

## DIREITO À DESCONEXÃO: OS LIMITES ENTRE A JORNADA DE TRABALHO E A VIDA DO TRABALHADOR

Douglas Marques Castro<sup>1</sup>

Tatiana dos Santos<sup>1</sup>

Sérgio de Souza<sup>2</sup>

sergiosouza-adv@bol.com.br

**ÁREA DO CONHECIMENTO:** Ciências Sociais Aplicadas

### RESUMO

No presente artigo, o tema abordado é o Direito à Desconexão: limites entre a jornada de trabalho e a vida do trabalhador, apresentando o conceito histórico através do surgimento do Direito do Trabalho, o contrato de trabalho e sua respectiva jornada, o teletrabalho, a tecnologia e o trabalho (ferramentas de informação, produtividade e comunicação), até chegar ao propriamente dito Direito de Desconexão, tema deste trabalho, além do destaque à pandemia de COVID-19 que veio popularizar a modalidade de trabalho: teletrabalho (o que dificulta o controle de jornadas). E por fim, as doenças oriundas dos abusos, bem como os entendimentos jurisprudenciais. Dentre as informações colhidas à elaboração deste trabalho, foi apresentada o Direito Comparado que fomenta aquilo que é aplicado, a nível de legislação, em outros países com o intuito de trazer para dentro do ordenamento jurídico brasileiro questões relevantes e que obtiveram êxito em sua elaboração e posterior aplicação no ordenamento jurídico local, nesse caso evidenciado pelo direito do trabalho francês. O presente trabalho contou com a contribuição dos alunos da graduação do campus da Univértix Três Rios como objetivo de fomentar a demandado tema, visando identificar o desrespeito ao Direito à Desconexão, como isso ocorre e os impactos na saúde do trabalhador. E o resultado da pesquisa por meio do questionário apresentou um resultado que nos leva a entender e avaliar a importância de quesitos tais como: idade, tempo de serviço, entre outros.

**PALAVRAS-CHAVE:** contrato de trabalho; jornada de trabalho; subordinação; revolução tecnológica; doença ocupacional.

### 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho refere-se ao Direito à Desconexão e se inicia com uma breve contextualização acerca da Revolução Industrial que é o berço do Direito do Trabalho. No Brasil, apesar de ainda não haver lei que regule o Direito de Desconexão (Kaiser; Carvalho, 2023), a Constituição Federal e a Consolidação das Leis

---

<sup>1</sup> Estudantes da Graduação de Direito, 10º período do Centro Universitário Vértice-Univértix-Três Rios

<sup>2</sup> Bacharel em Direito, Advogado, Professor Especialista no Centro Universitário Vértice-Univértix - Três Rios.

Trabalhistas (CLT), tratam da carga horária da jornada de trabalho, ou seja, o tempo que o empregado fica à disposição do empregador. (Ribas; Ribas; Vasconcellos Júnior, 2023). Entretanto além da CF e da CLT existem também Projetos de Lei que tramitam no Senado Federal (Projeto de Lei nº 4044/2020 – Senador Fabiano Contarato) e na Câmara dos Deputados (Projeto de Lei nº 4579/2023 – Deputado Fábio Teruel) que visam proteger o trabalhador através da positivação do Direito de Desconexão.

Destaca-se que a França já legislou sobre o assunto e o direito à desconexão francês despontou como direito legal em 2016 e ganhou a Europa (Ribas; Ribas; Vasconcellos Junior, 2023).

As pesquisas aqui realizadas têm como escopo mostrar os riscos da jornada de trabalho excessiva de forma recorrente, dentro ou fora do ambiente laboral, uma vez que, o empregado não consegue se desligar das obrigações a ele impostas pelo seu superior hierárquico, o que diminui a qualidade de vida do ser humano, acarretando baixo rendimento laboral, doenças de cunho físico e psíquico, entre outros transtornos.

A exigência por parte do empregador em manter o empregado conectado por meio de celular, e afins, após a jornada de trabalho ordinária, de maneira reiterada, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O Século XVIII foi marcado por um grande movimento: a chamada Revolução Industrial. Com esse modelo de produção industrial, houve maior produtividade em um menor tempo. Essa novidade tecnológica acarretou impacto na economia e também na sociedade. Os empregadores passaram a lucrar mais, uma vez que a produção aumentou e isso fez com que eles ficassem cada vez mais ávidos pelo faturamento e assim, passaram a impor jornadas exaustivas de trabalho aos seus empregados, com isso os trabalhadores perceberam que precisavam reivindicar, lutar pelos seus direitos.

Foi a partir disso que o trabalho ganhou status de direito social, com o escopo de mitigar greves, bem como dirimir os conflitos existentes entre a classe trabalhadora nas empresas e entre sindicatos e trabalhadores (Ribas; Ribas; Vasconcellos Júnior, 2023). E isso abriu caminho para o surgimento do Direito do Trabalho por meio da intervenção estatal nas relações entre empregado e empregador visando o equilíbrio através da observância das desigualdades econômicas e jurídicas entre os mencionados sujeitos (Ferreira; da Rocha; Ferreira,

2020) e, desta forma, passaram a assegurar os direitos e as garantias dos trabalhadores, permitindo, assim, melhores condições de trabalho aos mesmos.

Subordinação, na esfera trabalhista, trata-se de uma premissa baseada no contrato de trabalho, no qual as partes, na celebração do mesmo, obrigam o trabalhador à prestação de uma atividade preestabelecida e, em contrapartida, o empregador realiza a remuneração do mesmo por meio de um salário. O trabalhador deve estar em uma relação de dependência ante o empregador e que essa dependência constitui um dos requisitos indispensáveis para que o trabalhador seja considerado empregado.

Jornada de trabalho é o tempo que o empregado fica à disposição do empregador, conforme previsão no artigo 7º da CF, além dos artigos 58 e 58-A, CLT.

É considerada jornada exaustiva de trabalho aquela que ultrapassa o tempo legalmente estabelecido, ou seja, ultrapassa a jornada ordinária desde que de forma recorrente e que comprometa a saúde e o bem-estar físico e mental do trabalhador. Surge, então, a necessidade de se regular esse período, tanto na duração diária quanto no intervalo de um dia para o outro.

Os trabalhadores sempre reivindicaram uma limitação da jornada de trabalho, para que pudessem administrar o seu tempo entre família, trabalho e lazer, entre outros. Conforme apregoa o artigo 6º da Constituição Federal, o lazer é direito social do indivíduo e, de igual maneira, o artigo 7º da Carta Magna, estabelece a jornada de trabalho ordinária (Ribas; Ribas; Vasconcellos Júnior, 2023), entretanto, esse direito vem sendo desrespeitado, o que acarreta consequências na vida do trabalhador no âmbito familiar, social, pessoal e também no que se refere à saúde e, nesse ínterim, destaca-se o cansaço físico, mental e psicológico como a Síndrome de Burnout, conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional (Ribas; Ribas; Vasconcellos Júnior, 2023).

O contrato de trabalho permite ainda a modalidade do regime de teletrabalho que é a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, de forma preponderante (não necessita que a prestações e já realizada exclusivamente foradas dependências do empregador) ou não, como auxílio das tecnologias de informação e de comunicação, mas que não configure trabalho externo, como aduz o artigo 75-A, CLT. (Ribas; Ribas; Vasconcellos Júnior, 2023).

Exceto previsão em ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) ou CCT (Convenção

Coletiva de Trabalho), a utilização dos artefatos tecnológicos para a realização do teletrabalho não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão.

Ademais, foi a partir da crise sanitária mundial, pandemia de COVID-19 que a modalidade de teletrabalho se popularizou devido à adoção generalizada e urgente, da mencionada modalidade de trabalho, uma vez que houve a limitação da locomoção dos indivíduos gerando impacto de grande proporção na sociedade em geral e também nas empresas, que precisaram se adaptar rapidamente a um novo ambiente de trabalho, o que acarretou também alterações na forma de comunicação por meio das tecnologias digitais. E, para muitos trabalhadores, tornou-se difícil impor limites entre trabalho e vida pessoal.

A tecnologia e o trabalho sempre andaram juntas na evolução da sociedade, desde a primeira revolução industrial (1760) já haviam meios de implementar as tecnologias no seio do trabalho. A internet deixou de ser um simples luxo e passou a desempenhar um papel essencial na vida das pessoas, conectando indivíduos e fornecendo novas formas de comunicação e interação. Esse crescimento contínuo foi fundamental para criar as bases de um mundo mais digital e interligado (RNP, 2022, p.4).

Essas tecnologias se fizeram mais presentes como surgimento do COVID-19, haja vista a necessidade do isolamento sem que houvesse perda da produtividade laboral. Na verdade, a pandemia “serviu para o capital (e para o Estado) como grande laboratório de experimentação do trabalho com suporte das plataformas digitais” - RAICHELIS, 2023 - (Gomes, 2024, p.40).

Dentre os meios tecnológicos de informação e de comunicação, destaca-se a ferramenta *WhatsApp*, que é um meio de comunicação muito popular, permite a interação entre pessoa e pessoa e entre pessoa e grupo de pessoas, de forma instantânea e eficaz. Bastante utilizada, a referida ferramenta possibilita o compartilhamento de informações e conteúdos, envio e recepção de mensagens, vídeos, áudios e imagens em tempo real. (Nobre; Souza Neto; Andrade *et al.* 2023, p. 15173).

Os indivíduos, de forma geral, têm utilizado o WhatsApp tanto no trabalho quanto para uso pessoal. Entretanto, faz-se necessário estabelecer limites, tanto no que tange ao comprometimento do desempenho funcional com redução da produtividade quanto no que diz respeito ao esgotamento

profissional, (Nobre; Souza Neto; Andrade, 2023).

Direito à desconexão, trata-se do direito que o trabalhador tem de se manter desconectado do trabalho, ou seja, que ele não será importunado em seu descanso, tendo total liberdade para usufruir do seu tempo livre da maneira que melhor lhe aprouver para restabelecer o descanso físico, mental e dar a devida atenção às relações familiares e sociais. (Ribas; Ribas; Vasconcellos Junior, *et al.* 2023). E nem mesmo pelo *WhatsApp*, e-mail, ou outros meios, o empregador deve impor atividades laborativas, após a jornada ordinária de trabalho do empregado, nem nas férias, bem como nos intervalos inter e intrajornada, garantindo assim, direito ao descanso, à privacidade e à qualidade de vida.

No Brasil apesar de ainda não haver lei que regule o Direito de Desconexão (Kaiser; Carvalho, 2023, p.6), a Constituição Federal apregoa no artigo 7º, XIII, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 58 e 58-A, a carga horária da jornada de trabalho, ou seja, o tempo que o empregado fica à disposição do empregador (Ribas; Ribas; Vasconcellos Júnior, 2023, p. 448, 449). Ao ultrapassar esse limite de forma recorrente e causando prejuízos ao empregado, seja na sua saúde física ou mental, ou até mesmo no âmbito familiar, social e pessoal, tem-se o desrespeito ao direito à desconexão causado pelo empregador. Além dos dispositivos supra citados existem também Projetos de Lei que tramitam no Senado Federal (Projeto de Lei nº 4044/2020 – Senador Fabiano Contarato) onde no bojo do seu artigo 1º versa sobre direitos sociais: O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada. E na Câmara dos Deputados (Projeto de Lei nº 4579/2023 – Deputado Fábio Teruel) que visam proteger o trabalhador através da positivação do direito à desconexão. Este último Projeto de Lei de nº 4579/2023, por exemplo, propõe a inclusão do artigo 75-G com dois incisos e três parágrafos à Consolidação das Leis do Trabalho. Entende-se por direito à desconexão do trabalho a prerrogativa do empregado de não ser obrigado a responder comunicações profissionais, como mensagens eletrônicas, chamadas ou qualquer outro meio de comunicação, fora da jornada de trabalho pactuada no contrato de trabalho ou durante seus períodos de descanso ou férias, podendo esse descumprimento acarretar sanções e multas ao empregador.

A França, local onde despontou o direito à desconexão, já legislou sobre o assunto em 2016 e promulgou a lei: *Loi travail ou Loi El Khomri* onde ficou estabelecido que empresas com mais de 50 funcionários deverão adotar medidas de regulação das ferramentas digitais, com o intuito de garantir o tempo de descanso, férias, assegurando equilíbrio nos âmbitos pessoal, profissional e familiar do trabalhador. (Ribas; Ribas; Vasconcellos Júnior,. 2023).

A inobservância do direito à desconexão por parte do empregador implica prejuízos a si mesmo, uma vez que ele poderá arcar com os custos do pagamento de indenizações, horas extras, afastamentos, adicional noturno, entre outros.

Ao passo que, respeitar o direito ao descanso do trabalhador gera benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado, pois de um lado, não haverá a incidência dos afastamentos ou acidentes em decorrência das jornadas exaustivas; e do outro lado, o empregado trabalha mais bem-disposto e assim rendendo melhor no desempenho de suas funções. (Freitas, 2021, p.991)

“A pandemia de COVID-19 impactou a sociedade em geral e ,em particular, as empresas, as quais precisaram se ajustar a novo e inesperado ambiente de trabalho, que exigiu, dentre outros aspectos, alterações na forma de comunicação, apoiadas pelas tecnologias digitais” (Nobre; Souza Neto; Andrade, 2023, p.15170).

Com a expansão de toda essa tecnologia da informação e da comunicação, a ferramenta como o *WhatsApp*, por exemplo, que a priori foi criada para entreter, informar e comunicar, como já mencionado, acabou servindo de instrumento para fomentar o desrespeito ao direito de descanso do trabalhador, o chamado direito à desconexão, uma vez que o trabalhador, utilizando da referida ferramenta em seu momento de lazer, por vezes, é surpreendido com uma mensagem do seu empregador, ainda que de forma sutil ou até mesmo impondo que o empregado desempenhe funções nos momentos que deveriam ser de descanso devido à facilidade de acesso e comunicação.

As Declarações e Tratados Internacionais que amparam o direito ao lazer, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 em seu artigo 24. Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas, o Protocolo de San Salvador de 1988 (art. 7º, g e h) que evidencia um limite de horas trabalhadas e ao gozo de um tempo livre ao trabalhador, e o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos,

Sociais e Culturais de 1966 (art. 7º) que sejam estabelecidas condições de trabalho justas e favoráveis havendo descanso e limitação da prestação do serviço.

A necessidade de estar conectado de forma permanente acarretou consequências para a vida do empregado, como: limitação do tempo livre, redução do tempo de lazer e a interferência na vida familiar, propiciando assim o surgimento de doenças laborais provenientes desse estilo de vida como a ansiedade, o estresse, a depressão, a síndrome de Burnout etc. (Ferreira; Rocha; Ferreira, 2020).

Dentre as doenças supracitadas, destaca-se a Síndrome de Burnout por estar intimamente ligada ao direito de desconexão, uma vez que, conforme o Ministério da Saúde é conhecida como a “Síndrome do Esgotamento Profissional classificada como distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”. Sendo, portanto, para esta doença, a principal causa o excesso de trabalho. A mencionada Síndrome é frequente entre profissionais que cotidianamente trabalham sob pressão constantemente. (Ribas; Ribas; Vasconcellos Junior, 2023).

Segundo a Associação Brasileira de Medicina do Trabalho, desde 1º de janeiro de 2022 a Organização Mundial da Saúde classificou a Síndrome de Burnout (CID11) como transtorno decorrente do trabalho. Esse reconhecimento acarretará consequências jurídicas nos processos trabalhistas (Ribas; Ribas; Vasconcellos Junior, 2023).

Caso um trabalhador proponha uma ação na justiça do trabalho devido à Síndrome de Burnout e restar comprovada, por meio de provas juntadas, que a doença é proveniente do trabalho, a empresa poderá ser responsabilizada e, nesse caso, sendo passível o pagamento de indenização ao trabalhador, tornando um risco jurídico e financeiro para empresa. (Ribas; Ribas; Vasconcellos Júnior, 2023).

Ressalta-se ainda a importância do entendimento de que o direito à desconexão do trabalhador não traz benefícios apenas ao empregado, mas também ao empregador que contará com um empregado satisfeito, assíduo, saudável, com disposição para o trabalho por estar descansado da jornada de trabalho anterior, ou seja, com um rendimento muito maior (Freitas, 2021) e, a contrário senso do que fora mencionado, um empregado que esteja infeliz e cansado, não prejudica só a si, uma vez que ficando doente acaba faltando mais ao trabalho e sobrecarregado,

estressado, passa a tratar colegas trabalho e clientes de forma inadequada (Freitas, 2021, p. 991) e os prejuízos ao empregador não param por aí, pois existe a possibilidade de responsabilização judicial deste pelos danos ao empregado e para exemplificar, têm-se julgados do Tribunal Regional do Trabalho.

Ressalta-se que o desrespeito ao direito à desconexão gera prejuízos também pecuniários uma vez direitos trabalhistas como horas extras e adicionais noturno deixam de ser pagos, ou seja, retira do empregado direitos essenciais para que se tenha uma vida digna. (Freitas, 2021, p.990).

### **3 METODOLOGIA**

O presente trabalho foi desenvolvido através de uma pesquisa explicativa que buscou subsídios que fomentassem o tema, trazendo meios que evidenciassem a transgressão do direito à desconexão e formas de mitigar a temática.

Os artigos utilizados como fontes de pesquisa foram selecionados entre os anos de 2020 e 2025 e foram feitas leituras ativas dos respectivos, sendo o material basilar para o desenvolvimento deste projeto.

Além disso, foi realizada pesquisa de campo voltada para o ambiente acadêmico, na Instituição de Ensino Superior Univértix Trirriense, afim de elucidar na prática como a temática do desrespeito ao direito de desconexão ocorre com a população próxima aos pesquisadores, ou seja, com os acadêmicos de todo o campus. O estudo foi embasado na plataforma Likert com a disponibilização do QRCode distribuído no campus, objetivou avaliar a realidade das demandas dos estudantes trabalhadores e com que frequência o desrespeito ao direito de desconexão acontece, visando também que essa contribuição venha despertar em cada um a importância desse direito que, por diversas vezes, é negligenciado e pouco conhecido. Essa pesquisa de campo embrionária também teve como escopo coleta de dados dos entrevistados que estejam passando por situações laborais onde se prioriza o trabalho em detrimento da saúde física e emocional.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Este projeto foi desenvolvido predominantemente por revisões bibliográficas acerca do direito à desconexão e suas nuances.

A análise revelou que o trabalhador tem o direito de, no seu período de descanso, ficar desligado de suas atividades laborativas depois de cumprida sua

jornada ordinária de trabalho, podendo usufruir do seu tempo livre da forma que lhe for mais adequada, seja nas férias, ou nos intervalos intra e interjornada para o devido e merecido descanso visando o restabelecimento do seu físico, do seu mental, bem como ter uma interação social e familiar, conforme Vasconcellos Júnior, 2023.

Criado para entreter e disseminar mensagens de texto e vídeos em real, o *WhatsApp*, utilizado tanto no trabalho quanto para uso pessoal, tornou-se uma das ferramentas tecnológicas mais utilizadas pelos empregadores/chefes para abusarem do seu poder diretivo, impondo demandas para além da jornada ordinária de trabalho. Entretanto, na visão de Andrade, 2023, faz-se necessário estabelecer limites, tanto no que tange ao comprometimento do desempenho funcional com redução da produtividade quanto no que diz respeito ao esgotamento profissional.

Além do cansaço excessivo que diminui a atenção e pode contribuir tanto para acidentes de trabalho quanto para o baixo desempenho, o empregado sofre com ansiedade, depressão, estresse e até a Síndrome do Burnout.

Para Vasconcellos Junior (2023), segundo a Associação Brasileira de Medicina do Trabalho, desde 1º de janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde classificou a Síndrome de Burnout (CID11) como transtorno decorrente do trabalho. Esse reconhecimento acarretará consequências jurídicas nos processos trabalhistas.

Os resultados do presente trabalho ratificam a relevância do tema apresentado em face dos problemas causados pela desobediência à desconexão do labor obreiro, corroborando com outros autores, que por meio de resultados semelhantes, evidenciou-se a problemática e a importância do tema.

A pesquisa foi realizada com um grupo de alunos da Univértix, Três Rios, dentre os 105 alunos submetidos a ela, em que 94,2% estão trabalhando atualmente.

Acerca da extensão da sua jornada de trabalho, 33,3% disseram que já precisaram estender sua jornada de trabalho e 14,6% disseram que frequentemente trabalham além de sua jornada laborativa.

No que concerne as formas de comunicação do empregador ao trabalhador, 86% dos entrevistados afirmaram que o *WhatsApp* é a ferramenta mais comum de comunicação entre eles, tal informação se dá pela evolução tecnológica. Além disso 79% acreditam que o *WhatsApp* dificulta o trabalhador em se desligar do trabalho.

Já no que tange a ansiedade ou outro desconforto causado devido à cobrança de demandas fora do horário da jornada ordinária, apenas 22,8% se manifestaram

positivamente e acerca da cobrança do patrão ou chefe gerando algum tipo de transtorno e/ou ansiedade com o contato, no horário de aula, 15,8% relataram ser incomodados durante as aulas.

O presente trabalho versou sobre o Direito de Desconexão esuasnuances. O trabalho é essencial na vida do ser humano, uma vez que é a forma de garantir sua subsistênciadesua família, maséprecisohaverequilíbriointreotrabalhoea vida pessoal do trabalhador, garantindo assim a concretização de seu projeto de vida.

Uma sem regras e condutas é uma sociedade doente, logo a dignidade do ser humano é posta à prova à medida que não conseguimos atender as demandas da humanidade em constante evolução e com cada vez mais necessidades.

O presente trabalho torna-se relevante para a sociedade uma vez que visa o bem estar social, pois além dos direitos trabalhistas suprimidos pelo desrespeito ao direito de desconexão, o tema também em uma visão geral mostra que o não respeito ao direito de descanso,tão importante paraque oempegado possa restabelecer suas energias para a j ornada de trabalho seguinte,viola preceito constitucional e dispositivos da CLT. E em uma visão mais específica,t raz à baila os riscos da jornada de trabalho excessiva: riscos à saúde do empregado, risco de baixo rendimento laborativo, riscos de responsabilização do empregador e os prejuízos na vida pessoal do trabalhador nos âmbitos familiar, pessoal e social.

Como forma de mitigar a problemática do desrespeito ao direito de desconexão, faz-se necessária a criação de leis específicas acerca do tema com foco em deixar claro que o desrespeito a esse direito é uma infração e com uma densa fiscalização sujeitando o empregador a responsabilização e punição com multas e outros meios de coerção para mitigar os danos aos trabalhadores.

Deixamos aqui uma provocação para que futuros pesquisadores abordem o tema com mais profundidade, ampliando o público alvo, distinguindo dentre eles, quantos são estagiários,há quanto tempo trabalham idades, entre outros e quem sabe até estender a pesquisa para além do campus universitário, uma vez que as pesquisas bibliográficas e o entendimento dos tribunais apontam que o assunto acarreta enormes prejuízos aos trabalhadores e seus familiares, bem como a vida em sociedade e o que esse impacto poderá causar na economia brasileira.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo demonstrou a importância do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador. Sendo um tema de bastante relevância na sociedade, uma vez que a grande parcela da população adulta é formada por trabalhadores. E como parte vulnerável na relação trabalhista, faz-se necessário que haja lei específica para regulamentar o tema a fim de garantir a proteção do trabalhador contra o desrespeito por parte do empregador.

Percebe-se que o avanço tecnológico impactou bastante as relações de trabalho e possibilitou ao empregador impor demandas de trabalho mesmo fora do horário da jornada ordinária. Entretanto é importante que o trabalhador descanse, se desconecte do trabalho para usufruir do seu lazer, do convívio social, familiar e de outras situações das quais se vê privado enquanto cumpre sua jornada de trabalho.

Portanto é preciso haver bom senso, equilíbrio, respeito e quando isso não acontece é importante haver responsabilização, por esta razão se tornará um problema não somente na esfera trabalhista, mas também será(ou já está sendo) um infortúnio da saúde pública.

Não há a pretensão de esgotar o tema e nem de trazer solução definitiva à questão, entretanto é importante ressaltar que as tecnologias de informação e comunicação precisam estar acompanhadas do direito, sendo necessária uma análise, uma discussão na sociedade para que fiquem evidente os riscos que o direito a desconexão sofre com o mau uso das tecnologias, bem como riscos à saúde do empregado devido ao excesso de trabalho e desta forma prejuízos ao empregador que poderá ter de arcar com indenizações, baixa produtividade do empregado e com seu possível afastamento seja por doença ou até por acidente de trabalho.

Faz-se necessário que o legislador se debruce sobre o tema, vivemos em um tempo em que quase não conseguimos acompanhar a velocidade da evolução social e com isso novas necessidades são apresentadas, e como é de obrigação jurisdicional acompanhar essa evolução para dar o devido garantismo à ordem social.

Visando, portanto, o bem da sociedade como um todo, uma vez que o Direito de Desconexão se evidencia na necessidade social, e por um viés de garantismo a vida humana, se tornando essencial que esse tema ganhe cada vez mais adeptos (relevância) que apresentem situações críticas e que chegaram ao ponto

de tal prática prejudicar a vida do trabalhador, lembrando que a não apreciação do tema e intervenção à sua prática implicará em problemas de saúde pública e também na saúde econômica do país.

## REFERÊNCIAS

ÂMBITO JUDICIAL: **Reestruturação do Processo** (Leinº 9.099/95, antecipação de tutela, recurso de agravo, hoje art. 3º do CPC etc.). Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9099.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2024.

ÂMBITO JUDICIAL: **Reformado Poder Judiciário** (Emenda Constitucional nº 45/2004). Disponível em:  
<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRAGA, Isadora Jullie Gomes. **A DESJUDICIALIZAÇÃO DO PROCESSO DE USUCAPIÃO DA PROPRIEDADE IMOBILIÁRIA PELA VIA EXTRAJUDICIAL**. 2016. Trabalho de conclusão de curso. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul. 2016.

BRANDELLI, Leonardo. Usucapião administrativa: **De acordo com o novo código de processo civil, 1ª edição**. Editora Saraiva, 2015. E-book. Disponível em:  
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502637009/>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Meta 9 do Poder Judiciário**. Brasília. 2024a. Disponível em:  
<<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/meta-9-do-poder-judiciario/>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Meta 9: Implementação da Agenda 2030**. Brasília. 2021b. Disponível em:  
<<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/meta9-09-08.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Provimento Nº 149/2023**. Brasília. 2023a. Disponível em:  
<<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5243>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução Nº 35 de 24 de abril de 2007**. Brasília. 2007a. Disponível em:  
<<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/179>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução Nº 85 de 19 de agosto de 2019**. Brasília. 2019a. Disponível em:  
<<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2988>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. **Convenção Interamericana dos Direitos Humanos**. 1969a. Disponível em:  
<[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm)>. Acesso em: 23

Mar.2024RASIL.CódigodeProcessoCivil.**LeiNº13.105de13demarçode2015.**

Disponívelem:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>.Acessoem:01out.2023.

BRASIL.Brasília,DF:PresidênciadaRepública,7dejulhode2009;188ºdaIndependência e 121ª da República. **Lei nº 11.977.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l11977.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11977.htm)>

Acesso em:24Mar.2024.

BRASIL.Brasília,DF:PresidênciadaRepública,31dedezembrode1973;152ºdaIndependência e 85º da República. **Lei nº 6.015/73.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6015compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6015compilada.htm)>Acessoem:24Fev.2024.

MINASGERAIS.TribunalDeJustiçaDoEstadoDeMinasGerais.**EstatísticasdoPoderJudiciário.**MinasGerais.2024.Disponívelem<<https://painel-estatistica.stg.cloud.cnj.jus.br/estatisticas.html>>.Acessoem:17Abr.2024.

MINASGERAIS.TribunaldeJustiçadoEstadodeMinasGerais.**PortariadaCorregedoria nº7.864/2023.**BeloHorizonte.2023.Disponívelem:<<https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/cpo78642023.pdf>>.Acessoem:25abr.2024.

MINASGERAIS.TribunaldeJustiçadoEstadodeMinasGerais.**ProvimentoConjuntónº93/2020.**BeloHorizonte.2020.Disponívelem:<<https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/vc00932020.pdf>>.Acessoem:25abr.2024.

GAMA, Gabriel Pereira. **A USUCAPIÃO EXTRAJUDICIAL E A DESJUDICIALIZAÇÃO NO DIREITO.** 2022. Monografia, Bacharel em Direito. Universidade São Judas Tadeu. São Paulo 26 Set. 2022. Disponível em:<<https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/c988cd91-0740-4c58-bfab-f7420164b901/full>>Acessoem:25abr.2024.

HILL,FláviaPereira.DESJUDICIALIZAÇÃOEACESSOÀJUSTIÇAALÉMDOSTRIBUNAIS: PELA CONCEPÇÃO DE UM DEVIDO PROCESSOLEGAL EXTRAJUDICIAL.**RevistaEletrônicadeDireitoProcessual**,[s.l.],v.22,n.1,2020.Disponívelem:<<https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/56701>>.Acessoem:25abr.2024.

LEITÃO,FernandadeFreitas.Umavisãogeraldausucapiãoextrajudicialcomamodificaçãointroduzidapellei14.382/22.**Migalhas**,Rio de Janeiro,ano2023.

Disponível em: <[Umavisaogeraldausucapiãoextrajudicialcomamodificaçãointroduzidapelelei14.382/22\(migalhas.com.br\)](https://mavisaogeraldausucapiãoextrajudicialcomamodificaçãointroduzidapelelei14.382/22(migalhas.com.br))> Acesso em: 26 Fev. 2024

LIMONGI, Sheila Ferrari. **Ausucapião extrajudicial: quais documentos são necessários, de acordo com o CPC atualizado pela Lei nº 13.465/2017 e Provimento 65 do CNJ?** .

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68230/a-usucapiao-extrajudicial-quais-documentos-sao-necessarios-de-acordo-com-o-cpc-atualizado-pela-lei-n-13-465-2017-e-provimento-65-do-cnj>> . Acesso em: 25 abr. 2024.

PEREIRA, Caio Márioda S. **Instituições de Direito Civil: Direitos Reais**. v. IV. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530990862/>> Acesso em: 27 abr. 20

24.

PROVENSI, Jamile Maria Gondek. **Usucapião Administrativo no novo Código de Processo Civil, Desjudicialização e Materialização da função social da propriedade imobiliária**. Curitiba, 2015, p. 10. Monografia. Escola da Magistratura do Paraná. Paraná. 2015. Disponível

em: <<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjPhP2op-uFAxUTrpUCHWVoBWoQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.fdsu.edu.br%2Frevista%2Findex.php%2Frevista%2Farticle%2Fdownload%2F58%2F92%2F265&usq=AOvVaw36TM43leYjAD3GYcbH0Pg&opi=89978449>> . Acesso em: 25 abr. 2024.

RIZZARDO, Arnaldo. **Direito das Coisas**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 264.

ROSENVALD, Nelson. **Direitos Reais**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 277.

SLYWITCH, Yuri Coelho. **Análise do procedimento de Usucapião extrajudicial e suas (des) vantagens**. 2022. 46f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/38451>. Acesso em: 12 Abr. 2024

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Direito das Coisas**. V. 4. São Paulo: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559647118. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647118/>> Acesso em: 10 mar. 2024.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Método, 2021.