RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

DIREITO À DESCONEXÃO E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: LIMITES DA RESPONSABILIDADE CIVIL DAS EMPRESAS NA ERA DA HIPERCONECTIVIDADE

RIGHT TO DISCONNECT AND WORKER'S MENTAL HEALTH: LIMITS OF CORPORATE CIVIL LIABILITY IN THE ERA OF HYPERCONNECTIVITY

DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR: LÍMITES DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LAS EMPRESAS EN LA ERA DE LA HIPERCONECTIVIDAD

Leticia Faria Sessa
Graduanda em Direito
Instituição de Formação: Faculdade de Ensino Superior de Linhares,
Endereço: Linhares, Espírito Santo, Brasil
E-mail: leticiafariasessa@gmail.com

Victor Conte André
Mestre em Ciências Sociais
Instituição de Formação: Universidade de Vila Velha
Endereço: Vila Velha, Espírito Santo, Brasil
E-mail: victor.andre@faceli.edu.br

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos da hiperconectividade nas relações de trabalho contemporâneas, com foco na violação do direito à desconexão e na responsabilização civil das empresas pelos danos psíquicos causados aos trabalhadores. A pesquisa busca responder em que medida a cultura da disponibilidade permanente, intensificada pelo uso de tecnologias digitais e pela expansão do trabalho remoto, pode configurar afronta ao direito ao descanso e ensejar o dever de indenizar do empregador. Para isso, adotou-se o método de pesquisa bibliográfica e documental, com análise de doutrinas, legislações, jurisprudências e dados institucionais relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho. A relevância do tema sucede do crescente enfraquecimento das fronteiras entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como do crescimento dos casos de adoecimento mental associados à intensificação do trabalho. Estruturalmente, examina-se o fenômeno da hiperconectividade e seus reflexos na jornada de trabalho; em seguida, aborda-se o direito à desconexão como garantia fundamental vinculada à dignidade da pessoa humana, à saúde e lazer; posteriormente, analisa-se a configuração dos danos psíquicos decorrentes da hiperconectividade, notadamente a Síndrome de Burnout; por fim, investigam-se os pressupostos da responsabilidade civil empresarial diante da violação desse direito. Conclui-se que a hiperconectividade pode comprometer a saúde mental do trabalhador e configurar a violação ao direito à desconexão, validando a responsabilização civil do empregador quando comprovado o nexo causal, além de evidenciar a urgência de adoção de mecanismos voltados à promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Hiperconectividade; Direito à desconexão; Responsabilidade civil; Saúde mental do trabalhador; Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

This article analyzes the impacts of hyperconnectivity on contemporary labor relations, focusing on the violation of the right to disconnect and the civil liability of employers for psychological harm caused to workers. The research seeks to determine to what extent the culture of constant availability, intensified by the use of digital technologies and the expansion of remote work, may constitute a violation of the right to rest and give rise to the employer's duty to compensate. To this end, a bibliographic and documentary research methodology was adopted, based on the analysis of legal doctrine, legislation, case law, and institutional data related to mental health in the workplace. The relevance of the topic stems from the growing erosion of the boundaries between workers' professional and personal lives, as well as the increase in cases of mental illness associated with work intensification. Structurally, the study first examines the phenomenon of hyperconnectivity and its effects on working hours; it then addresses the right to disconnect as a fundamental guarantee linked to human dignity, health, and leisure; subsequently, it analyzes the development of psychological harm resulting from hyperconnectivity, particularly Burnout Syndrome; finally, it investigates the requirements for employer civil liability arising from the violation of this right. The study concludes that hyperconnectivity may compromise workers' mental health and constitute a violation of the right to disconnect, thereby justifying employer civil liability when a causal link is established, while also highlighting the urgent need to adopt measures aimed at promoting well-being in the workplace.

Keywords: Hyperconnectivity; Right to Disconnect; Civil Liability; Workers' Mental Health; Burnout Syndrome.

RESUMEN

El presente artículo analiza los impactos de la hiperconectividad en las relaciones laborales contemporáneas, con énfasis en la vulneración del derecho a la desconexión y en la responsabilidad civil de las empresas por los daños psíquicos causados a los trabajadores. La investigación busca responder en qué medida la cultura de la disponibilidad permanente, intensificada por el uso de tecnologías digitales y por la expansión del trabajo remoto, puede constituir una vulneración del derecho al descanso y dar lugar al deber de indemnizar por parte del empleador. Para ello, se adoptó el método de investigación bibliográfica y documental, mediante el análisis de doctrinas, legislaciones, jurisprudencia y datos institucionales relacionados con la salud mental en el entorno laboral. La relevancia del tema deriva del creciente debilitamiento de las fronteras entre la vida profesional y personal de los trabajadores, así como del aumento de los casos de enfermedades mentales asociados a la intensificación del trabajo. Estructuralmente, se examina el fenómeno de la hiperconectividad y sus efectos sobre la jornada laboral; a continuación, se aborda el derecho a la desconexión como garantía fundamental vinculada a la dignidad de la persona humana, a la salud y al ocio; posteriormente, se analiza la configuración de los daños psíquicos derivados de la hiperconectividad, especialmente el Síndrome de Burnout; finalmente, se investigan los presupuestos de la responsabilidad civil empresarial ante la vulneración de este derecho. Se concluye que la hiperconectividad puede comprometer la salud mental del trabajador y configurar una vulneración del derecho a la desconexión, fundamentando la responsabilidad civil del empleador cuando se demuestre el nexo causal, además de evidenciar la urgencia de adoptar mecanismos destinados a promover el bienestar en el entorno laboral.

Palabras clave: Hiperconectividad; Derecho a la desconexión; Responsabilidad civil; Salud mental del trabajador; Síndrome de Burnout.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as relações de trabalho vêm sendo impactadas pelas constantes transformações tecnológicas, principalmente com a ampliação do uso de ferramentas digitais de comunicação e gestão de atividades. Por um lado, a incorporação de e-mails corporativos, aplicativos de mensagens instantâneas e

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

plataformas digitais, promoveram maior eficiência e agilidade na realização de tarefas laborais, por outro, esse mesmo avanço tecnológico, influenciou na redução das fronteiras que separam o tempo de trabalho do tempo de descanso, gerando um fenômeno amplamente debatido na contemporaneidade: a hiperconectividade laboral.

Nesse cenário, a expectativa de disponibilidade permanente do trabalhador se tornou uma característica relevante nas dinâmicas produtivas contemporâneas. A possibilidade de contato constante por meio de dispositivos eletrônicos faz com que as demandas profissionais extrapolem os limites típicos da jornada de trabalho, atingindo momentos que deveriam ser dedicados ao lazer e repouso. Tal realidade revela uma nova configuração jurídica e social, onde o trabalhador, mesmo fora de seu horário de expediente, permanece vinculado às exigências de sua atividade profissional.

A intensificação desse quadro desperta consideráveis preocupações no campo jurídico, com ressalva ao que se refere à proteção da dignidade humana e saúde do trabalhador. A frequente exposição ao fluxo de trabalho pode acarretar impactos significativos na esfera psíquica, cooperando para o surgimento de sintomas de estresse, ansiedade e demais enfermidades. Com isso, a hiperconectividade não se trata apenas de um fenômeno meramente organizacional, mas sim de um fator que representa um desafio jurídico na garantia de direitos fundamentais e requer soluções compatíveis à preservação do bem-estar do trabalhador.

Em contrapartida, surge o chamado Direito à Desconexão, compreendido como a prerrogativa do trabalhador de se desvincular das atividades profissionais durante os períodos de folga. Tal direito se baseia em princípios constitucionais relativos à proteção da saúde e à limitação da jornada de trabalho, consagrando dessa forma, um importante instrumento de equilíbrio entre as exigências da atividade econômica e a proteção individual do trabalhador. Sendo assim, a consolidação do Direito à Desconexão se revela especialmente valiosa na atual sociedade, a qual se encontra excepcionalmente marcada por uma incontrolável necessidade de conectividade.

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

Diante desse contexto, a violação ao Direito à Desconexão pode ensejar consequências jurídicas significativas, em especial, quanto à necessidade de disponibilidade permanente que afeta as condições psíquicas, ou até físicas, do trabalhador. Com essa perspectiva, torna-se cada vez mais relevante o início de debates sobre a responsabilização civil das empresas, visando analisar os pressupostos aplicados às relações de trabalho na sociedade digital que configuram práticas de sobrejornada ilícita.

Com essas considerações, o presente artigo tem como objetivo responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida a hiperconectividade nas relações de trabalho pode configurar violação ao direito à desconexão do trabalhador e ensejar a responsabilização civil das empresas por danos psíquicos? Para isso, a estrutura desse estudo se inicia examinando a cultura da hiperconectividade e suas implicações no ambiente de trabalho, e em seguida, analisa o direito à desconexão como uma garantia fundamental à saúde do trabalhador. Posteriormente, discute a configuração dos danos psíquicos decorrentes do cenário em questão, e finaliza abordando as teses da responsabilidade civil das empresas aplicáveis à reparação dos danos sofridos.

A HIPERCONECTIVIDADE NO TRABALHO

O avanço acelerado das tecnologias de comunicação e informação redefiniu o funcionamento dos ambientes de trabalho, deslocando grande parte das atividades profissionais para espaços digitais. A implementação de sistemas corporativos online e dispositivos móveis permitiu que o trabalho deixasse de se vincular a um espaço físico específico e passasse a ser algo que acompanha o trabalhador em diversos horários e locais. Conforme destacado pelo IBGE (2023), a pandemia da COVID-2019 desempenhou um grande papel na expansão do trabalho remoto, consolidando novas formas de organização do trabalho mediadas pela tecnologia.

Embora a presença constante da tecnologia seja apresentada como um exemplo de flexibilidade e eficiência, sua disseminação também ajudou a instituir a

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

hiperconectividade, criando uma dinâmica onde o tempo de descanso passa a ser constantemente ameaçado por notificações e cobranças profissionais instantâneas.

Nesse panorama, o crescimento do regime de trabalho remoto intensificou a aproximação entre o espaço profissional e doméstico. A ausência de uma separação física entre esses ambientes, tende a favorecer a sobreposição entre as demandas domésticas e laborais. Com isso, os instrumentos tecnológicos que deveriam ser uma ferramenta de autonomia para o trabalhador, podem, em certas circunstâncias, atuar também como um instrumento de monitoramento contínuo, que mantém o indivíduo em estado de alerta permanente, estimulando uma cultura de disponibilidade ininterrupta.

A crescente inserção tecnológica no ambiente doméstico levanta importantes debates acerca dos limites do controle empresarial e do direito à intimidade do funcionário. A jurista Alice Monteiro de Barros (2016), ao analisar o teletrabalho, já alertava os possíveis riscos da referida modalidade de emprego, destacando que:

> O teletrabalho apresenta, ainda, uma nova questão a respeito da fronteira entre o exercício do poder diretivo do empregador, do poder de fiscalização da autoridade administrativa, e o direito à intimidade e à vida privada do empregado. Quando o controle se verifica no domicílio do empregado, ele poderá imiscuir-se com a sua vida familiar." (BARROS, 2016, p.215).

Essa fiscalização, muitas vezes imperceptível, transmite ao trabalhador uma falsa sensação de liberdade, mas sem perder o caráter da subordinação. Através das ferramentas digitais, o empregador consegue manter a capacidade de controlar e direcionar a execução do trabalho, mesmo que à distância. Nesse viés, novamente, Alice Monteiro de Barros (2016) identifica o fenômeno:

> Poderá ocorrer outra situação em que, não obstante aparente liberdade de iniciativa no exercício de suas atividades, o teletrabalhador se compromete a atender as pautas, prazo e condições prefixadas, recebendo ordens por e-mails ou fax, 'derrubando até mesmo as barreiras que separam a vida privada da vida laboral' e demonstrando a presença de uma nova forma de subordinação.” (BARROS, 2016, p.216).

Como reflexo dessa nova forma de subordinação, a jornada de trabalho abandona os horários de início e fim de expediente, e passa a ser ampliado

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

informalmente através do meios digitais. Analisando essa problemática, em um aspecto sociológico, o autor Ricardo Antunes explica que:

> Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, [...]. Pode ser percebida ainda no dia a dia da atividade laboral, diante da forte sensação de que o tempo foi comprimido, e também na clara densificação da jornada de trabalho, [...]. (ANTUNES, 2018, p.159).

A compressão do tempo e expectativa do empregador de obter respostas imediatas fora do horário de expediente, colidem com os limites legais e objetivos da jornada de trabalho. A limitação do tempo de trabalho não existe por acaso, ela é uma garantia fundamental de proteção à dignidade humana. A respeito disso, Maurício Godinho Delgado (2019) esclarece que as regras que estabelecem os períodos de descanso do trabalhador não são meras formalidades contratuais, mas sim normas de saúde e segurança com caráter de ordem pública, que buscam assegurar que o empregado não tenha sua integridade física e mental comprometida por esgotamento proveniente de excesso de trabalho.

Sendo assim, quando as empresas ignoram o patamar mínimo de sua atuação e invadem o tempo livre do empregado, se usando da hiperconectividade, elas entram em embate com o entendimento de Ricardo Antunes (2018), que usa a teoria do tempo disponível para conceituar que tempo livre é aquele que se desprende da lógica produtiva, que não tem relação com o dinheiro-mercadoria, e o foco é apenas a prática de atividades autônomas.

Por fim, a constante interferência das demandas profissionais no desenvolvimento pessoal, social e familiar do trabalhador comprometem o seu físico e emocional, favorecendo o surgimento de doenças ocupacionais. Assim, a hiperconectividade mostra-se como um importante fator de risco para a saúde dos trabalhadores, e não apenas como uma simples consequência dos avanços tecnológicos nos ambientes laborais.

DIREITO À DESCONEXÃO COMO GARANTIA FUNDAMENTAL

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

O direito à desconexão surge como uma resposta jurídica à hiperconectividade, e se sustenta na premissa de que o trabalhador tem a prerrogativa de se desvincular de suas atividades laborais, não se mantendo disponível fora de seu horário de serviço. A base do direito à desconexão está associada à necessidade de proteção do tempo livre do trabalhador. Vale explicar que esse direito ao "não-trabalho" não consiste na ideia de completa inatividade, e sim à lógica de que se deve trabalhar somente o necessário, de forma a preservar a vida privada e saúde do trabalhador, impedindo constantes interferências das evoluções tecnológicas no mundo do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003).

Sob uma perspectiva histórica, é possível identificar que, no ramo do direito do trabalho, a limitação da jornada de trabalho sempre figurou como parâmetro para garantia da dignidade do trabalhador, e nesse sentido, pode-se considerar o direito à desconexão como uma atualização conceitual desse instituto, onde o objetivo permanece idêntico, mas o foco direciona-se às novas formas de organização produtiva das empresas.

Apesar do ordenamento jurídico brasileiro ainda carecer de positivação expressa quanto ao direito à desconexão, a sua fundamentação deriva da força normativa do fundamento da dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF/88), bem como dos direitos sociais estabelecidos no art. 6º, caput, da Constituição Federal, em especial os que alcançam a saúde, lazer e trabalho como condições dignas de vida. Tais preceitos são diretamente violados quando o empregador exige que o trabalhador se coloque em estado de prontidão ininterrupta, esvaziando o principal intuito do direito ao repouso e à desconexão.

Da mesma forma, o artigo 7º da Constituição Federal oferece importantes fundamentos para a construção jurídica do direito à desconexão. A limitação da jornada de trabalho prevista no inciso XIII, o repouso semanal remunerado assegurado pelo inciso XV e a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, nos termos do inciso XXII, demonstram a preocupação constitucional com a preservação dos períodos destinados ao descanso e à recuperação dos esforços físicos e mentais do trabalhador. Assim, ainda que o

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

texto constitucional não mencione expressamente o direito à desconexão, é possível compreender, a partir da interpretação dos dispositivos mencionados, que há um desdobramento lógico voltado à proteção da saúde e da dignidade do trabalhador.

No atual cenário doutrinário brasileiro, observa-se um crescente consenso na relevância do direito à desconexão e sua aplicação ao novos moldes profissionais, embora existam algumas divergências quanto à sua interpretação - com correntes que fundamentam o instituto na aplicação direta dos princípios constitucionais, e outras que preferem analisar a aplicação de normas trabalhistas existentes -, percebe-se que nas duas correntes doutrinárias há somente um ponto crucial: estabelecer que a evolução e intensificação da tecnologia não pode ser usada como um fator de supressão à preservação do trabalhador.

Ressalta-se que a relevância desse tema também tem sido reconhecida internacionalmente. Como pioneira, em 2016, a França incorporou em seu ordenamento jurídico a chamada “Loi El Khomri”, uma lei que positivou a obrigatoriedade de as empresas estabelecerem diretrizes para o uso de tecnologias fora da jornada laboral, reconhecendo que o silêncio digital é um componente indissociável da saúde ocupacional. No mesmo sentido, em 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu aprovou uma Resolução que consolidou o entendimento de que a desconexão é um direito fundamental para assegurar a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como mitigar os impactos da cultura da conectividade permanente, diante do crescimento da “cultura do sempre ligado” *(always on culture).*

Com base nesse cenário, conclui-se que o direito à desconexão não se trata apenas de um “novo direito”, mas da reafirmação de princípios básicos previamente instituídos no Direito do Trabalho. A efetivação de medidas que limitem a hiperconectividade, constitui requisito para assegurar que o desenvolvimento tecnológico não recaia sobre os direitos fundamentais do trabalhador.

A CONFIGURAÇÃO DO DANO PSÍQUICO NO TRABALHO DIGITAL

O ambiente do trabalho digital, altamente marcado pela hiperconectividade, vem se revelando um local propício para geração de danos psíquicos, que se

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

caracterizam pela lesão à integridade mental do trabalhador, gerando um estado de esgotamento decorrente da impossibilidade de desconexão das funções profissionais. Para a configuração de dano psíquico proveniente do excesso de trabalho, é necessário analisar fatores como a habitualidade da sobrecarga, interferência direta das atividades profissionais na vida privada e a exigência constante de disponibilidade.

Os impactos da hiperconectividade assumem dimensões coletivas, configurando um significativo desafio para a saúde pública moderna. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2019, estimava-se que 15% dos adultos em idade ativa possuíam um transtorno mental. A OMS aponta que ambientes de trabalho que geram sobrecarga de tarefas e invadem o período destinado ao descanso podem ser considerados como fatores que promovem os riscos psicossociais e comprometem a produtividade em escala global.

Quando os riscos psicossociais não são gerenciados corretamente pelas empresas, o resultado mais frequente é o esgotamento profissional. Diante da atualidade e importância do tema, a OMS, em sua 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças, oficializou a Síndrome de Burnout como um fenômeno estritamente associado ao contexto laboral. A definição da OMS consiste em: "Burnout é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso." (OMS, 2019).

O reconhecimento do Burnout evidencia que essa enfermidade não pode ser entendida como uma condição médica individual ou uma simples “fraqueza” do trabalhador, mas sim como uma resposta às condições de trabalho abusivas a que o trabalhador está submetido. Essa compreensão é reforçada por Seligmann-Silva (2017), ao afirmar que a permanência de situações desgastantes no ambiente de trabalho conduz ao agravamento do desgaste mental e ao desenvolvimento de transtornos psíquicos. A dimensão desse problema pode ser observada em dados estatísticos nacionais recentes. Em 2024, o Ministério da Previdência Social registrou o maior número de afastamentos por transtornos mentais em dez anos, resultando na concessão de 472 mil licenças no Brasil.

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

Segundo o entendimento do psicólogo e autor Luciano Sandrin (2019), o Burnout não ocorre de forma repentina, mas se dá através de um processo progressivo composto por quatro etapas de desgaste. O primeiro deles corresponde ao denominado Entusiasmo Idealista, fase em que o trabalhador demonstra elevado comprometimento e grande disposição para o desempenho de suas atividades. Em seguida, tem-se a fase da Estagnação, momento em que o cansaço e a irritabilidade começam a dar os primeiros sinais, afetando a eficiência do trabalhador e gerando uma constante sensação de insuficiência.

Posteriormente, instala-se a fase de frustração, caracterizada pela decadência da autoestima profissional e pelo surgimento de pensamentos relacionados ao fracasso, impotência e incerteza sobre a capacidade de desempenhar suas atividades. Por fim, o processo atinge a fase da Apatia, que consolida o Burnout propriamente dito. Nessa fase, o trabalho se torna um fardo pesado e sem sentido, transmitindo a sensação de se estar preso a um ciclo interminável, e o distanciamento emocional e relacional do indivíduo se torna definitivo.

No contexto da hiperconectividade, esse processo de adoecimento é acelerado pelo uso dos dispositivos eletrônicos fora da jornada de trabalho. Em reportagem especial produzida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a psicóloga e perita Laura Pedrosa afirma que a hiperconectividade estimula uma espécie de compulsão pelo trabalho, tornando o ato de se desligar das obrigações uma tarefa quase impossível para o trabalhador moderno. Essa dificuldade de desconexão do trabalho ultrapassa a esfera profissional, contribuindo para o desenvolvimento de diversos transtornos psíquicos, como ansiedade, depressão, síndrome do pânico, compulsões alimentares e até dependência química.

A preocupação com a saúde psíquica na era digital também impulsionou debates no âmbito legislativo, como exemplo, destaca-se o Projeto de Lei nº 1464/2022, de autoria do deputado Glaustin da Fokus, que propõe a criação da Política Nacional de Atenção Integral à Síndrome de Esgotamento Profissional no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Esse projeto ainda está em análise no

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

Senado Federal, mas já sustenta a ideia de que o esgotamento profissional deve ser visto como um problema de saúde coletiva que exige a intervenção ativa do Estado.

Constatada a gravidade dos danos psíquicos provenientes da modalidade de trabalho digital, torna-se inadiável a discussão referente à relação da saúde dos trabalhadores com o campo da responsabilidade jurídica. Diante disso, emerge a necessidade de analisar como o ordenamento jurídico brasileiro está se posicionando frente a esse fenômeno da hiperconectividade e quais pressupostos vem sendo usados para assegurar a responsabilização civil das empresas que violam o direito fundamental ao descanso e à desconexão de seus empregados.

RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DAS EMPRESAS PELA VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

Conforme demonstrado ao longo deste estudo, a hiperconectividade no âmbito do trabalho tem cooperado para o enfraquecimento das fronteiras entre a esfera profissional e a intimidade soberana do empregado. O extrapolamento das demandas empresariais frente à jornada de trabalho, compromete o efetivo exercício do direito à desconexão e potencializa o surgimento de danos psíquicos provenientes do excesso de trabalho.

Nesse contexto, a responsabilidade civil manifesta-se como uma ferramenta essencial que visa tutelar os direitos fundamentais do trabalhador. Quando a empresa impõe ou incentiva, mesmo que indiretamente, práticas que violam o direito à descanso e lazer do empregado, emerge-se o dever de indenizar os danos causados com base nos artigos 186, 187 e 927 previstos no Código Civil.

Os tribunais da Justiça do Trabalho vêm, nos últimos anos, desempenhando papel fundamental para concretizar a aplicação do direito à desconexão, reconhecendo que o uso abusivo de meios tecnológicos ultrapassa os limites de poder da empresa, ensejando a responsabilização civil dela.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região reconheceu que:

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

> O direito à desconexão ou ao tempo livre (para descanso, lazer etc.) é um direito fundamental expressamente previsto na Constituição Federal e em diversos diplomas legais internacionais, que tem por objeto a preservação: a) do trabalhador – sob as vertentes fisiológica, psicológica, sociológica, política e espiritual; b) da sociedade – sob a vertente econômica. A violação ao direito à desconexão ofende os direitos da personalidade e caracteriza dano moral." (TRT-24, Rel. Júlio Cesar Bebber, 2014).

Seguindo essa mesma linha, a jurisprudência trabalhista tem demonstrado certo amadurecimento sobre o assunto ao afirmar que o pagamento de horas extras, por si só, não apaga o dano causado à vida pessoal e bem-estar do trabalhador. Ademais, os tribunais também vêm consolidando o entendimento de que as normas que limitam a jornada de trabalho possuem o objetivo de proteger a saúde física e mental do trabalhador, e que invadir os momentos de folga, por meio de cobranças digitais, justifica a punição financeira da empresa.

Um dos precedentes mais relevantes sobre a proteção do direito à desconexão, e que se tornou referência para demais julgamentos, foi proferido pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) nº 2058-43.2012.5.02.0464, de relatoria do Ministro Cláudio Brandão. No caso concreto, um analista de suporte da Hewlett-Packard Brasil Ltda., exercia suas funções em regimes de plantão exaustivos, e ficava sempre sobreaviso para atender demandas empresariais. O TST reconheceu que o trabalhador teve o seu direito de descanso, lazer e convivência familiar restringido e condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano moral.

É evidente que a Justiça do Trabalho, ainda que usando de diversos fundamentos jurídicos, entendem e reafirmam que os avanços tecnológicos não podem ser usados como instrumento de ampliação ilimitada do tempo de trabalho.

Convém ressaltar que a responsabilidade civil das empresas, além de servir como forma de compensação pelo dano causado, também possui caráter preventivo e educativo. A Justiça do Trabalho ao impor o dever de indenizar, envia um recado claro ao mercado, forçando e incentivando as empresas a adotarem mudanças em suas políticas internas, principalmente com enfoque na promoção da saúde dos trabalhadores.

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

Como forma de promover essas mudanças internas nas empresas, e embora não trate especificamente do direito à desconexão, convém mencionar a promulgação da Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

> Art. 2º: É instituído o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal às empresas que atenderem aos critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores estabelecidos nesta Lei." (BRASIL,2024).

Entre as medidas incentivadas pela legislação estão manutenção de um ambiente de trabalho seguro, o combate a práticas assediantes e o estímulo ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A busca por esse certificado pelo viés do incentivo positivo, portanto, caminha lado a lado com o caráter punitivo e pedagógico das indenizações fixadas pela Justiça do Trabalho.

Em suma, responsabilizar civilmente as empresas que violam as fronteiras digitais de seus funcionários não é apenas uma forma de remediar um dano individual, mas sim um mecanismo indispensável para obrigar o mercado de trabalho a entender que o descanso e a saúde mental são limites civilizatórios inegociáveis na era da hiperconectividade.

CONCLUSÃO

O presente estudo buscou analisar em que medida a hiperconectividade, dentro das dinâmicas laborais, pode configurar violação ao direito à desconexão do trabalhador e ocasionar a responsabilização civil das empresas por danos psíquicos. Ao longo da pesquisa, evidenciou-se que a inserção e intensificação de ferramentas tecnológicas, embora possam conferir maior agilidade e flexibilidade na maneira de prestar as atividades profissionais, também contribui para instituir uma subordinação digital invasiva, mitigando os limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

Constatou-se que a expectativa de disponibilidade ininterrupta imposta ao empregado, compromete a efetivação do direito à desconexão que está diretamente atrelado ao princípio constitucional da dignidade humana e aos direitos sociais de saúde e lazer. Essa exigência de disponibilidade, ao desrespeitar os limites legais e

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

humanos da relação de trabalho, também favorece o surgimento de riscos psicossociais e doenças ocupacionais, com especial destaque à Síndrome de Burnout. Desse modo, o esgotamento profissional se caracteriza como um reflexo nítido do comportamento abusivo e ilícito das empresas.

Diante do nexo de causalidade, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido o direito das empresas em indenizar pelos danos psíquicos sofridos pelo trabalhador. Os precedentes sobre esse tema demonstram que as indenizações impostas não se referem apenas a uma compensação financeira, mas também à conscientização das empresas sobre a essencialidade de se reanalisar as políticas internas do mercado de trabalho. Portanto, responsabilizar civilmente as empresas que violam o direito à desconexão é uma forma de adaptar o Direito do Trabalho à realidade digital. Ao enxergar os perigos que a hiperconectividade traz para a saúde mental, os tribunais ajudam a construir um ambiente profissional mais equilibrado.

Por fim, conclui-se que os constantes avanços tecnológicos precisam ser compatibilizados com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Para a construção de ambientes laborais saudáveis é necessário a implementação de medidas preventivas que promovem o equilibro entre a vida profissional e a vida pessoal, e somente dessa forma será possível assegurar o cumprimento dos limites temporais da jornada e a sustentabilidade das relações laborais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. atualizada por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

SCHMIDT, Maria Luiza Gava; SELIGMANN-SILVA, Edith. Entrevista com Edith Seligmann-Silva: saúde mental relacionada ao trabalho: concepções e estratégias para prevenção. *Revista Laborativa*, v. 6, n. 2, p. 103-109, 2017. Disponível em: https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/pt_BR/article/view/1849/pdf. Acesso em: 02 mai. 2026.

BRASIL. Projeto de Lei nº 1.464, de 2022. Cria a Política Nacional de Atenção Integral à Síndrome de Esgotamento Profissional no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2325698. Acesso em: 03 maio 2026.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). Burnout: síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS. Brasília, 2025. Disponível em: https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela-oms/. Acesso em: 12 abr. 2026.

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

PARLAMENTO EUROPEU. Eurodeputados pedem para a UE reconhecer o “direito a desligar” como fundamental. Bruxelas, 2021. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20210114IPR95618/eurodeputados-pedem-para-a-ue-reconhecer-o-direito-a-desligar-como-fundamental. Acesso em: 23 mai. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Saúde mental no trabalho. Genebra, 2024. Disponível em: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work. Acesso em: 12 abr. 2026.

SANDRIN, Luciano. Burnout: como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações assistenciais. São Paulo: Paulinas, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais: 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 07 jun. 2026.

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

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. Direito à desconexão. Violação. Dano moral. Processo nº XXXXX-58.2010.5.24.0041. Relator: Júlio César Bebber. 2014. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-24/663300894. Acesso em: 07 jun. 2026.

CC BY

RJNM
ISSN 2675-4312

Received: 13/09/2026 - **Accepted:** 06/10/2026
Vol: 07.10
DOI: 10.66104/k3h0j124
Pages: 1-15

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em 18 out. 2017. Publicado no DEJT em 27 out. 2017. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/10/art20171031-01.pdf. Acesso em: 23 mai. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Analista de suporte consegue na Justiça reconhecimento do direito à desconexão. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.tst.jus.br/en/-/analista-de-suporte-consegue-na-justica-reconhecimento-do-direito-a-desconexao. Acesso em: 23 mai. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Direito à desconexão no trabalho: o que diz a CLT e a jurisprudência. Reportagem Especial. Brasília, 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/en/-/hiperconexão-fora-do-ambiente-de-trabalho-e-suas-consequências-%7C-reportagem-especial. Acesso em: 03 mai. 2026.

CC BY