



Volume 33

2025

INTERTEMAS	Presidente Prudente	V. 33	2.2025
------------	------------------------	-------	--------

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE

Reitor: Sérgio Tibiriçá Amaral
Pró-Reitor Acadêmico: Igor de Toledo Pennacchi Cardoso Machado
Pró-Reitora Administrativa: Maria Inês de Toledo Pennacchi Amaral
Coordenadora Financeira: Maria Eduarda de Toledo Pennacchi Tibiriçá Amaral

REVISTA INTERTEMAS

Linha editorial: Relações Sociais e Ambientais para uma Sociedade Inclusiva
Temática: Direitos Humanos, Meio Ambiente e Desenvolvimento
Dossiê Temático Psicologias e(m) Contemporaneidades
Periodicidade semestral

EDITORES

Jasminie Serrano Martinelli (TOLEDO PRUDENTE)
Sérgio Tibiriçá Amaral (TOLEDO PRUDENTE)
Angelo Luiz Ferro (TOLEDO PRUDENTE)
Lucas de Souza Goncalves (TOLEDO PRUDENTE)

COMISSÃO EDITORIAL

Alessandra Cristina Furlan (UEL)
Alfonso Jaime Martínez Lazcano (SNI-CONACYT)
Dennys Garcia Xavier (UFU)
Daniela Braga Paiano (UEL)
Felipe Rodolfo de Carvalho (UFMT)
Haroldo de Araujo Lourenço da Silva (UFRJ)
Paulo Eduardo D'Arce Pinheiro (TOLEDO PRUDENTE)
Rita de Cássia Resquetti Tarifa Espolador (UENP)
Vladimir Brega Filho (UENP)
Ana Carolina Greco Paes (PUC-PR)

EQUIPE TÉCNICA

Thayssa Byanca dos Santos Alves (Secretária –TOLEDO PRUDENTE)

Versão eletrônica

ISSN 2176-848X

Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/>

Indexadores e Diretórios

Latindex folio 14938

Sumários de Revistas Brasileiras código 006.064.819

Permuta/Exchange/Échange

Biblioteca “Visconde de São Leopoldo” – TOLEDO PRUDENTE

Praça Raul Furquim nº 9 – Vila Furquim

CEP 19030-430 – Presidente Prudente / SP

Contato

Telefone: +55(18)3901-4004 E-mail: nepe.coordenador@toledoprudente.edu.br

Intertemas: Revista da Toledo, v. 33 – 2025

Presidente Prudente: Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo. 2024. Revista do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente.

1.Direito – Periódicos CDD – 340.5
ISSN 1516-8158

DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

EXISTENTIAL DAMAGE IN LABOR RELATIONS: THE RIGHT TO DISCONNECT AS AN INSTRUMENT FOR PROTECTING HUMAN DIGNITY

Joaquim Fernando Paes de Barros Filho¹

Thiago de Mello Azevedo Guilherme²

Eliana Franco Neme³

RESUMO: O presente artigo analisa os impactos da alienação no trabalho, do dano existencial e do direito à desconexão nas relações laborais contemporâneas, pautados pelo importante princípio constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Da teoria marxista para autores da modernidade buscando compreender como o sistema empregatício atual contribui para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores, limitando sua autonomia e comprometendo sua qualidade de vida. A alienação assume novas formas com o avanço tecnológico, enquanto o dano existencial reflete as perdas na esfera pessoal causadas pelo excesso de exigências laborais. O direito à desconexão, ainda sem regulamentação no Brasil, revela-se fundamental para proteger o tempo livre e preservar a dignidade do trabalhador. Como conclusão é visto a necessidade de atualização legal e enriquecimento de atos de valorização da humanidade, promovendo ambientes de trabalho mais equilibrados, justos e saudáveis, por meio de método qualitativo, baseado em pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Alienação. Dano existencial. Direito à desconexão. Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT: This article analyzes the impacts of alienation at work, existential harm, and the right to disconnect in contemporary labor relations, guided by the important constitutional principle of Human Dignity. From Marxist theory to modern authors, it seeks to understand how the current employment system contributes to the physical and mental illness of workers, limiting their autonomy and compromising their quality of life. Alienation takes on new forms with technological advances, while existential harm reflects the losses in the personal sphere caused by excessive work demands. The right to disconnect, still without regulation in Brazil, proves to be fundamental to protect free time and preserve the dignity of workers. In conclusion, the need for legal updating and enrichment of acts of appreciation of humanity is seen, promoting more balanced, fair, and healthy work environments, using a qualitative method based on bibliographic research.

Keywords: Alienation. Existential harm. Right to disconnect. Work. Human dignity.

¹Centro Universitário de Bauru, mantido pela Instituição Toledo de Ensino. jpaesdebarrosfilho@gmail.com

²tmazevedo@uol.com.br

³elianafranconeme@usp.br

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos pilares centrais da vida humana, sendo responsável não apenas por gerar desenvolvimento econômico, mas também por conferir identidade, dignidade e propósito ao ser humano. Porém, com a evolução no modo de produção ao longo da história, da Revolução Industrial a Modernidade, houveram alterações substanciais nas relações laborais, estas que impactam de forma significativa a saúde mental, a qualidade de vida e a autonomia dos trabalhadores.

Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo analisar criticamente os efeitos da alienação no trabalho, o surgimento do dano existencial nas relações laborais e a relevância do direito à desconexão como um instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana, por meio de método qualitativo, baseado em pesquisa bibliográfica.

A partir do referencial teórico de Karl Marx e de pensadores contemporâneos como Ricardo Antunes, além da análise de dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, busca-se compreender como o ambiente de trabalho, idealizado como meio de autorrealização, pode se tornar um espaço de exploração, consumo e infração de direitos fundamentais.

Ademais, vale destacar o papel do Direito do Trabalho na mediação desses conflitos, considerando as provocações impostas pelo mercado atual, marcado por novas formas de contratação, precarização, hiperconectividade e flexibilização das jornadas.

Por fim, o estudo do dano existencial e do direito à desconexão revela a urgência de se promover políticas públicas, legislações específicas e práticas empresariais mais humanas e sustentáveis, que valorizem não apenas a produtividade, mas também a integridade física, psíquica e emocional do trabalhador. Trata-se, portanto, de uma matéria que tende a contribuir para a reflexão sobre a necessidade de resgatar o verdadeiro sentido do trabalho como fator de emancipação social, e não como mecanismo de dominação e adoecimento.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O papel do princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho

Os princípios têm papel fundamental no ordenamento jurídico brasileiro e são estudados para trazer mais justiça a tal. Neste tocante, segundo o renomado professor constitucionalista Walter Claudius Rothenburg (1996, p. 203): “Os princípios são dotados de

vaguidade, no sentido de uma enunciação larga e aberta, capaz de hospedar as grandes linhas em direção às quais deve orientar-se todo o ordenamento jurídico. Trata-se da expressão dos valores principais de uma dada concepção do Direito, naturalmente abstratos e abrangentes.”

Adentrando aos princípios previstos na CF/88 (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988), destaca-se o princípio fundamental da Dignidade da Pessoa Humana, com previsão no artigo 1º da Carta Magna da República Federativa do Brasil. A priori, cumpre elucidar que é princípio de caráter universal, ou seja, incidente sobre qualquer ramo do Direito e relação social, focalizando, aqui, no Direito do Trabalho.

Razão pela qual, possui definição em aberto:

“Mesmo assim, não restam dúvidas de que a dignidade é algo real, algo vivenciado concretamente por cada ser humano, já que não se verifica maior dificuldade em identificar claramente muitas das situações em que é espezinhada e agredida, ainda que não seja possível estabelecer uma pauta exaustiva de violações da dignidade. Além disso, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência — notadamente no que diz com a construção de uma noção jurídica de dignidade — cuidaram, ao longo do tempo, de estabelecer alguns contornos basilares do conceito e concretizar o seu conteúdo, ainda que não se possa falar, também aqui, de uma definição genérica e abstrata consensualmente aceita, isto sem falar no já referido ceticismo por parte de alguns no que diz com a própria possibilidade de uma concepção jurídica da dignidade.” (Sarlet, 2007, p. 361).

Tal princípio garante a proteção e integralidade humana, influenciando na estruturação do Estado Democrático de Direito, no que fere à busca pela distribuição de benefícios com os instrumentos necessários ao desenvolvimento de uma vida digna a cada cidadão, isto tendo a sua materialização, por exemplo, pelo emprego.

O princípio da dignidade da pessoa humana ostenta, no ordenamento jurídico brasileiro, uma posição central e estruturante, não apenas como um valor moral, mas como um verdadeiro comando normativo de eficácia plena e aplicabilidade imediata. Ao considerar entre os fundamentos da República no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, ele se torna parâmetro para todas as normas infraconstitucionais e para a atuação dos Poderes Públicos, impondo uma leitura humanizada das leis e exigindo a observância dos direitos fundamentais de cada indivíduo.

Não se trata de uma ideia abstrata ou retórica: a dignidade humana constitui o alicerce sobre o qual pousa a própria legitimidade do Estado. É ela que confere sentido aos direitos sociais, civis e políticos, originando na garantia de que cada pessoa possa viver com liberdade, respeito, autonomia, igualdade e segurança. É, portanto, condição para o exercício da cidadania e base para a concretização da justiça social. A importância da dignidade humana não se limita à teoria: ela ganha corpo e conteúdo prático quando serve de fundamento para

decisões judiciais, políticas públicas e interpretações jurídicas que visam à proteção de grupos vulneráveis, à promoção da igualdade de oportunidades e à remoção de barreiras que impedem a plena realização do ser humano.

Além disso, a dignidade da pessoa humana atua como um limite material ao poder estatal e às ações privadas. Nenhuma política pública, legislação ou decisão administrativa pode ser válida se atentar contra os valores essenciais que a dignidade representa. Essa função limitadora é especialmente importante em contextos de crise, nos quais o Estado tende a restringir direitos em nome de interesses maiores, como segurança ou economia. Ainda que tais restrições possam ser justificadas, jamais poderão ultrapassar o núcleo essencial da dignidade.

Da mesma forma, as relações entre particulares, especialmente as de natureza contratual, também estão submetidas ao parecer desse princípio. A autonomia da vontade não pode ser exercida de forma a humilhar, explorar ou degradar o outro. Assim, a dignidade da pessoa humana torna-se baliza de condutas e critério de justiça, servindo para avaliar a legitimidade de atos na esfera pública e privada.

No ramo do Direito do Trabalho, a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana ganha relevância. A própria razão de ser da legislação trabalhista é a proteção da parte mais frágil na relação de emprego: o trabalhador. Essa proteção não se dá apenas por meio de normas técnicas ou econômicas, mas, sobretudo, por meio do reconhecimento do papel fundamental do ser humano no labor.

O trabalho, por sua natureza, deve ser instrumento de realização pessoal, e não de subjugação. Ao garantir o mínimo existencial e as condições adequadas de trabalho, o Estado promove a dignidade do trabalhador, permitindo que ele se sustente com autonomia, desenvolva suas potencialidades e participe ativamente da vida social. Práticas como o assédio moral, o trabalho degradante, a discriminação no ambiente de trabalho e as jornadas exaustivas são incompatíveis com a dignidade humana, sendo, portanto, repelidas pelo ordenamento jurídico.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser interpretada à luz da Constituição Federal de 1988 (CF/88), sobretudo do princípio da dignidade da pessoa humana. Isso impõe uma hermenêutica atualizada, que favoreça o trabalhador e busque o equilíbrio nas relações empregatícias.

A jurisprudência trabalhista reconhece que a dignidade do trabalhador deve ser preservada desde o momento da contratação até a sua dispensa. O Tribunal Superior do

Trabalho (TST), em diversos precedentes, tem consolidado a compreensão de que o ambiente laboral deve ser sadio, ético e respeitoso, sob pena de violação de direitos fundamentais.

A indenização por dano moral no trabalho, por exemplo, tem como maior fundamento o desrespeito à dignidade do empregado. O simples fato de o trabalhador ser tratado com desdém, humilhação ou descaso já é suficiente para caracterizar o dano, independentemente da existência de prejuízo material. A dignidade, nesse sentido, é compreendida como um direito autônomo e inalienável, cuja violação demanda resposta imediata do Judiciário.

Ademais, as reformas trabalhistas e as novas formas de contratação não podem, sob qualquer justificativa, esvaziar os direitos sociais assegurados constitucionalmente. Qualquer tentativa de relativizar os direitos dos trabalhadores deve ser enfrentada com base no princípio da dignidade, que se impõe como cláusula pétrea do sistema jurídico brasileiro.

Outro ponto importante é que a dignidade da pessoa humana fundamenta os chamados direitos sociais, previstos no artigo 6º da Constituição Federal, como saúde, educação, moradia, lazer, trabalho, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados. Esses direitos não são meras promessas políticas, mas exigências jurídicas impostas ao Estado para assegurar condições mínimas de existência humana. A efetivação desses direitos é condição indispensável para que a dignidade seja mais do que um discurso teórico.

Nesse contexto, o Estado tem o dever não apenas de se abster de atos que violem a dignidade, mas também de adotar medidas concretas - políticas públicas, programas sociais, legislações adequadas - que garantam o bem-estar dos cidadãos. A ausência de políticas eficazes de combate à pobreza configura violação ao princípio da dignidade, pois impede milhões de brasileiros de exercerem sua cidadania plena. Da mesma forma, o acesso à saúde, à educação de qualidade e ao trabalho digno são elementos essenciais para que o ser humano possa se desenvolver em todas as suas dimensões.

O Supremo Tribunal Federal (STF), ao longo dos anos, tem reafirmado a centralidade da dignidade da pessoa humana na ordem constitucional. Em decisões paradigmáticas, a Corte reconheceu que esse princípio serve como fundamento para a ampliação de direitos e para a proteção de minorias e grupos vulneráveis. Foi com base nesse princípio que o STF reconheceu a união estável entre pessoas do mesmo sexo, garantiu o direito à identidade de gênero, determinou o fornecimento de medicamentos a doentes sem condições financeiras, entre outras decisões que moldaram o perfil garantista da Constituição de 1988. A

dignidade, nesses casos, não foi apenas um argumento acessório, mas o núcleo decisório das ações. Trata-se, portanto, de um princípio com densidade normativa, capaz de transformar a realidade e de impor condutas a todos os agentes da sociedade.

Em suma, a dignidade da pessoa humana é o valor fundante da ordem jurídica brasileira, estando no cerne da construção do Estado Democrático de Direito. Sua proteção e promoção devem ser o objetivo de todas as instituições, não como um ideal abstrato, mas como uma realidade concreta vivida diariamente por milhões de brasileiros.

No Direito do Trabalho, esse princípio é ainda mais relevante, pois trata de uma esfera na qual o ser humano, muitas vezes, é reduzido à condição de instrumento produtivo. A dignidade exige o reconhecimento da pessoa como sujeito de direitos, merecedor de respeito, proteção e oportunidades para desenvolver-se plenamente.

Qualquer norma, decisão ou prática que viole esse princípio está em desacordo com os fundamentos mais intensos da Constituição Federal de 1988, e deve ser combatida com firmeza. Promover a dignidade da pessoa humana é, antes de tudo, promover a justiça, a igualdade e a liberdade em sua forma mais plena e efetiva.

2.2 Alienação no trabalho

Esclarecido e reforçado a importância dos princípios basilares do Direito Constitucional e do Trabalho, adentramos ao cerne do presente artigo. A alienação no trabalho é um fenômeno estudado há anos e tem consequências enormes nas relações de emprego e na saúde mental dos cidadãos. A conexão entre o indivíduo e seu trabalho se manifesta de diferentes formas, sendo associada à falta de autonomia, ausência de significado na atividade laboral e exploração do tempo de vida do empregado pelo empregador (Antunes, 2018).

O conceito de alienação no trabalho no sistema capitalista foi amplamente desenvolvido por Karl Marx (1984), sendo que o trabalhador se torna alienado de quatro principais maneiras: Alienação do produto do trabalho: O empregado não tem domínio do que produz, afinal o produto é do empregador. Alienação do processo produtivo: O trabalhador não toma nenhuma decisão sobre o seu trabalho, sendo apenas uma peça dentro do sistema. Alienação de sua essência humana: O trabalho deveria ser agregador, mas no sistema capitalista, torna-se apenas um meio de sobrevivência. Alienação das relações sociais: A competição no mercado de trabalho afeta nas vidas dos trabalhadores, este que se tornam rivais, ao invés de colegas.

Nas palavras de Marx:

O tempo é o campo do desenvolvimento humano. O homem que não disponha de nenhum tempo livre, cuja vida — afora as interrupções puramente físicas, do sono das refeições etc. — esteja toda ela absorvida pelo seu trabalho para o capitalista, é menos que uma besta de carga. É uma simples máquina, fisicamente destroçada e brutalizada intelectualmente, para produzir riqueza para outrem (Marx, 1898, citado em Antunes, 2004, p. 88).

Já no século XXI, a alienação do trabalhador apresenta tanto características novas quanto semelhantes às analisadas desde a Revolução Industrial. As relações de trabalho são dinâmicas e, por isso, estão em constante mudança, principalmente, com o advento das novas tecnologias.

O labor desenvolvido em casa, home office, o sem vínculo trabalhista, freelancer, o que se contrata uma pessoa física, mas na sua pessoa jurídica, pejotização, e o novo fenômeno em que o propenso empregador não é nada mais que um mero funcionário da empresa, uberização. Com todas as alternativas de trabalho, o que ainda é possível percebe que a exploração permanece limitando a liberdade de trabalho.

Para compreender as dinâmicas das relações de trabalho é necessário desenvolver um pensamento crítico estimando melhorias para que haja a diminuição da alienação em ambiente trabalhista, o trabalho deve enobrecer o homem e não o tornar superficial, doente ou submisso.

2.3 Dano Existencial nas relações laborais

O dano existencial surge como consequência desse processo, evidenciando os impactos negativos que a alienação pode ter na vida do indivíduo. Ao impossibilitar o trabalhador de usufruir do seu tempo de lazer, o ambiente laboral pode se tornar um fator degradante psicologicamente e emocionalmente, prejudicando tanto o bem-estar individual quanto as relações interpessoais.

Tal dano refere-se às limitações impostas ao trabalhador em sua capacidade de viver plenamente fora do ambiente laboral. Diferente do dano moral, que está relacionado a abalos emocionais momentâneos, o dano existencial tem conflitos estruturais na vida do indivíduo, restringindo sua liberdade e impedindo-o de exercer atividades que lhe proporcionam bem-estar e crescimento pessoal (De Masi, 2000).

No mercado de trabalho moderno, empresas que negligenciam o bem-estar de seus funcionários podem enfrentar consequências negativas. Isso inclui redução da satisfação no trabalho, aumento da rotatividade de pessoal e danos à reputação da empresa.

Por outro lado, empregadores progressistas que buscam promover ambientes saudáveis, reconhecendo a importância do cuidado com o aspecto existencial dos funcionários, geralmente testemunham uma maior produtividade e lealdade à empresa.

O trabalho é um direito social fundamental constitutivo de um Estado Democrático de Direito e representa o verdadeiro núcleo de uma ordem liberal-democrática. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tratou dos direitos dos trabalhadores nos artigos 7º, 8º, 9º, 10 e 11.

Para Delgado:

A Constituição de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante, se cotejado com a história anterior do Direito Laboral pátrio. Impulso tímido, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório, se posto à análise com diversos outros dispositivos da mesma Constituição, que parecem indicar em sentido inverso à auto normatização social e à própria democratização do Direito do Trabalho. (Delgado, 2012, p. 120-121).

Como ressaltam Canotilho e Moreira:

A individualização de uma categoria de direitos e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de caráter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, do ponto que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem ou do cidadão genéricos e abstratos, fazendo intervir também o trabalhador (exatamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade. (Canotilho; Moreira, 1994, p. 285).

Séculos de história estabeleceram, como resultado da luta da classe operária, padrões mínimos de direitos que são ou deveriam ser assegurados aos trabalhadores. No âmbito trabalhista, as restrições são impostas visando a tutelar as garantias inerentes à relação de emprego, de forma a se preservar o valor constitucional do trabalho, em respeito ao princípio magno da dignidade da pessoa humana.

No contexto da responsabilidade civil, o dano existencial está relacionado a prejuízos que afetam a esfera pessoal e existencial do indivíduo, extrapolando os danos materiais. A responsabilidade está voltada ao empregador que coloca em determinadas condições o trabalhador, fazendo com que este sofra impactos negativos na sua saúde mental, qualidade de vida ou relações familiares.

A legislação, em muitas jurisdições, considera a responsabilidade civil em casos de dano existencial, exigindo que empregadores forneçam ambientes de trabalho seguros e saudáveis. A reparação por tal dano pode envolver a compensação financeira, mas esta não é suficiente para a real resolução do problema.

O artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe sobre a autonomia das partes para estabelecer acordos e convenções coletivas, respeitado os direitos mínimos e fundamentais garantidos por lei, estes que violados ocasionam responsabilidade civil por parte da empresa, resultando dano além do âmbito trabalhista.

Desta forma, trata-se de um tema de extrema importância e relevância para o mercado de trabalho e diversos ramos do direito, garantidores de direitos e deveres presentes na Constituição Federal. Desde a Revolução Francesa com seus ideais iluministas da Fraternidade, Igualdade e a Liberdade, da Revolução Industrial e de tantas outras conquistas da humanidade. Podemos, inclusive, citar sobre as conquistas das mulheres em conseguirem seu espaço no mercado de trabalho. Tudo relacionado ao labor e a sua importância para uma sociedade mais justa, igualitária e fraterna.

A Constituição Federal é clara em diversos artigos, como o art. 1º, inciso IV, o artigo 3º, inciso I e o artigo 5º, inciso XIII. Os tais garantem o trabalho como sendo livre e justo. O trabalho é um direito social fundamental e deve ser preservado e garantido, mas as consequências no atual mercado de trabalho, na sobrecarga de serviço e de cobranças excessivas podem causar danos irreversíveis, tanto na esfera profissional como pessoal.

2.4 O Direito à Desconexão no mercado de trabalho moderno

A tecnologia avançando cada vez mais na seara trabalhista, trouxe uma maior dificuldade em separar a vida pessoal da profissional. O expediente na atualidade não acaba ao sair da empresa, os trabalhadores permanecem conectados por mensagens, e-mails ou videoconferências. Com tamanha mudança, o direito também teve que evoluir no tocante a regulamentação do chamado direito à desconexão, evitando represálias ou prejuízos fora do horário de labor. O tempo com a família e amigos não são meras escolhas, e sim necessidade para uma vida saudável além do trabalho.

A invasão do trabalho no tempo livre impacta diretamente na saúde mental dos trabalhadores, resultando em altos índices de estresse, ansiedade e esgotamento profissional. Além disso, essa hiperconectividade pode ser vista como uma nova forma de alienação, na qual

o indivíduo nunca se desliga completamente do trabalho, perdendo o controle sobre seu próprio tempo e vida pessoal.

O direito à desconexão acena à prerrogativa do trabalhador de se desvincular de suas atividades laborais fora do expediente sem sofrer prejuízos profissionais. O conceito ganhou destaque inicialmente na França, que, em 2017, sancionou uma lei garantindo que empresas com mais de 50 funcionários estabeleçam regras claras para evitar a sobrecarga digital dos empregados (Silva, 2021).

Adentrando a demais países que começaram a adotar legislação parelha temos:

Itália (2017) – Pela lei 81/17, esta que regulamentou o chamado Smart Working (trabalho inteligente), com o intuito de promover e fornece novas formas de trabalho remoto, garantindo maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalha.

Espanha (2018) – Incluiu o direito à desconexão na Lei Orgânica de Proteção de Dados e Garantia de Direitos Digitais, esta que em seu artigo 88 prevê o direito à desconexão, baseado no respeito ao repouso e à vida privada.

Portugal (2021) – Os legisladores portugueses tornaram ilegal que chefes contatassem funcionários após o horário de trabalho, exceto em casos de força maior.

No Brasil, ainda não há uma legislação específica sobre o tema, mas diversas discussões vêm ocorrendo no Congresso Nacional. O Projeto de Lei nº 5.581/2020 propõe regulamentar o direito à desconexão, estabelecendo limites para a comunicação entre empregadores e empregados fora do expediente. Ou seja, por ora, pela falta de regulamentação, os prejuízos às vidas dos trabalhadores brasileiros ainda estão constantes.

Com a Pandemia da Covid, o teletrabalho ganhou protagonismo no cenário de isolamento social. Este, pela inovação e diversos benefícios que acarretou aos trabalhadores do mundo inteiro, trouxe também a questão do direito à desconexão, que simplesmente é ocasionado pelo dano que pode gerar ao trabalhador em diversos aspectos, na constante disponibilidade por partes dos funcionários, inclusive dando voz ao dano existencial no ordenamento jurídico brasileiro.

A psicóloga organizacional Marie-France Hirigoyen (2016) destaca que a falta de tempo de qualidade fora do ambiente profissional pode gerar um ciclo de frustração e desmotivação, reduzindo o engajamento do trabalhador e aumentando o absenteísmo.

Além disso, as empresas que respeitam o direito à desconexão acabam por apresentar funcionários mais satisfeitos, criativos e produtivos. O bem-estar no trabalho não se resume apenas a salários e benefícios, mas também ao respeito pelo tempo e pela

individualidade dos empregados. Nas palavras de Casado Filho (2012, p. 189) negar mecanismos de proteção do trabalhador é negar os direitos humanos, *in verbis*:

Um dos meios de negar os direitos humanos é restringir o acesso aos mecanismos jurídicos para sua proteção. A Constituição Federal prevê determinadas garantias processuais para evitar que, por meio do processo, se neguem os direitos e garantias fundamentais. Entre tais garantias estão: (a) o contraditório e a ampla defesa; (b) a publicidade; (c) a licitude de provas; (d) a razoável duração do processo; (e) a motivação das decisões; e (f) a inafastabilidade do Judiciário.

As medidas como: bloqueio de e-mails corporativos após o expediente, horários fixos para reuniões, proibição de exigências fora do horário de trabalho, são garantidoras do direito à desconexão. Porém, sem uma regulamentação legal, essas práticas ainda são exceções, e a maioria dos trabalhadores seguem reféns da hiperconectividade.

3 CONCLUSÃO

Durante os estudos desenvolvidos ao longo deste artigo, torna-se evidente que as mudanças nas estruturas do trabalho, em sua maioria benéficas, infelizmente também trouxeram consigo novos desafios e formas de vulnerabilização do trabalhador, proporcionado pelos avanços tecnológicos e flexibilizações. A alienação, historicamente estudada sob o viés marxista, permanece presente, no entanto com nova roupagem, como a precarização dos vínculos empregatícios, a intensificação do trabalho remoto e a hiperconectividade constante, que dificultam a separação entre o pessoal e o profissional.

O dano existencial surge neste cenário como uma manifestação concreta dos impactos negativos causados por ambientes de trabalho que ignoram a necessidade de equilíbrio. Tal dano transcende a esfera patrimonial, afetando profundamente o projeto de vida, os vínculos afetivos, o lazer e a saúde emocional do empregado. Em meio a essa crise, o direito à desconexão vem como o objetivo ético e jurídico, apontando para a necessidade de se repensar a forma como o trabalho é estruturado e percebido na sociedade atual.

É essencial reconhecer que o trabalho, além de ser um direito social fundamental, deve ser pautado pelo respeito à dignidade da pessoa humana, conforme previsto na Constituição Federal de 1988. O papel do Estado, do legislador, das empresas e da própria sociedade é garantir que a evolução do trabalho não sirva para aprofundar desigualdades e gerar sofrimento, mas sim para promover inclusão, bem-estar e realização pessoal.

Portanto, a superação da alienação e a efetiva proteção contra o dano existencial exigem não apenas a criação de normas específicas, como o reconhecimento do direito à desconexão, mas também uma mudança de paradigma nas relações laborais. O trabalho deve ser instrumento de desenvolvimento humano, e não um fator de adoecimento. Somente com políticas públicas eficazes, engajamento institucional e consciência social será possível construir um ambiente de trabalho verdadeiramente digno, justo e libertador para todos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2004.

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

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**. Coimbra: Coimbra Editora, 1994.

CASADO FILHO, Napoleão. **Direitos humanos e fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2012.

DE MASI, Domenico. **Ócio Criativo**. São Paulo: Sextante, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **O assédio moral no trabalho**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2016.

JACOBIN BRASIL. **Todos deveriam ter o direito de se desconectar do trabalho**. Jacobin Brasil, 12 jan. 2023. Disponível em: <https://jacobin.com.br/2023/01/todos-deveriam-ter-o-direito-de-se-desconectar-do-trabalho/>. Acesso em: 25 jan. 2025.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I. 6. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1984. (Coleção Os Economistas).

MIGALHAS. **O reconhecimento global do direito à desconexão**. Migalhas, 22 jan. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 15 fev. 2025.

POLITIZE! **Alienação do trabalhador**. Disponível em: <https://www.politize.com.br/alienacao-do-trabalhador/#:~:text=O%20conceito%20de%20aliena%C3%A7%C3%A3o%20do,mais%20em%20seu%20trabalho%20final>. Acesso em: 5 mar. 2025.

ROTHENBURG, Walter Claudius. **Princípios Constitucionais**. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, a. 29, n. 29, 1996. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/9393/6485>. Acesso em: 04 jan. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **As Dimensões Da Dignidade Da Pessoa Humana: Construindo Uma Compreensão Jurídico-Constitucional Necessária e Possível.** Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC, n. 09, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/137/131>. Acesso em: 30 abr. 2025.

SILVA, Jorge Luiz. **O direito à desconexão na era digital.** Revista de Direito do Trabalho, v. 43, n. 5, 2021.

SOUZA, Ricardo. **O impacto da desconexão digital no direito ao trabalho.** Percurso Acadêmico, v. 7, n. 13, p. 210, 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/percursoacademico/article/view/P.2236-0603.2017v7n13p210>. Acesso em: 10 jan. 2025.

SANTOS, Valéria Pereira dos. **A questão do direito à desconexão no contexto do direito do trabalho.** Revistas Faculdade Damas, 2023. Disponível em: <https://www.revistas.faculdaadedamas.edu.br/index.php/relacoesinternacionais/article/view/3103>. Acesso em: 5 maio 2025.