causados pela conectividade constante.	67	65,7 %
37- A empresa oferece treinamentos ou comunicação interna sobre o Direito à Desconexão e como gerenciar os riscos psicossociais do excesso de conectividade.	72	70,6 %

Pergunta	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
38- A empresa realiza monitoramento periódico da frequência e do impacto das comunicações de trabalho fora do expediente, visando à proteção da saúde.	76	74,5 %

Fonte: Dados da pesquisa (2026)

4.10 Conclusão da análise de dados

A partir das análises realizadas, foi possível verificar as vivências dos trabalhadores frente ao direito à desconexão. A análise dos dados demonstra que, embora o direito à desconexão seja reconhecido como mecanismo de proteção ao trabalhador, ainda são encontradas muitas fragilidades na prática organizacional. Os resultados demonstram que parte dos trabalhadores permanece vinculados às atividades laborais, mesmo após o expediente, o que compromete a delimitação entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal.

Entre as seções analisadas, observa-se que a seção “Saúde física e mental” e a NR-1 apresentaram maiores impactos. Na seção saúde física e mental foram apontados percentuais elevados no que se refere ao aumento do estresse e ansiedade (52%), dificuldade em manter hábitos saudáveis (42,2%) e mente conectada ao trabalho após o expediente (36,3%). Esses dados indicam que a dificuldade de se desconectar gera efeitos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

Sobre a seção da NR-1, também foram identificados resultados elevados, sendo que 65,7% indicaram ausência de medidas preventivas contra sobrecarga mental e 74,5% indicou a inexistência de monitoramento de comunicações fora do expediente, sugerindo que a aplicação prática de normas voltadas à saúde ocupacional ainda é limitada no contexto analisado.

De modo geral, os dados indicam que os trabalhadores vivenciam dificuldades em estabelecer limites claros entre vida profissional e pessoal, o que impacta diretamente o descanso, a saúde mental, a autonomia, entre outros. Esses resultados mostram que a falta de desconexão não é um problema apenas do trabalhador de forma individual, mas sim uma falha de gestão organizacional que ignora os diversos riscos psicossociais. Com isso, a pesquisa apresenta que, embora existam normas sobre a proteção deste direito, ele ainda encontra problemas para ser efetivado no contexto organizacional.

5. CONCLUSÃO

O direito à desconexão compreende o direito do trabalhador de se desconectar do seu trabalho tanto física quanto mentalmente, garantindo-lhe o usufruto real dos seus períodos de descanso sem interrupções por questões de trabalho. Quando esse direito é respeitado, o trabalhador tende a apresentar melhor qualidade de vida, consegue estabelecer limites entre sua vida pessoal e profissional, além de benefícios à saúde física e mental. Dessa forma, embora o direito à desconexão ainda não esteja regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro, ele é um importante instrumento de proteção para os trabalhadores.

Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo geral analisar as vivências dos trabalhadores frente ao direito à desconexão considerando os impactos da conectividade constante na fragilização das fronteiras entre vida profissional e pessoal. Para atingir esse objetivo, foram examinados aspectos relacionados à jornada de trabalho, ao tempo à disposição do empregador, ao respeito aos intervalos legais de descanso, à ocorrência de contato fora do expediente, à interferência na vida privada e aos impactos na saúde física e mental, relacionados à dignidade da pessoa humana e as diretrizes da NR-1.

As seções que apresentaram maiores impactos foram saúde física e mental e NR-1. Os resultados demonstraram uma associação entre a ausência de desconexão efetiva e o aumento de estresse, cansaço persistente e desgaste emocional, evidenciando a relevância das diretrizes da NR-1 no que se refere à prevenção de riscos psicossociais.

Nesse sentido, os dados da seção NR-1 apontam que as empresas ainda não apresentam políticas para a preservação da saúde do colaborador. Além disso, os dados indicam que as empresas não estão preparadas para atender, de forma efetiva, o que se propõe à NR-1, no que se refere à proteção da saúde física e mental dos colaboradores gerenciando os riscos psicossociais. Como evidência desse cenário, destaca-se que 74,5% das empresas não realizam monitoramento dos impactos das comunicações de trabalho fora do expediente, revelando um problema na gestão dos limites entre o tempo profissional e o pessoal.

Diante desse contexto, os achados deste estudo sinalizam não apenas fragilidades na efetivação do direito à desconexão, mas também a existência de um potencial passivo trabalhista para as organizações, especialmente considerando as diretrizes de saúde e segurança previstas na NR-1. Com o avanço das exigências normativas e o marco temporal projetado para maio de 2026, torna-se ainda mais evidente a necessidade de adequação por parte das empresas.

Dessa forma, este trabalho contribui para o aprimoramento das práticas organizacionais voltadas ao cumprimento da legislação trabalhista, ao evidenciar a urgência na adoção de

medidas que assegurem a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, a delimitação da jornada e a efetiva garantia do direito à desconexão, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

No que se refere às limitações identificadas para a realização desta pesquisa, destaca-se que o direito à desconexão ainda constitui um tema relativamente recente no cenário acadêmico brasileiro. Com isso, grande parte da produção científica disponível apresenta abordagens semelhantes, com recorrência de dados e análises, o que limita a diversidade de perspectivas e pode restringir o aprofundamento crítico sobre o tema. Outra limitação refere-se à coleta de dados, que teve 102 participantes, com predominância de trabalhadores da região Sudeste e de empresas de grande porte. Diante disso, para resultados mais abrangentes e representativos, seria relevante a ampliação da amostra, com maior diversidade regional, setorial e de regimes de trabalho.

Como sugestões para pesquisas futuras, recomenda-se a realização de estudos que analisem o direito à desconexão sob a perspectiva de gênero, com o objetivo de verificar possíveis diferenças em seu usufruto entre os grupos distintos. Essa abordagem pode contribuir para a identificação de desigualdades estruturais. Outra sugestão seria analisar este direito sob a perspectiva geracional, a fim de compreender como diferentes gerações se relacionam com este direito, envolvendo os limites entre o tempo de trabalho e tempo pessoal. Além disso, sugere-se o desenvolvimento de pesquisas comparativas entre os diferentes ramos de atuação das empresas, buscando identificar se determinados setores apresentam maior complexidade ou vulnerabilidade quanto à efetivação do direito à desconexão.

Esta pesquisa contribui no campo teórico ao ampliar o debate acadêmico sobre o direito à desconexão, evidenciando sua relevância no contexto contemporâneo das relações de trabalho. Sob a perspectiva social, a pesquisa contribui ao incentivar a conscientização acerca dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que se refere à importância do descanso, da saúde mental e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, fortalecendo a compreensão sobre a necessidade de proteção e efetivação do direito à desconexão.

No âmbito da Administração, o estudo demonstra que a ausência de desconexão não deve ser compreendida como um problema individual, mas como uma falha de gestão organizacional que negligencia os riscos psicossociais, exigindo a adoção de mudanças estruturais nas práticas institucionais. Portanto, o não usufruto do direito à desconexão configura-se como um desafio nas relações de trabalho contemporâneas, exigindo mudanças

estruturais nas práticas organizacionais para que o descanso e a saúde mental sejam efetivamente garantidos e respeitados.

Os resultados apontados nesta pesquisa demonstram que o direito à desconexão, apesar de sua relevância, ainda não se concretiza totalmente na realidade dos trabalhadores analisados. Parte dos respondentes relatou dificuldades relacionadas à extrapolação da jornada contratual, à conectividade constante e aos impactos na saúde física e mental. Ainda que essa não seja uma realidade universal, a presença desse grupo evidencia a persistência de barreiras à sua efetivação, exigindo maior atenção por parte das organizações e dos próprios trabalhadores quanto à garantia de seus direitos.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro não possua regulamentação específica sobre o direito à desconexão, existem dispositivos constitucionais e trabalhistas que asseguram limites de jornada, períodos de descanso e a proteção à dignidade da pessoa humana, os quais podem e devem ser invocados pelos trabalhadores para resguardar seus direitos, frente a essa conectividade constante.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2016. Acesso em: 18/11/2025.

ALVES, Leidiane Cordeiro; DE ALMEIDA, Evenise Ribeiro. Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação brasileira. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 6, p. 2553-2570, 2024. Acesso em: 14/03/2026.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 18-39, 2018. Acesso em: 18/11/2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10/09/2025.

BRASIL. **Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04/07/2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1 – Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)**. Brasília, 2025. Acesso em: 28/11/2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: NR-1 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**. Brasília: MTE, 2025. Acesso em: 27/11/2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4044 de 2020**. Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalhador. Brasília. Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 22/07/2025.

BRASIL. **Projeto de Lei 4579/2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o direito à desconexão. Brasília. Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2389144>. Acesso em: 09/11/2025.

CARNEIRO, Jose Airton; CARDOSO, Maura Lúcia Martins. “Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. **Educação e Pesquisa**, v. 49, p. e267098, 2023. Acesso em: 15/06/2025.

CAVALCANTI, Fernanda Beatriz Paulino da Silva; LARAIA, Maria Ivone Fortunato. O direito fundamental à desconexão e os reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais-desenvolvimento da síndrome de burnout. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região: v. 16, n. 31 (jan./jun. 2024)**, 2024. Acesso em: 16/06/2025.

CONJUR – **Consultor Jurídico**. Empresa é condenada por cobranças via WhatsApp fora do trabalho. São Paulo, 30 out. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-out-30/empresa-condenada-cobrancas-via-whatsapp-fora-expediente/>. Acesso em: 07/11/2025.

DE CARVALHO, Isabella Pereira; DE CARVALHO, Clecilene Gomes. Dos primórdios da revolução industrial a indústria 4.0. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 3, n. 11, p. e3112179-e3112179, 2022. Acesso em: 15/06/2025.

DE FREITAS, Juliana Santos. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 978-994, 2021. Acesso em: 23/06/2025.

DE MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas.2003. Acesso em: 26/11/2025.

DOMINGUES, João Vitor Faria. **Direito à desconexão do trabalho no Brasil: análise do projeto de lei nº 4044/2020 em comparação com as legislações francesa, belga, espanhola e italiana**. 2021.

FARIA, Marta Pinto; MACHADO, Susana Sousa. A caracterização do direito à desconexão na relação laboral. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 9, n. 1, 2023. Acesso em: 27/06/2025.

FEEBPR – Federação dos Bancários no Estado do Paraná. **Justiça reconhece mensagens enviadas fora do horário de trabalho pelo WhatsApp como horas extras**. Curitiba, 16 jun. 2025. Disponível em: <https://www.feebpr.org.br/noticia/w0Gb-justica-reconhece-mensagens-enviadas-fora-do-horario-de-trabalho-pelo-whatsapp-como-horas-extras>. Acesso em: 07/11/2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN**, v. 2525, p. 9857, 2021. Acesso em: 15/05/2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DA ROCHA, Claudio Janotti; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020. Acesso em: 15/05/2025.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito (UFPR)**, 2019. Acesso em: 02/07/2025.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, 2021. Acesso em: 16/06/2025.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do

trabalhador. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 14, n. 43, p. 185-214, 2020. Acesso em: 15/06/2025.

JACINTO, Aline; DA ROSA TOLFO, Suzana. Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. **Perspectivas em Psicologia**, v. 21, n. 1, 2017. Acesso em: 26/11/2025.

LANTYER, Victor; DE CARVALHO, Fábria Ribeiro Carvalho. O Direito fundamental à desconexão no contexto do trabalho remoto: desafios e perspectivas na era digital. **Direitos Democráticos & Estado Moderno**, v. 3, n. 12, p. 115-130, 2024. Acesso em: 03/07/2025.

LAYSA KAISER, Natiely; ALVES CARVALHO, Gabriel Julio. DIREITO A DESCONEXÃO DO TRABALHO. **Revista Foco (Interdisciplinary Studies Journal)**, v. 16, n. 5, 2023. Acesso em: 03/07/2025

LEITÃO, Leonardo Albuquerque. **Tempo de trabalho e o direito à desconexão sob uma perspectiva crítica: uma busca pela economia e desaceleração do tempo em meio a uma racionalidade neoliberal e hiperativa**. 2023. Programa de pós-graduação em direito. Universidade Federal de Pernambuco, Faculdade de Direito do Recife, Recife, 2023. Acesso em: 14/03/2026.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista, Brasília**, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003. Acesso em: 03/07/2025.

MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho, São Paulo**, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Acesso em: 03/07/2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis. Vozes, 2001. Acesso em: 21/07/2025.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Brasil: Afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134 %**. 17 abr. 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-saude-mental-aumentam-134>. Acesso em: 30/06/2025.

NETO, Ierval de Menezes Lobato; MOREIRA, Lia Di Karla Tavares; DA CRUZ, Edson Junior Silva. Direito à desconexão e a síndrome de burnout. **Revista Jurídica do Cesupa**, p. 8-28, 2023. Acesso em: 30/06/2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OMS e OIT publicam novas diretrizes sobre saúde mental no trabalho**. ONU Brasil, 28 set. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/201450-oms-e-oit-publicam-novas-diretrizes-sobre-sa%C3%BAde-mental-no-trabalho>. Acesso em: 30/06/2025.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, p. 196-221, 2022. Acesso em: 04/07/2025.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013. acesso em 12/01/2026.

SCHULTZ, Valéria Simas; STREIT, Rosalvo Ermes; BERNARDI, Ana Paula. O direito À desconexão do trabalho na percepção dos bancários. **Caderno CRH**, v. 37, p. e024047, 2024. Acesso em: 21/07/2025.

SILVA, J.A.R. de O. Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico. **Revista TST, São Paulo**, v.79,n.11, p182-213, out/dez.2015. Disponível em: Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100337>. Acesso em: 09/11/2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4.ª REGIÃO (TRT-4). **Empregada que teve violado o direito à desconexão faz jus a indenização por danos morais**. Porto Alegre: TRT-4, 17 out. 2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50687731>. Acesso em: 07/11/2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Empregado acionado por WhatsApp fora do horário de trabalho receberá horas extras - CSJT2 - CSJT**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/empregado-acionado-por-whatsapp-fora-do-horario-de-trabalho-recebera-horas-extras>. Acesso em: 07/11/2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Serviços prestados fora do expediente por meio de celular devem ser remunerados como horas extraordinárias**. 15,mar 2023. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/servicos-fora-do-expediente/> Acesso em: 14/04/2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Atenção à saúde mental cobra novas práticas de gestão e combate a ambientes de trabalho tóxicos**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/aten%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-sa%C3%BAde-mental-cobra-novas-pr%C3%A1ticas-de-gest%C3%A3o-e-combate-a-ambientes-de-trabalho-t%C3%B3xicos>. Acesso em: 15/08/2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Empregado acionado por WhatsApp fora do horário de trabalho receberá horas extras. Brasília: CSJT**, 22 fev. 2019. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/empregado-acionado-por-whatsapp-fora-do-horario-de-trabalho-recebera-horas-extras>. Acesso em: 07/11/2025.

UNION, Uni Global. **Legislating a right to disconnect**. diakses tanggal, v. 16, 2020. Acesso em: 03/07/2025.

7. APÊNDICE

APÊNDICE A- Estrutura e fundamentação do questionário de pesquisa.

Quadro 2-Seção: Jornada de trabalho

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
O Art. 7º, XIII, da Constituição Federal e o Art. 58 da CLT estabelece a duração normal da jornada de trabalho de até 8 horas diárias e 44 horas semanais. O Art. 59 da CLT estabelece que a duração diária do trabalho, pode ter o limite de até duas horas extras diárias.	1- Costumo trabalhar além da jornada prevista no meu contrato.	Identificar se a jornada de trabalho está sendo excedida, além do que diz a legislação.
	2- Sinto-me pressionado (a) a trabalhar além do meu horário habitual.	Verificar se a empresa pressiona o empregador para fazer horas extras.
	3- Quando realizo horas extras, elas são devidamente registradas e compensadas.	Verificar se o excesso de trabalho é formalmente reconhecido.
	4- O volume de trabalho que recebo, exige que eu exceda minha jornada para concluir as tarefas.	Avaliar se a jornada de trabalho contratual é respeitada.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Quadro 3- Seção: Tempo à disposição do empregador

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
O Art. 4º da CLT considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo a disposição especial expressamente consignada.	5- Recebo mensagens, e-mails ou ligações de trabalho, fora do expediente.	Identificar o contato fora a jornada de trabalho.
	6- Sinto que preciso responder rapidamente às mensagens de trabalho fora do horário.	Avaliar a sensação de obrigação para responder as mensagens após o expediente
	7- A empresa espera que eu esteja disponível para assuntos de trabalho mesmo fora do meu horário.	Verificar se a empresa exige uma disponibilidade contínua após o trabalho.
	8- Consigo me desconectar totalmente das atividades de trabalho após expediente.	Avaliar se o trabalhador consegue se desconectar do seu trabalho e usufruir do seu descanso.
	9- Quando estou em folga ou férias, as demandas de trabalho são redirecionadas para outro colega.	Verificar se há procedimentos que garantem o direito à desconexão durante períodos de descanso.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Quadro 4- Seção: Intervalos entre jornadas e intrajornadas

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
O Art. 71 da CLT estabelece que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou	10- Consigo fazer minha pausa completa para descanso ou almoço.	Avaliar se há o cumprimento do intervalo intrajornada.
	11- Mesmo durante o intervalo de trabalho, acabo realizando tarefas laborais.	Verificar se há interrupções mesmo nos intervalos.

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. O Art. 66 da CLT estabelece que deve haver um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho.	12- Meu tempo de descanso entre o final de uma jornada e o início da próxima, é menor que 11 horas.	Avaliar se as horas de descanso, estão sendo respeitadas.
	13- Sou frequentemente interrompido por demandas de trabalho durante minhas folgas ou fins de semana.	Identificar interferência da empresa nos momentos de descanso/folga.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Quadro 5- Seção: Separação entre vida pessoal e profissional

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
O Art. 6 da Constituição Federal, decreta que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. O Art 1º, inciso III da Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.	14- Sinto necessidade de manter as ferramentas de trabalho (celular, e-mail etc.) ativadas e acessíveis em meu tempo livre.	Avaliar a autoimposição de disponibilidade, gerada pelo ambiente de trabalho.
	15- As demandas de trabalho frequentemente invadem meu tempo pessoal, dificultando manter limites claros entre vida pessoal e profissional.	Verificar a percepção de invasão do tempo pessoal pelo trabalho.
	16- A empresa adota práticas que me permitem manter minha vida pessoal separada do trabalho.	Avaliar se a empresa permite que o trabalhador consiga separar a sua vida profissional do pessoal.
	17- Minha vida pessoal é frequentemente prejudicada devido à dificuldade de desconexão	Avaliar se o trabalhador consegue planejar e usufruir do tempo pessoal e familiar sem que demandas do trabalho interfiram.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Quadro 6- Seção: Saúde física e mental

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
Os artigos 6º e 7º, XXII, da Constituição Federal e o artigo 157 da CLT estabelecem a proteção à saúde e segurança do trabalhador, garantindo que o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, cumprindo as normas de segurança e higiene. O artigo 157 da CLT, em particular, detalha que o empregador deve instruir os empregados sobre as precauções necessárias para evitar	18- Mensagens, e-mails ou chamadas fora do expediente prejudicam meu descanso.	Avaliar o impacto da disponibilidade fora do horário, na saúde física.
	19- Responder demandas fora do expediente aumenta meu nível de estresse ou ansiedade.	Avaliar o efeito do excesso de trabalho após expediente, na saúde mental.
	20- Sinto dificuldade para relaxar ou recuperar minha energia após o trabalho devido à necessidade de estar disponível.	Avaliar a interferência do trabalho na recuperação física e mental do trabalhador.
	21- A empresa possui e aplica políticas eficazes para proteger meu direito à desconexão e minha saúde.	Avaliar se políticas de desconexão protegem a saúde física e mental do trabalhador.

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
acidentes e doenças, além de fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.	22- Sinto que minha saúde mental piorou ao longo do tempo devido às dinâmicas de trabalho.	Avaliar a percepção do colaborador sobre adocimento psicológico.
	23- Tenho dificuldade em manter hábitos saudáveis (sono, alimentação, exercícios) devido ao ritmo de trabalho.	Avaliar se o trabalho está comprometendo práticas básicas de saúde física do trabalhador.
	24- Sinto culpa quando não estou disponível para questões de trabalho fora do horário.	Avaliar o sentimento de auto cobrança do colaborador.
	25- Mesmo após o expediente, minha mente permanece conectada em tarefas ou problemas do trabalho.	Avaliar a consequência da falta de desconexão.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Quadro 7-Seção: Vida privada e intimidade

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
O direito à vida privada e a intimidade, está previsto no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal, dizendo que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.	26-Demandas profissionais após o expediente interferem na minha intimidade e em momentos destinados ao convívio familiar ou pessoal.	Analisar como a empresa pode estar invadindo a privacidade do colaborador.
	27- A impossibilidade de me desconectar do trabalho fora da jornada impacta negativamente minha vida privada.	Avaliar como a falta de desconexão pode violar a vida privada.
	28- A constante expectativa de disponibilidade para assuntos de trabalho reduz minha autonomia sobre o uso do meu tempo privado.	Avaliar limitação da autodeterminação pessoal causada pela constante disponibilidade.
	29- Sinto que minha vida privada e intimidade, é comprometida quando atividades de trabalho ultrapassam os limites temporais da minha vida cotidiana.	Avaliar a invasão da vida privada, quando há demandas fora do expediente.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Quadro 8- Seção: Dignidade da pessoa humana

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental da Constituição Federal e está expressa no artigo 1º, inciso III, como parâmetro do Estado Democrático de Direito.	30- Sinto que minhas necessidades pessoais (saúde, descanso, família) são comprometidas pela ausência de direito efetivo à desconexão.	Avaliar respeito à pessoa humana e suas necessidades.
	31- A falta de limites claros entre trabalho e vida pessoal compromete minha percepção de ter uma vida digna.	Relacionar a desconexão com a dignidade.
	32- Sinto que minha dignidade é afetada quando não posso exercer plenamente meu direito ao descanso.	Relacionar direito ao descanso como elemento da dignidade.

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
	33- A cultura organizacional valoriza mais a produtividade do que a preservação da minha integridade física e mental.	Analisar a questão da produtividade sobre a dignidade.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).

Quadro 9- Seção: NR-1 (norma regulamentadora nº 01)

Referência teórica	Perguntas	Objetivo específico
A NR-1 (Norma regulamentadora nº 1), do Ministério do Trabalho, estabelece regras de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Ela teve o capítulo 1.5 alterado pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº1.419, de 27 agosto de 2024, passando a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).	34- A empresa demonstra preocupação com os impactos do excesso de trabalho na saúde mental dos empregados.	Avaliar a prevenção de riscos psicossociais.
	35- A empresa oferece condições para que eu consiga me recuperar física e emocionalmente entre uma jornada e outra.	Avaliar se a empresa fornece condições de recuperação para o trabalhador.
	36- A empresa implementa medidas práticas e eficazes para prevenir o estresse e a sobrecarga mental causados pela conectividade constante.	Avaliar a implementação de medidas preventivas.
	37- A empresa oferece treinamentos ou comunicação interna sobre o Direito à Desconexão e como gerenciar os riscos psicossociais do excesso de conectividade.	Avaliar se a empresa promove educação e a conscientização sobre o Direito à Desconexão, conforme diretrizes de prevenção de riscos psicossociais da NR-1.
	38- A empresa realiza monitoramento periódico da frequência e do impacto das comunicações de trabalho fora do expediente, visando à proteção da saúde.	Avaliar se a empresa possui um sistema de monitoramento ativo das práticas de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2026).