

A JORNADA INVISÍVEL DOS GESTORES:

a exclusão dos gestores do capítulo II da CLT e a necessidade de revisão do inciso II do artigo 62 à luz do direito fundamental à desconexão

THE INVISIBLE HOURS OF MANAGERS:

the exclusion of managers from chapter II of the Brazilian Labor Code and the need to review item II of article 62 in light of the fundamental right to disconnect

Isabella Viecele de Menezes*

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães**

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.947>

RESUMO

O presente estudo analisa a tensão existente entre o avanço tecnológico e a efetividade das garantias laborais de limitação da jornada e de proteção à saúde dos empregados ocupantes de cargos de gestão. O problema central consiste em verificar se o art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao excluir os gerentes do regime geral de controle de jornada, permanece compatível com os princípios constitucionais que

* Advogada. Mestranda e bolsista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) em Fundamentos Constitucionais no Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Bacharela em Direito pela PUCRS. Currículo: <https://lattes.cnpq.br/5630018976173918>.

** Doutor, mestre e especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professor do curso de especialização da PUC-SP e dos programas de mestrado e doutorado da Faculdade Autônoma de Direito (FADISP-SP) e professor convidado da PUCRS. Articulista e autor de obras jurídicas. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/1039288116711181>.

asseguram o direito ao repouso, ao lazer e à desconexão laboral. A pesquisa tem como objetivo principal examinar a possibilidade de reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental implícito, extensível aos gestores, submetidos a regimes de disponibilidade permanente, em razão da hiperconectividade imposta pelas novas tecnologias e reforçada pela omissão legislativa. A metodologia adotada é de abordagem qualitativa, com natureza exploratória e descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. O estudo inclui, ainda, a comparação com a legislação francesa, pioneira na positivação do direito à desconexão dos trabalhadores. Conclui-se pela necessidade premente de uma reforma na legislação trabalhista baseada na Constituição Federal e nas demandas contemporâneas para revisão do art. 62 da lei.

PALAVRAS-CHAVE

Cargo de gestão. Direito à desconexão. Hiperconectividade. Isenção de controle de jornada. Jornada de trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the tension between technological advancements and the effectiveness of labor laws to guarantee limits to working hours and health protection for employees in management positions. The core problem consists in assessing whether article 62, II, of the Brazilian Labor Code retains compatibility with the constitutional principles that ensure the right to rest, leisure and disconnection from work even as it excludes managers from the standard set of provisions regulating working hours. The main goal of the research is to examine the possibility of recognizing the right to disconnect as an implicit fundamental right, one that is extendable to managers who are subjected to permanent availability due to a hyperconnectivity imposed by new technologies and reinforced by that legal void. The methodology employed is of a qualitative approach and an exploratory and descriptive nature, with a basis on literature review, documentary and case law research. The study also includes a comparison with French law and its pioneering codification of a worker's right to disconnect. It is concluded that there is a pressing need to reform labor laws in

abidance by the Federal Constitution and by current demands for a review of article 62 of the code.

KEYWORDS

Exemption from employee time tracking. Hyperconnectivity. Management position. Right to disconnect. Working hours.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 A vulneração do direito à limitação de jornada no regime de conectividade ininterrupta;
 - 3 A inconstitucionalidade material do art. 62 da CLT e a violação ao direito à desconexão dos gestores;
 - 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 02/12/2025.

Data de aprovação: 01/06/2026.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, acreditava-se que o progresso tecnológico proporcionaria ao ser humano mais tempo livre e melhoria na qualidade de vida. Contudo, observa-se o fenômeno inverso: a crescente subordinação do trabalhador às novas tecnologias, as quais ampliaram as formas de controle patronal e intensificaram o ritmo de trabalho. A expansão das comunicações digitais tornou possível ao empregador direcionar e supervisionar tarefas a qualquer hora e em qualquer lugar. Essa realidade desafia os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho, especialmente aqueles relacionados à limitação da jornada e ao direito ao repouso.

O cenário atual revela o fenômeno da hiperconexão e a emergência do chamado trabalhador ubíquo, permanentemente conectado ao trabalho e submetido à pressão constante de responder a demandas mesmo fora do expediente. Tal violação

aos períodos destinados ao descanso e à vida pessoal é responsável pelo surgimento de novas formas de adoecimento laboral.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943) prevê, em seu art. 62, exceções à regra geral de controle da jornada, excluindo dela, entre outros, os empregados que exercem cargos de gestão. Essa exclusão foi concebida em um contexto histórico anterior à hiperconectividade digital. A realidade contemporânea demonstra que, principalmente devido à facilidade de serem convocados e fiscalizados em período integral, muitos gestores são submetidos a jornadas extenuantes e a regimes de disponibilidade ininterrupta, sem proteção específica, o que revela a necessidade de avaliar o dispositivo legal à luz dos direitos fundamentais.

Diante desse panorama, o problema da pesquisa consiste em verificar se o art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) é compatível com a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), considerando o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais à limitação da jornada, ao lazer e à saúde, bem como se ele é, sobretudo, condizente com o cenário laboral atual. A pergunta central é: de que forma o direito à desconexão pode ser reconhecido como um direito fundamental implícito e aplicado aos gestores, cuja categoria é excluída do controle de jornada pela legislação infraconstitucional?

O objetivo geral do estudo é analisar o alcance e a aplicabilidade do direito à desconexão nas relações de trabalho envolvendo cargos de gestão, à luz da Constituição Federal e da jurisprudência trabalhista. Os objetivos específicos são: discutir os impactos da hiperconectividade na saúde do trabalhador, em especial dos gestores; identificar os fundamentos constitucionais e internacionais do direito à desconexão; avaliar o tratamento jurisprudencial conferido ao tema e examinar a necessidade de

manutenção ou reforma da previsão contida no art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943).

A metodologia adotada é de abordagem qualitativa e dedutiva, utilizando pesquisa bibliográfica e documental, com análise de textos legais, doutrinários e decisões judiciais recentes. A natureza da pesquisa é exploratória e descritiva, voltada à reflexão teórica e à proposição de uma leitura constitucional e analítica do art. 62, II, da CLT.

Por fim, a perspectiva adotada insere-se no campo do Direito Constitucional do Trabalho, compreendendo que os direitos fundamentais possuem eficácia direta nas relações privadas e devem orientar a interpretação e aplicação das normas infraconstitucionais.

2 A VULNERAÇÃO DO DIREITO À LIMITAÇÃO DE JORNADA NO REGIME DE CONECTIVIDADE ININTERRUPTA

Em decorrência do avanço das tecnologias, as novas formas de comunicação passaram a possibilitar que os empregadores coordenem e direcionem a atuação de seus empregados a qualquer momento e em qualquer lugar, configurando uma mudança significativa nas estruturas de subordinação típicas (Moreira, 2010). Nessa nova realidade, o trabalhador passa a se submeter a uma subordinação contínua, permanecendo disponível no período diurno e noturno, o que, segundo parte da doutrina, pode gerar uma **escravidão psicológica**, na qual os empregados se sentem compelidos a responder e-mails durante a madrugada ou a atender demandas de seus superiores fora do horário e do local de trabalho, por meio de aplicativos de mensagens instantâneas (Melo; Rodrigues, 2018).

Abandona-se a sociedade da disciplina para ingressar na sociedade do desempenho, e nesta verifica-se justamente a inversão (ou ampliação) do rol daqueles que são monitorados não

mais pelo horário, mas pelo resultado (Han, 2017). A partir desse contexto, surge a figura do trabalhador ubíquo, caracterizado pela disponibilidade permanente para o trabalho, em qualquer local e a qualquer momento, continuamente gerando produtividade (Moreira, 2012).

O motivo que leva o empregado a atender à crescente exigência de manter-se permanentemente conectado decorre do receio quanto à competitividade do mercado de trabalho e do temor do desemprego. Como observa Souto Maior, o uso das tecnologias evidencia importantes contradições, pois percebe-se a tensão existente entre a necessidade de estar continuamente disponível e a preocupação com o **não trabalho**, em um cenário social marcado pela constante inquietação e pelo medo de ser substituído (Souto Maior, 2003, p. 296).

Com o objetivo de resguardar os direitos dos trabalhadores, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943) instituiu um capítulo específico intitulado "Da duração do trabalho", que trata da limitação da jornada laboral. No entanto, embora exista tal previsão normativa, nem todas as categorias de trabalhadores são contempladas por essa proteção. Destaca-se, nesse contexto, a figura do empregado cuja principal obrigação consiste em manter-se permanentemente à disposição do empregador: o gerente.

Os incisos do art. 62 estabelecem as exceções à regra geral do capítulo II da CLT (Brasil, 1943). Esse dispositivo elenca três grupos de empregados que não estão sujeitos ao controle de jornada. São eles: "os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho", "os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial" e "os empregados em regime de teletrabalho (*home office*)" (Brasil, 1943, art. 62).

É necessário compreender que a exclusão dos gerentes decorre da caracterização desses trabalhadores como detentores de poderes de mando e chefia, dotados de autonomia e do exercício efetivo do poder diretivo. Tais empregados possuem, em regra, competência para admitir, dispensar ou aplicar sanções a outros trabalhadores, representar o empregador perante terceiros e perceber gratificação de função. Assim, o previsto no art. 62 da CLT foi concebido em um contexto histórico no qual a gestão empresarial e a comunicação com o empregador não eram amplamente acessíveis e imediatas.

No cenário contemporâneo, por outro lado, marcado pela hiperconectividade e pelo uso intensivo de tecnologias digitais, os trabalhadores, principalmente aqueles ocupantes de cargos de gestão, encontram-se submetidos a regimes de disponibilidade permanente e a exigências de produtividade que extrapolam os limites de uma jornada laboral saudável, e permanecem, ainda, desprovidos de proteção legislativa específica.

De todo modo, reconhece-se que, embora o artigo preveja a exclusão, tal previsão não autoriza a disponibilidade integral e ininterrupta do empregado, devendo-se assegurar a existência de períodos mínimos de descanso efetivo, livres de comunicações laborais e de demandas digitais. A aplicação automática do referido dispositivo configura abuso interpretativo, na medida em que suprime o direito à limitação da jornada sem respaldo fático concreto, impondo ao gestor regimes de sobrecarga e de hiperdisponibilidade.

A partir dessa constatação, torna-se necessário analisar o fenômeno da hiperconexão. A hiperconexão pode ser compreendida como a intensa e contínua ligação do indivíduo aos meios de telecomunicação, isenta de limitações espaço-temporais, situação que pode contribuir para o adoecimento dos trabalhadores (Gomes; Ribeiro; Ferreira, 2023). Conforme explicam Bonduki e Serau Júnior, a violação da limitação à

jornada de trabalho não constitui a única forma de afronta ao direito à desconexão. A sobrecarga laboral também configura uma causa da hiperconexão, na medida em que o empregador tende a aumentar significativamente o volume de tarefas atribuídas ao indivíduo que não se desconecta ao deixar o ambiente de trabalho (Bonduki; Serau Júnior, 2023).

Por essa necessidade contínua de subordinação, muitas vezes os gestores se submetem ao teletrabalho. Apesar de certas vezes a doutrina confundir o uso dos termos home office e teletrabalho, trata-se de institutos distintos, sendo aquele derivado deste, de forma que o primeiro é espécie do gênero teletrabalho (Brasil; Oliveira, 2022). No plano prático, em sua esmagadora maioria, os cargos exercidos em trabalho remoto ocorrem na modalidade de home office, o que justifica a confusão de nomenclaturas.

Conforme define Martinez, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho realizado com a utilização de meios telemáticos, como computadores e smartphones, fora das dependências dos estabelecimentos do empregador (Martinez, 2023). O texto legal adota predominantemente o termo **teletrabalho**, mas também faz referência à expressão **trabalho remoto**, conectada pela partícula **ou** ao vocábulo introduzido pela Medida Provisória n.º 1.109/2022 (Brasil, 2022b), posteriormente convertida na Lei n.º 14.442/2022 (Brasil, 2022a). Observa-se, assim, que o legislador emprega ambos os termos como sinônimos, sem distinção conceitual relevante (Fernandes, 2022).

Portanto, faz-se necessário mensurar os impactos do teletrabalho na dinâmica diária. Durante a pandemia da covid-19, verificou-se um aumento expressivo na adoção dessa modalidade, o que motivou a realização de diversas pesquisas sobre a temática. O estudo conduzido por Giacomello, Giongo e Ribeiro (Giacomello; Giongo; Ribeiro; Perez, 2022) com participantes inseridos em regime de teletrabalho demonstrou que 59% dos participantes relataram acréscimo na carga de

trabalho, 60% afirmaram trabalhar fora do horário previamente estabelecido e 49% perceberam redução em seus períodos de intervalo. A análise dos dados evidencia uma violação significativa ao direito de desconexão dos teletrabalhadores, cujas consequências se refletem no fato de que 68% dos entrevistados passaram a sentir maior nível de cansaço e exaustão (Giacomello; Giongo; Ribeiro; Perez, 2022).

A partir deste ponto, se faz necessário compreender o direito à desconexão, instituto que, primordialmente, coloca em debate a problemática da jornada de trabalho excessiva em contraposição aos direitos fundamentais sociais, também denominados direitos de segunda dimensão, constitucionalmente consagrados com o objetivo de garantir condições mínimas para uma vida digna à população e que exigem uma atuação positiva do Estado.

Os trabalhadores, enquanto titulares de direitos fundamentais, não podem ser submetidos a exigências patronais que os levem a exceder sua jornada de trabalho a ponto de comprometer sua integridade física e mental (Goldschmidt; Graminho, 2020). Logo, o direito à desconexão representa a liberdade de o indivíduo dispor de seu tempo de vida de forma autônoma e plena, sem qualquer vínculo ou interferência durante seus períodos de descanso.

Os juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida consignaram em sua obra:

No que diz respeito aos direitos à limitação da jornada e à desconexão do trabalho, o projeto é claro: o trabalho é direito fundamental social contido no art. 6º da Constituição. O direito a trabalhar não exclui, porém, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, enfim, o direito ao não trabalho (Almeida; Severo, 2014, p. 12).

Nos termos da lição de Souto Maior, o direito ao **não trabalho** não deve ser compreendido como a prerrogativa de não trabalhar, mas sim de trabalhar menos, com a finalidade de preservar a vida privada e a saúde (Souto Maior, 2003), bem como de estar livre do receio de sofrer indevidas interrupções na fruição plena dos períodos de intervalos e férias (Harff, 2017). É o direito do trabalhador de usufruir de seus momentos de folga com o fim de se revigorar (Melo; Rodrigues, 2018).

Brian Little, da Universidade de Cambridge (Reino Unido), afirma que precisamos encontrar nichos restaurados, um espaço na nossa vida em que podemos nos dar a permissão para sermos humanos, depois do trabalho, no almoço, no final de semana (Little, 2014). O problema, então, não reside propriamente no estresse decorrente do trabalho, mas na insuficiência de tempo destinado à recuperação. Souto Maior conclui que os períodos de repouso são a típica expressão do direito à desconexão, de maneira que desfrutar desses momentos com a mera possibilidade de contato com o empregador é suficiente para impedir o descanso pleno (Souto Maior, 2023).

Uma vez configurado o impedimento do descanso pleno, evidencia-se o surgimento de doenças relacionadas ao esgotamento mental. Pesquisas internacionais indicam que gestores tendem a relatar níveis mais elevados de *burnout* e estresse em comparação à média dos trabalhadores subordinados (Harter, 2021). Cumpre observar que a intensificação da conectividade laboral, verificada desde a difusão massiva dos dispositivos móveis e dos aplicativos de mensagens instantâneas, na segunda metade dos anos 2000, e acelerada pelo teletrabalho emergencial da pandemia de covid-19, alcança indistintamente toda a força de trabalho. Seus efeitos, contudo, são assimétricos: os empregados submetidos ao regime geral do capítulo II da CLT dispõem do controle de jornada como anteparo jurídico à disponibilidade permanente, enquanto os gestores,

excluídos dessa proteção pelo art. 62, II, permanecem expostos à cobrança contínua por resultados sem limite formal oponível ao empregador, acumulando ainda a responsabilidade pelo desempenho de terceiros e a função de intermediação entre as demandas da alta direção e as da equipe. No âmbito nacional, estudos também evidenciam que gestores e gerentes apresentam altos índices de desgaste emocional e sinais de esgotamento profissional, especialmente quando exercem funções de elevada responsabilidade e intensa carga emocional (Porciuncula; Venâncio; Silva, 2020).

Considerando as frequentes violações ao direito à desconexão na contemporaneidade e sua elevada incidência em cargos de gerência, questiona-se onde esse direito encontra previsão específica no ordenamento jurídico brasileiro e qual seria a base legal para a fixação de eventual indenização decorrente de sua ofensa. Tais aspectos serão examinados a seguir.

3 A INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL DO ART. 62 DA CLT E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO DOS GESTORES

Os direitos fundamentais, usualmente reunidos em um catálogo normativo, configuram garantias específicas voltadas à proteção de bens e posições jurídicas de especial relevância ou que se encontrem em situação de vulnerabilidade (Hesse, 1995). Diante disso, impõe-se analisar se o direito à desconexão pode ser compreendido como uma expressão dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico.

O direito à desconexão não resta expresso no texto constitucional, mas compreende-se como um direito materialmente constitucional, pois decorre da cláusula de abertura constante do art. 5º, § 2º, e do art. 7º, *caput*, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Nos termos do entendimento firmado por Ingo Wolfgang Sarlet (2012), com a leitura dos

referidos artigos, verifica-se a existência de duas espécies de direitos fundamentais: a) os direitos formal e materialmente fundamentais, que são aqueles expressos na Constituição; e b) os direitos apenas materialmente fundamentais, os quais não estão expressos no texto constitucional, porém são dotados de fundamentalidade (Canotilho, 2003).

No mesmo sentido, Manoel Gonçalves Ferreira Filho salienta que a Carta Magna vigente não pretende elencar de forma exaustiva os direitos fundamentais, reconhecendo a existência de direitos fundamentais implícitos, conforme expressam os dispositivos de lei citados, os quais demonstram que tais direitos implícitos decorrem dos princípios que lhes são característicos (Ferreira Filho, 2022). Dessa forma, mesmo não se encontrando positivado, a sistemática do ordenamento constitucional – caracterizada por sua densa carga axiológica – enquadra o direito à desconexão como um direito fundamental implícito, tendo em vista que decorre de outros direitos fundamentais expressamente previstos no texto constitucional.

Pode-se deduzir tal afirmação pela interpretação conjunta das disposições constitucionais (Bonduki; Serau Júnior, 2023): o art. 1º, III e IV, que asseguram, respectivamente, a proteção ao trabalho e à dignidade humana; o art. 5º, X, que garante a inviolabilidade da intimidade e da vida privada; o art. 6º, *caput*, que reconhece os direitos sociais, dentre os quais está o direito ao lazer; o art. 7º, XIII e XXII, que destacam, respectivamente, a duração do trabalho e a saúde do trabalhador; e o art. 170, que demonstra que a ordem econômica, fundada no trabalho, tem por fim último assegurar a existência digna (Brasil, 1988). Além dos fundamentos expostos, Minardi e Teixeira sustentam que o direito ao descanso e à desconexão devem ser compreendidos como matérias de segurança e saúde públicas, amparadas pelo dever estatal de proteção ao meio ambiente do trabalho e pelo direito fundamental à qualidade de vida, conforme estabelecem o inciso

VIII do art. 200 e o *caput* do art. 225 da Constituição Federal (Minardi; Texeira, 2022).

Para além do ordenamento interno, o referido direito possui respaldo no plano internacional, notadamente no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) (Organização, 1948), que garante a toda e qualquer pessoa o direito ao lazer, ao repouso, à limitação razoável da jornada de trabalho e às férias. Outrossim, a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Organização, 1981), ratificada pelo Brasil, esclarece no seu art. 3º (Brasil, 1994), alínea “e”, que o termo **saúde** deve ser compreendido como algo que abrange não apenas aspectos físicos mas também mentais que impactam diretamente a condição do trabalhador.

No mesmo sentido, a Convenção n.º 187 da OIT, embora não ratificada pelo ordenamento jurídico brasileiro, constitui também relevante parâmetro normativo internacional ao enfatizar a necessidade de formulação e promoção de políticas preventivas em matéria de segurança e saúde no trabalho. Tal instrumento propugna pela instituição de um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho (SST), estruturado a partir de legislação adequada, mecanismos eficazes de fiscalização e atuação coordenada das autoridades competentes, reforçando uma cultura de prevenção de riscos laborais (Organização, 2006).

Assim, o art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) não pode servir de escudo para práticas abusivas que imponham disponibilidade permanente ao gestor, colocando em risco sua saúde. A ausência de estipulação de jornada não implica inexistência de limites, havendo um limite implícito baseado no princípio da proteção à saúde e à dignidade do trabalhador. A exposição deste à sobrecarga de trabalho afronta, inclusive, a função social do trabalho.

Nesse sentido, parcela significativa da doutrina sustenta que o artigo em análise, de natureza infraconstitucional, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), por se mostrar incompatível com os princípios e normas da Lei Maior. Tal interpretação foi consolidada em 2007, com a aprovação do Enunciado n.º 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos seguintes termos:

17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, **confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT** (Brasil, 2007, grifo nosso).

Em sentido contrário, no ano subsequente, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o Recurso Extraordinário n.º 563.851/RS (Brasil, 2008), negou provimento por unanimidade a agravo regimental e manteve a decisão que reconheceu a constitucionalidade do art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943), afastando o controle de jornada dos empregados ocupantes de cargos de gestão. Assentou-se que o referido dispositivo não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), uma vez que não fixa jornada de trabalho superior à constitucionalmente prevista, limitando-se a excepcionar situações em que o controle de horário se mostra impraticável, em razão das peculiaridades das funções exercidas.

A Corte destacou, ainda, que o enquadramento no cargo de gestão exige o efetivo exercício de poderes típicos de direção,

muitas vezes em posição equiparada à de substituto do empregador, bem como o atendimento ao critério objetivo previsto no parágrafo único do art. 62 da CLT (Brasil, 1943). Ademais, o Tribunal entendeu ser inviável o reexame do conjunto fático-probatório para aferir eventual submissão ao controle de jornada, em razão do óbice da Súmula n.º 279 do STF (Brasil, 1963), concluindo pela inexistência de ofensa direta à Constituição (Brasil, STF, 2008).

Não obstante o entendimento firmado pela Suprema Corte, uma parcela da jurisprudência dos tribunais trabalhistas continua a adotar a orientação consagrada no Enunciado n.º 17 (Brasil, 2007), posicionamento que se apresenta em tensão com a interpretação constitucional consolidada pelo STF. A seguir, apresentam-se decisões judiciais que corroboram tal compreensão, fundamentadas na premissa de que o direito fundamental à limitação da jornada encontra-se expressamente assegurado no artigo 7º, XIII, da Carta Magna (Brasil, 1988):

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. A justa causa provoca consequências terríveis na vida profissional do trabalhador, devendo, por isso, ser cabalmente comprovada, ônus do qual não se desincumbiu a Ré. DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS. NÃO RECEPÇÃO DO ART. 62 DA CLT. **Entendo que o art. 62 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, uma vez que o direito à desconexão está presente no artigo 7, XIII, da Carta Magna, não sendo permitido à norma infraconstitucional estabelecer que determinados empregados sejam excluídos do amparo Constitucional.** Recurso Ordinário a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1). Processo n.º 0011763-17.2015.5.01.0067 (RO). Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2017a, grifo nosso).

RECURSO ORDINÁRIO. DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS, ADICIONAL NOTURNO,

INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADAS. NÃO RECEPÇÃO DO ART. 62 DA CLT. **Entendo que o art. 62 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, uma vez que o direito à desconexão está presente no artigo 7, XIII, da Carta Magna, não sendo permitido à norma infraconstitucional estabelecer que determinados empregados sejam excluídos do amparo Constitucional.** Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TRT-1. Processo n.º 0010838-74.2015.5.01.0017 (RO). Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2017b, grifo nosso).

Diante de tais premissas, indaga-se se, não obstante as manifestações doutrinárias e jurisprudenciais que apontam a incompatibilidade do art. 62 da CLT (Brasil, 1943) com a Lei Maior (Brasil, 1988), haveria distinção no tratamento jurisdicional conferido às demandas ajuizadas por empregados submetidos a controle documental da jornada e por aqueles ocupantes de cargos de gestão, quando buscam, perante o Poder Judiciário, a tutela do direito à desconexão.

Ao recorrer ao Poder Judiciário sob a alegação de violação ao direito à desconexão, o empregado com jornada de trabalho assegurada busca o reconhecimento de que a realização de atividades laborais como o recebimento de ligações, mensagens e e-mails fora do horário contratual, configura afronta ao seu direito ao repouso integral. Tal conduta patronal caracteriza dano moral *in re ipsa*, uma vez que o prejuízo é presumido e independe de comprovação específica (Brasil, 2024). Consequentemente, pleiteia-se a condenação do empregador ao pagamento das horas extras não remuneradas, seus reflexos legais, bem como indenização por dano moral ou existencial (Harff, 2017, p. 62).

JORNADA EXTENUANTE. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO. Constatada a jornada

extenuante a que era submetido rotineiramente o empregado, impõe-se o reconhecimento do dano moral *in re ipsa*, sendo presumível o alegado prejuízo de sua convivência familiar e que deve ser reparado pelo empregador. Precedentes do TST (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). Processo n.º 0010294-15.2024.5.03.0050 (ROT). Relator: Des. Sercio da Silva Peçanha. Órgão julgador: 8ª Turma) (Brasil, 2025c).

Situação diversa se apresenta quando o postulante ocupa cargo de gestão. Nessa segunda hipótese, conquanto seja frequente o labor habitual em sobrejornada, o art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) obsta o pleito de horas extraordinárias, ao presumir que o empregado investido em função de mando dispõe de autonomia na organização do próprio tempo de trabalho, exerce atribuições incompatíveis com a fixação prévia de horário e percebe gratificação de função não inferior a quarenta por cento do salário do cargo efetivo, na forma do parágrafo único do dispositivo. Reunidos tais elementos, a exclusão do regime do capítulo II da Consolidação importa a inexistência de parâmetro legal de jornada suscetível de ser excedido e, por consequência, o indeferimento do sobrelabor. Trata-se, todavia, de presunção relativa, que cede ante prova em sentido contrário produzida no caso concreto.

A jurisprudência trabalhista reconheceu, em certos casos, situações em que gestores fizeram jus ao pagamento de horas extraordinárias quando o excesso de trabalho ultrapassou limites razoáveis, evidenciando abuso de poder do empregador ou sobrecarga prejudicial à saúde. Nesses casos, contudo, o reconhecimento do direito ocorreu após a descaracterização da função de gestor, ao se constatar que o empregado não detinha, na prática, as características inerentes a essa espécie de emprego, enquadrado formalmente como **gestor** apenas para encobrir a realidade de um vínculo de subordinação comum.

A seguir, apresentam-se decisões proferidas por Tribunais Regionais do Trabalho nas quais se constatou, após a devida análise, que a parte autora não se enquadra na exceção prevista no art. 62 da CLT (Brasil, 1943), estando, portanto, sujeita à jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais:

DA JORNADA DE TRABALHO. DAS HORAS EXTRAS. DO INTERVALO INTRAJORNADA. DO INTERVALO INTERJORNADA. **Descaracterizada a exceção do art. 62, II [...].** Além disso, o dispositivo tem a vantagem de **impedir que o art. 62, II e § único, CLT, seja associado ao poder empregatício de nomear os cargos na empresa e usado como autorização à imposição de jornadas e de duração de trabalho de extensões incompatíveis com a CRFB e os direitos humanos, que garantem aos trabalhadores jornadas ordinárias e tendentes à redução progressiva, direito ao lazer, saúde, convívio familiar, social e político, direito ao estudo, à manifestação religiosa e cultural.** Direitos fundamentais e humanos cuja máxima efetividade depende de contenções e de redução na quantidade e intensidade do tempo de vida, individual e coletivo, que o ordenamento permite ser explorado pelos empregadores e tomadores de trabalho humano. Aplico o mesmo raciocínio às 11 horas de intervalo interjornada (art. 66, CLT), a fim de assegurar que tais horas sejam consecutivas e integralmente desfrutadas como tempo de descanso [...].

Como a parte reclamante pede horas extras e intervalos intrajornada, interpreto o pedido de boa-fé e com base no conjunto da postulação (art. 5º e 322, § 2º, CPC) para condenar a reclamada à indenização prevista no art. 71, § 4º, CLT, a saber, minutos suprimidos do intervalo intrajornada, com adicional de 50% e natureza indenizatória [...]. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). 25ª Vara do Trabalho de São Paulo. ATOrd: 1000212-

73.2025.5.02.0025. Relator: Lucas de Azevedo Teixeira) (Brasil, 2025a, grifo nosso).

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO. HORAS EXTRAS. GERENTE DE RELACIONAMENTO. CARGO DE CONFIANÇA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. RECURSO PROVIDO. 1. Recurso interposto pelo reclamante contra sentença que indeferiu o pagamento de horas extras trabalhadas a partir da sexta diária durante o período em que exerceu a função de Gerente de Relacionamento. 2. **A questão central é a comprovação do exercício de cargo de confiança**, cujo encargo era do reclamado, **o que o isentaria do pagamento de horas extras**, nos termos do artigo 224, § 2º, da CLT. 3. Não comprovado o exercício de cargo de confiança hábil a ensejar a concretização do suporte fático do referido dispositivo legal, faz jus o trabalhador bancário à percepção das horas excedentes da sexta diária como extras no período em que exerceu a função de Gerente de Relacionamento. 4. Recurso provido (TRT-4. Processo n.º 0020647-62.2022.5.04.0372 (ROT). Relator(a): Denise Pacheco. Órgão julgador: 7ª Turma) (Brasil, 2025f, grifos nossos).

CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. COORDENADORA DE CURSO. Para enquadramento na exceção prevista no art. 62, II, da CLT, é imprescindível que o empregado receba, no mínimo, 40% a mais do que o salário do cargo normal e possua efetivos poderes de mando e gestão, capazes de diferenciá-lo em seu ambiente de trabalho. Sendo exatamente essa a hipótese dos autos, não há horas extras a serem deferidas, inclusive a título de intervalo e adicional noturno, todos eles relativos ao período em que a reclamante atuou como coordenadora de curso (TRT-3. Processo n.º 0010291-21.2025.5.03.0181 (ROT). Relator: Marco Túlio Machado Santos. Órgão Julgador: 7ª Turma) (Brasil, 2025b).

Conforme leciona Souto Maior, poder-se-ia argumentar que o pagamento de um salário diferenciado, superior ao dos demais empregados, implicaria a compensação pelas horas trabalhadas além da jornada regular. Todavia, o autor ressalta que a limitação da jornada laboral não se restringe a uma questão de natureza econômica individual, mas constitui um tema de saúde pública e de interesse coletivo, essencial à preservação da integridade física e mental do trabalhador e, consequentemente, da própria sociedade (Souto Maior, 2003). Se a limitação da jornada de trabalho tem como finalidade a preservação da saúde do empregado, questiona-se por qual razão tal proteção não se estende ao empregado que exerce a função de gestão dos demais trabalhadores.

Embora, de fato, não exista proteção legislativa específica, à luz da análise das questões relativas à saúde do trabalho, conclui-se, em síntese, que há, de forma implícita, uma limitação da jornada para os gestores. A jornada de trabalho de tais empregados será aquela pactuada pelas partes. Desse modo, o controle da jornada não se dá por meio de registros formais, mas pelo próprio pacto contratual estabelecido.

Diante desse quadro, tem-se que tais empregados fazem jus às horas extras quando prestarem serviços em jornada além daquela contratualmente ajustada, desde que observados, em cada caso concreto, os limites impostos pela função social e econômica do contrato, pelos bons costumes e pelo princípio da boa-fé objetiva.

Logo, não se pode afirmar que as categorias mencionadas no art. 62 da CLT (Brasil, 1943) não estejam sujeitas a uma determinada jornada de trabalho. Caso contrário, seria necessário admitir que uma pessoa poderia ser contratada para trabalhar 24 horas por dia, situação que se observa em algumas decisões judiciais, as quais reconhecem a violação do direito ao

descanso mas deixam de considerar como horas de trabalho aquelas realizadas em momentos de aparente pausa:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. LABOR EM FÉRIAS. DANO MORAL. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMANTE E PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA. O reclamante sustenta que restou provado nos autos que, durante os períodos de férias, era acionado por e-mails e mensagens de WhatsApp para atender demandas do empregador, o que descaracteriza o descanso anual. Afirma que tal prática configura violação ao direito fundamental à desconexão, devendo ser reconhecido o labor no período e aplicada a penalidade prevista no art. 137 da CLT, com o pagamento em dobro.

As mensagens de WhatsApp e e-mails apresentados demonstram solicitações diretas de providências vinculadas ao exercício da função, em plena vigência dos períodos de férias. Tais acionamentos não se caracterizam como contatos ocasionais, mas como ordens de serviço que comprometeram a fruição integral do descanso.

Tal circunstância revela, de forma inequívoca, que o reclamante não usufruiu de forma plena e efetiva do descanso a que tinha direito, havendo quebra da finalidade precípua das férias, que é a recomposição física e psíquica do trabalhador (art. 134 da CLT).

[...] Dou provimento ao apelo do reclamante para condenar a reclamada ao **pagamento, em dobro, das férias gozadas** nos períodos de 17/07/2023 a 22/07/2023 e de 08/01/2024 a 21/01/2024, acrescidas do terço constitucional, nos termos do art. 137 da CLT, autorizada a dedução dos valores já quitados a idêntico título [...]

O descumprimento de obrigações trabalhistas, como o acionamento do autor durante o período

de férias e ausência de pagamento de adicional de periculosidade, não tem, por si só, a capacidade de gerar dano à personalidade do empregado, sob pena de banalização do instituto.

Assim, restando comprovados tanto o requisito subjetivo (poderes de mando e gestão) quanto o objetivo (remuneração superior ao padrão dos subordinados e acima da média de mercado), deve ser reformada a sentença para **reconhecer o enquadramento do reclamante no art. 62, II, da CLT.**

Consequentemente, **afasta-se a condenação ao pagamento de horas extraordinárias e de horas relativas ao intervalo intrajornada, pois o reclamante não estava sujeito ao controle de jornada.** (TRT-3. Processo n.º 0010999-92.2024.5.03.0153 (ROT). Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. Órgão Julgador: 9ª Turma) (Brasil, 2025d) (grifos nossos).

O parágrafo único do art. 62 da CLT (Brasil, 1943) não impõe o pagamento de uma verba específica sob a denominação de **gratificação de função** para caracterização do cargo de gestão. Exige-se apenas que a remuneração global do empregado seja substancialmente superior à dos demais trabalhadores, em razão das maiores responsabilidades inerentes ao cargo ocupado:

EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. DIREITO À DESCONEXÃO. DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TECNOLÓGICOS (APLICATIVOS). PAGAMENTO DEVIDO. O emprego de meios tecnológicos que impliquem elastecimento da jornada de trabalho, com comprometimento dos dias de repouso e feriados, atinge direito do trabalhador à desconexão e ao afastamento completo do ambiente laboral, cabendo ao empregador acautelar-se quanto ao seu

uso desmedido e que imponha ao trabalhador a obrigação de manter-se incessantemente conectado. **Esse direito alcança também os empregados sujeitos à regra do art. 62, II, da CLT, sendo-lhes devido o pagamento por trabalho realizado nesses termos.** Recurso Ordinário do reclamado não provido.

EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. PAGAMENTO EM PADRÃO SUPERIOR AOS TRABALHADORES SUBORDINADOS E CONDIZENTE COM AS RESPONSABILIDADES DISTINGUIDAS. SUFICIÊNCIA. O aspecto remuneratório encerrado na regra do parágrafo único do art. 62 da CLT não abrange obrigatoriedade do pagamento de rubrica específica sob o título de "gratificação de função", assegurando tão-somente que a assunção de responsabilidades distinguidas e ampliadas implique remuneração significativamente superior aos demais empregados da empresa, que desempenhem funções desprovidas de poderes de mando e gestão. Recurso Ordinário da reclamante provido parcialmente. (TRT-13. Processo n.º 0000782-06.2020.5.13.0006 (ROT). Relatora: Des. Ana Maria Ferreira Madruga. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2022c) (grifo nosso).

É necessário frisar, todavia, que o recebimento de remuneração superior não pode servir de justificativa para a imposição de uma jornada extenuante que acarrete prejuízos. Conforme já mencionado anteriormente, uma das consequências mais graves decorrentes da falta de descanso efetivo é o adoecimento, manifestando, por vezes, através da síndrome de *burnout*, atualmente reconhecida pela Classificação Internacional de Doenças - 11ª Revisão (CID-11) como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho (Brasil, 1991). Diante desse contexto, tem-se que a indenização cabível é o dano moral:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO.
GERENTE DE FILIAL. JORNADAS EXAUSTIVAS.

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIREITO À DESCONEXÃO. RECONHECIMENTO DE NEXO DE CONCAUSALIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. REFORMA DA SENTENÇA. 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos relacionados ao reconhecimento de doença ocupacional decorrente de esgotamento laboral (Síndrome de Burnout), à reintegração ao emprego com fundamento na estabilidade acidentária e à condenação por danos morais. **A autora afirma que exercia a função de gerente de filial e alega jornadas exaustivas**, acionamento constante em regime de sobreaviso e **falta de desconexão com o trabalho, o que teria contribuído para seu adoecimento**. Pleiteia, ainda, a nulidade da dispensa, sua reintegração ao emprego ou **indenização substitutiva, além de reparação por danos morais**. [...] III. RAZÕES DE DECIDIR [...]. Laudo pericial confirmou a existência de Síndrome de Burnout, vinculando-a como concausa ao ambiente de trabalho exaustivo, caracterizado por sobrecarga e necessidade de atendimento ininterrupto a demandas empresariais. 5. **A prova testemunhal e documental demonstrou que o reclamante, na condição de gerente de filial, era frequentemente acionado fora do horário contratual, comprometendo seu direito ao lazer e à desconexão. Essa conduta empresarial extrapola os limites do poder diretivo e configura ato ilícito, gerando dano moral presumido (*in re ipsa*)**. [...] 7. **O dano moral foi fixado em R\$20.000,00 em virtude da doença ocupacional e em R\$10.000,00 pelo comprometimento do direito à desconexão**, valores que atendem às finalidades punitiva, compensatória e pedagógica. IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso do reclamante parcialmente provido. Recurso do reclamado desprovido. Tese de julgamento: 1. A Síndrome de Burnout, quando comprovada como desencadeada

ou agravada por condições exaustivas de trabalho, caracteriza doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, atraindo a responsabilidade civil do empregador. **2. A violação ao direito à desconexão do trabalhador configura ato ilícito empresarial e enseja reparação por danos morais, independentemente do enquadramento funcional no artigo 62, II, da CLT.** 3. O nexo de concausalidade entre a atividade laboral e a doença ocupacional garante a estabilidade provisória prevista em lei, com direito à reintegração no emprego. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 62, II, e art. 791-A, § 4º; Lei nº 8.213/1991, arts. 19, 20 e 21, I; CF/1988, art. 1º, III. (Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7). Processo n.º 0000417-91.2024.5.07.0033 (ROT). Relator: Des. Emmanuel Teófilo Furtado, Órgão julgador: 2ª Turma), (Brasil, 2025h, grifos nossos).

DIREITO DE DESCONEXÃO. WHATSAPP. O acionamento de empregado fora do horário do expediente para solucionar questões relacionadas ao trabalho por WhatsApp **gera dano moral indenizável, quando realizado habitualmente, com prejuízo aos direitos fundamentais ao repouso e lazer** (artigos 6º e 7º, XIII e XV, da Constituição Federal). Recurso provido em parte. (Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5). Processo n.º 0000732-91.2024.5.05.0222 (ROT). Relator: Des. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2025g, grifo nosso).

Assim, reconhecido o nexo de concausalidade entre a ofensa ao direito ao descanso e o adoecimento, é devida a reparação moral com caráter compensatório, haja vista a violação aos direitos fundamentais.

A jurisprudência reconhece ainda, minoritariamente, o direito à indenização por dano existencial aos trabalhadores submetidos a

jornadas extraordinárias habituais, quando tal prática resulta na supressão do período de descanso constitucionalmente assegurado, acarretando prejuízos de natureza social e psicológica. Exemplo disso é o acórdão proferido em 2 de julho de 2015 pela 8ª Turma do TRT-4 no Recurso Ordinário n.º 0000255-35.2013.5.04.0205 (Brasil, 2014). Essa espécie de dano resulta de uma conduta patronal que impede o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade adequadamente.

A longo prazo, o dano existencial caracteriza-se por impedir que o trabalhador execute, dê prosseguimento ou recomece projetos pessoais de vida, prejudicando seu desenvolvimento de forma geral (Boucinnas; Alvarenga, 2013). No entanto, se faz relevante destacar que jurisprudência pacífica da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I) do TST concluiu que a prestação habitual de horas extras, por si só, não é suficiente para caracterizar o dano existencial. Assim, na ausência de prova de que a jornada excessiva tenha efetivamente causado prejuízo existencial, não há que se falar em indenização (Brasil, 2021).

Por conseguinte, outros Tribunais Regionais aprovaram teses jurídicas de que não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas (Brasil, 2016):

DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CABIMENTO. A indenização por **danos existenciais somente é devida quando comprovada conduta reprovável do empregador e efetivamente danosa ao empregado**. Não havendo prova da alegada exclusão da trabalhadora do convívio social e familiar, a mera prestação de horas extras não basta para presumir a violação a direito fundamental passível de reparação. (TRT-4. Processo n.º 0021334-32.2017.5.04.0334 (RO).

Relator: Des. João Pedro Silvestrin. Órgão julgador: 7ª Turma) (Brasil, 2019, grifo nosso).

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. Hipótese em que o reclamante **não logrou comprovar que tenha sofrido abalo psíquico decorrente de dano existencial pela alegada prática de extensas jornadas**, capaz de ensejar o dever de indenizar pela reclamada. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento (TRT-4. Processo n.º 0020479-46.2024.5.04.0451 (ROT). Relator: Luis Carlos Pinto Gastal. Órgão julgador: 10ª Turma) (Brasil, 2025e, grifo nosso).

Assim, uma vez comprovado que o trabalhador foi privado do convívio familiar e social, violando o direito ao lazer, ao descanso e, conseqüentemente, à dignidade da pessoa humana, configura-se o dano existencial e tem-se o direito à devida reparação:

JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DANO EXISTENCIAL. DIREITO À EXISTÊNCIA DECENTE. ART. 7º, D DO PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS - PIDESC. DIREITO À DESCONEXÃO. DIREITO AO LAZER. O direito ao trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais. Consiste numa forma de realização material e espiritual do ser humano. Refere-se à dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana a força do trabalho, e a valores indisponíveis, em especial aqueles pertencentes à esfera da personalidade, dado que funciona como identificação do indivíduo na sociedade. Assim, é justo que **a pessoa trabalhadora tenha assegurado o exercício do direito ao lazer, como necessidade biológica, dispondo de tempo livre para o repouso de seu organismo, e como meio à convivência humana, no seio de sua família e na inserção na comunidade em que vive**. A jornada de trabalho excessiva, ao tolher o

trabalhador do convívio familiar e social, viola o direito ao lazer e ao descanso e, por consequência, o princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CR/88) **caracterizando dano existencial, portanto, passível de reparação. Ademais, deve-se assegurar à pessoa trabalhadora o direito à desconexão do trabalho** (art. 24 da DUDH, art. 7º, d, do PIDESC, art. XV da DADH e art. 7º, XIII, CF/88) com medida de prevenção e precaução para se assegurar o meio ambiente laboral saudável e equilibrado (art. 225 c/c art. 200, VIII da CF/88). (TRT-3. Processo n.º 0010186-57.2023.5.03.0167 (ROT). Relator(a): Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2023a, grifos nossos).

O Direito do Trabalho, ao intervir nesta matéria, não tem por finalidade propiciar o enriquecimento do empregado em razão das extensas jornadas laborais prestadas, mas, sim, impedir que tais jornadas exaustivas existam. No âmbito trabalhista, as dimensões de aplicação dos direitos fundamentais apresentam caráter transversal ou diagonal, significando que tais direitos não se limitam à relação entre o Estado e o cidadão (dimensão vertical), mas se estendem também às relações entre particulares, como ocorre na relação entre empregador e empregado, a qual se caracteriza por sua assimetria estrutural e jurídica. Assim, por meio da regulação e fiscalização, busca-se proteger o indivíduo contra a fácil violação de seus direitos.

Evidentemente, diante da impossibilidade de fiscalização plena de todas as situações concretas, o resultado prático acaba por se traduzir na imposição de sanção econômica ao empregador, revertida em favor do sujeito lesado. Todavia, tal medida possui caráter pedagógico, voltado a desestimular condutas empresariais que comprometam a saúde e a dignidade do trabalhador em questão (Souto Maior, 2003).

Ainda, em posição oposta à simples reparação pecuniária por meio da indenização por danos morais como solução suficiente para compensar o desgaste vivenciado pelo gerente submetido à conexão permanente, Luiz Marcelo Góis defende a necessidade de uma previsão legislativa específica que enfrente o cerne do problema. O autor ressalta que, embora não se possa considerar como **tempo à disposição** o período em que o trabalhador apenas permanece conectado à empresa, na prática, “nos horários de descanso, é corriqueira a troca de mensagens relacionadas ao trabalho, via e-mails ou acessos digitais ao ambiente remoto de trabalho” (Góis, 2015, p. 4).

Igualmente, o art. 4º da CLT (Brasil, 1943) é expresso ao dispor que se considera como tempo de serviço efetivo não apenas aquele em que o subordinado executa ordens ou realiza tarefas, mas também o período em que permanece à disposição do empregador. Tal entendimento decorre do fato de que o empregado integra-se à organização e à finalidade econômica da empresa (Almeida; Severo, 2014), cedendo parte de seu tempo de vida em favor do empregador, que, em contrapartida, remunera-o justamente pela concessão deste tempo.

Nesse contexto, se faz necessário mencionar a decisão mais recente e relevante acerca da matéria, proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho. No julgamento do Incidente de Recurso Repetitivo n.º RR-11434-31.2015.5.03.0008 (Brasil, 2025j), a Corte fixou o Tema n.º 308 (Brasil, 2025i), consolidando o entendimento de que o empregado ocupante de cargo de confiança, enquadrado no art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943), possui direito ao pagamento em dobro dos dias de repouso semanal remunerado trabalhados e não compensados. A decisão reafirmou que, embora excluído do regime geral de controle de jornada, o gestor permanece submetido às normas de proteção ao repouso semanal remunerado. Assim, reconheceu-se que a remuneração diferenciada inerente ao cargo não possui o condão

de absorver ou substituir o direito fundamental ao descanso. Ademais, a Corte reiterou a aplicação da lógica consolidada na Súmula n.º 146 do TST, segundo a qual o trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensado, deve ser remunerado em dobro (Brasil, 2003b).

Porém, mesmo diante da consolidação jurisprudencial relativa ao repouso semanal remunerado, ainda permanece necessária a edição de legislação específica destinada à regulamentação do direito à desconexão laboral. Com vistas a suprir essa lacuna, o Projeto de Lei n.º 5.581/2020 (Brasil, 2020) dispõe sobre o direito à desconexão dos teletrabalhadores, prevendo, entre outras medidas, a instituição de um código de conduta pelas empresas que possuam mais de cinquenta empregados, que verse sobre a desconexão do trabalho e oriente quanto à conciliação entre a vida doméstica e profissional dos integrantes do regime de teletrabalho. Por analogia, é possível sustentar a aplicabilidade dos princípios desse projeto também aos gerentes, uma vez que, assim como os teletrabalhadores, são excluídos da regra geral do art. 58 da CLT (Brasil, 1943).

Passa-se, agora, à análise de como o direito à desconexão dos gestores vem sendo tratado em uma legislação que já incorporou alterações decorrentes do impacto da revolução tecnológica sobre as relações de trabalho.

A França, pioneira, garantiu o direito à desconexão mediante a edição da Lei n.º 2016-1088 (França, 2016), conhecida como *El Khomri*, que vigorou a partir de 2017 e alterou o *Code du travail* (França 2022) para incluir o tema. A lei, que tinha dentre suas justificativas os altos índices de doenças decorrentes do excesso de trabalho, assegura aos empregados o direito de não responder comunicações eletrônicas e telemáticas de seus superiores hierárquicos quando não estiverem trabalhando (Scalzilli, 2020). A lei introduziu ao *Code* o art. L2242-8 (renumerado como L2242-17 em versões mais recentes), que prevê que, na negociação

anual sobre igualdade profissional e qualidade de vida no trabalho, sejam tratadas as modalidades do pleno exercício pelo empregado do direito à desconexão e a implementação pela empresa de dispositivos de regulação da utilização das ferramentas digitais, com vista a assegurar o respeito aos tempos de repouso e de férias, assim como à vida pessoal e familiar (França, 2022).

No art. L2242-17, alínea 7^a, há menção expressa de que as medidas de sensibilização devem compreender também o *personnel d'encadrement et de direction*, o pessoal de gerenciamento e direção da empresa:

Na falta de um acordo, pode-se fazer um regulamento, depois que receber o aviso prévio do comitê social e econômico. Este regulamento deverá definir os termos e condições para o exercício do direito à desconexão e prever também a implementação, para os trabalhadores e para o pessoal de treinamento e direção, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável de ferramentas digitais (França, 2022, tradução livre¹).

Assim, o direito à desconexão é concebido para todos, inclusive aqueles com cargo de supervisão/gestão ou direção, embora o texto não diferencie expressamente quanto à autonomia ou hierarquia real desses cargos. Ou seja, o direito está previsto para *salariés* (Éditions Tissot, 2025), ou assalariados, em geral, sem distinção legal explícita de que supervisores/gestores ou diretores fiquem fora.

¹ Do original: *A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*

O assalariado é a pessoa física que se compromete, em troca de uma remuneração, a trabalhar por conta e sob a direção de outra pessoa, denominada empregador (Éditions Tissot, 2025, tradução livre²).

Isso posto, à semelhança do que estabelece o código trabalhista francês (França, 2022), a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) deveria ser atualizada a fim de proceder à revisão do art. 62, adequando-o à nova realidade laboral e à Constituição Federal (Brasil, 1988), de modo a assegurar o direito à desconexão como limite intransponível, preservando sua efetividade enquanto direito fundamental. Tal revisão legislativa deve garantir a proteção dos empregados gestores, integrando-os à fiscalização de jornada e garantindo o direito ao repouso adequado, além de abordar a violação ao direito à desconexão, a qual tende, se perpetuada a omissão legislativa, a tornar-se cada vez mais recorrente no contexto contemporâneo de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo demonstrou que o direito à desconexão, ainda que não expresso textualmente na Constituição Federal (Brasil, 1988), é dotado de fundamentalidade material, uma vez que decorre diretamente dos princípios constitucionais. Sob essa perspectiva, trata-se de um direito fundamental implícito, cujo reconhecimento é indispensável à efetividade do próprio sistema de garantias do trabalhador.

Ao longo da pesquisa, verificou-se que o art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) constitui-se em um texto desatualizado que exclui os empregados em cargos de gestão do controle de jornada.

² Do original: *Le salarié est la personne physique qui s'engage, en contrepartie d'une rémunération, à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, appelée employeur.*

Entretanto, a realidade social e econômica contemporânea evidencia que, em grande parte dos casos, a falta de proteção legislativa acarreta a exigência de disponibilidade permanente dos gestores, comprometendo seu direito ao descanso, à saúde e ao convívio familiar.

Porém, com a análise jurisprudencial e da doutrina internacional, constatou-se que a ausência de controle de jornada não implica a inexistência de limites temporais à prestação laboral. Ao contrário, tais limites decorrem implicitamente dos princípios da função social do trabalho, da boa-fé objetiva e do dever de proteção à integridade física e psíquica do trabalhador. Assim, a aplicação literal do art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) sem uma leitura conjunta da Constituição (Brasil, 1988) viola o princípio da vedação ao retrocesso social e perpetua práticas abusivas que geram o adoecimento laboral, a exemplo da famosa síndrome de *burnout*.

Além disso, conforme evidenciado também pelos Tribunais Regionais do Trabalho, a mera indenização não é suficiente, sendo frequentemente utilizada de forma inadequada em razão da dificuldade de enquadramento do caso concreto na CLT (Brasil, 1943), seja como dano moral, existencial, seja como majoração salarial. Tal prática decorre do impedimento legal de pagamento de horas extras aos empregados em cargos de gestão, uma vez que estes se encontram excluídos do capítulo celetista que trata do controle formal de jornada. Assim, persiste a incerteza quanto à remuneração adequada a ser atribuída a esses empregados e se o pagamento de indenização é suficiente para refrear as práticas empresariais lesivas cometidas pelos empregadores.

Diante desse cenário, defende-se a necessidade de uma reforma legislativa do art. 62 da CLT, a fim de compatibilizá-lo com os direitos fundamentais do trabalhador. Propõe-se que o dispositivo seja reformulado a fim de assegurar o cumprimento do

horário pactuado no momento da contratação, o qual pode admitir certa flexibilidade, mas jamais pode ser desconsiderado a ponto de inviabilizar o descanso regular. Deverá, ainda, haver estipulação expressa do direito à desconexão como limite intransponível, garantindo que nem mesmo os empregados enquadrados na regra excepcional sejam privados de períodos efetivos de repouso e lazer. Tal alteração legislativa deve também estabelecer parâmetros objetivos para a comunicação entre gestores e empregadores fora do horário contratual, prevendo, inclusive, a responsabilidade civil do empregador em casos de violação reiterada desse direito.

Sobre a experiência comparada, notadamente o modelo francês revela-se um paradigma relevante. O *Code du travail* (França, 2022), ao introduzir o art. L2242-17, consolidou o direito à desconexão como elemento integrante da qualidade de vida no trabalho, abrangendo o *personnel d'encadrement et de direction*, o corpo de supervisão e direção. Tal previsão demonstra que o direito à desconexão deve ser universal, alcançando todos os empregados, independentemente do nível hierárquico, sob pena de esvaziamento de sua função protetiva.

Portanto, o Brasil deve inspirar-se no modelo francês, à luz da análise comparada, promovendo uma reforma legislativa que reconheça o direito à desconexão como expressão direta dos direitos fundamentais. A inclusão de mecanismos institucionais de autorregulação digital e de planos de prevenção ao excesso de trabalho, aliados à responsabilidade pedagógica do empregador, representam um passo indispensável para assegurar a efetividade do princípio da proteção e a concretização da justiça social no mundo do trabalho.

Em síntese, a atualização do art. 62 da CLT (Brasil, 1943) sob a ótica constitucional não constitui mera modernização da norma, mas sim imperativo ético e jurídico voltado à preservação do ser humano que trabalha, assegurando a todos uma jornada

saudável. Somente com a garantia de que nenhum trabalhador será lesado por jornadas abusivas e por meio da efetiva garantia ao direito de desconectar-se será possível harmonizar o avanço tecnológico com os valores essenciais que sustentam o Estado Democrático de Direito: a dignidade, a liberdade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de Almeida; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

BONDUKI, Maria Fernanda; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização. **Revista Brasileira de Direito Social**, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 83–101, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/265>. Acesso em: 30 jan. 2024.

BOUCINHAS, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 26-51, set. 2013. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078849>. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 5.581, de 17 de novembro de 2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá

outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2024]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção n.º 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL, Deilton Ribeiro; OLIVEIRA, Consuelo da Silva. O direito fundamental à desconexão no contexto do home office em tempos de pandemia e isolamento social. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, Pato Branco, v. 1, n. 1, p. 24-48, jan./jul. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unidep.edu.br/rdc-u/article/view/119>. Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10 de nov. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, para dispor sobre o pagamento do auxílio-alimentação e alterar regras do teletrabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 12 ago. 2026.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022**. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção por empregadores de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências de estado de calamidade pública sobre o trabalho e o emprego. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=1109&ano=2022&ato=6d5ITTU1kMZpWT075>. Acesso em: 12 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2.Turma). **Recurso Extraordinário RE 563.851 RS**. Relator: Min. Cezar Peluso, Brasília, DF. Julgado em 26 fev. 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur4058/false>. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n.º 279**. Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário. Brasília, DF, 1963. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2174>. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0011763-17.2015.5.01.0067 (ROT)**. 1ª Turma, Relator: Des. Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Rio de Janeiro, RJ. DEJT 10 mar. 2017a. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011763-17.2015.5.01.0067/2#551e74d>. Acesso em: 09 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010838-74.2015.5.01.0017 (ROT)**. 1ª Turma. Relator: Des. Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Rio de Janeiro, RJ: TRT1. Data de Publicação: 10 mar. 2017b. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT1/12712017>. Acesso em: 09 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Ação Trabalhista - Rito Ordinário n.º 1000212-73.2025.5.02.0025 (ATOrd)**. 25ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz do Trabalho: Lucas de Azevedo Teixeira. São Paulo, SP, data de julgamento: 17 out. 2025a. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/sentencas/TRT2/424592257>. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010186-57.2023.5.03.0167 (ROT)**. 1ª Turma. Relator(a): Des. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Belo Horizonte, MG, 08 nov. 2023a. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT3/101973572>. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010291-21.2025.5.03.0181 (ROT)**. 7ª Turma. Relator: Des. Marco Túlio Machado Santos. Belo Horizonte, MG, julgado em: 15 out. 2025b. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT3/135310466>. Acesso em: 05 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010294-15.2024.5.03.0050 (ROT)**. 8ª Turma. Relator: Des. Sérgio da Silva Peçanha. Belo Horizonte, MG, 16 out. 2025c. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT3/135452114>. Acesso em: 05 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010999-92.2024.5.03.0153 (ROT)**. 9ª Turma. Relator: Des. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. Belo Horizonte, MG, data: 15 out. 2025d. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT3/136216135>. Acesso em: 03 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Empregada que teve violado o direito à desconexão faz jus a indenização por danos morais, decide 2ª Turma.** Porto Alegre, RS. Publicada em: 17 out. 2024. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50687731>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região,). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0020479-46.2024.5.04.0451 (ROT).** 10ª Turma. Relator: Des. Luis Carlos Pinto Gastal. Porto Alegre, RS, 28 fev. 2025e. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/7kgSJxSTkpn8LKfeGMEog?&tp=HORAS+EXTRAS.+JORNADA+EXCESSIVA.+art.+62%2C+II+CLT>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0020647-62.2022.5.04.0372 (ROT).** 7ª Turma. Relator(a): Desa. Denise Pacheco. Porto Alegre, RS, 16 jul. 2025f. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/DLeCEi8vHkWIE6GZB6Y6Uw?&em=HORAS+EXTRAS.+GERENTE+DE+LOJA.+CARGO+DE+CONFIAN%C3%87A.+excesso+de+jornada+comprometeu+sua+sa%C3%BAde+e+descanso>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0021334-32.2017.5.04.0334 (ROT).** 7ª Turma. Relator: Des. João Pedro Silvestrin. Porto Alegre, RS, 19 abr. 2019. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021334-32.2017.5.04.0334/2#cc26779>. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário n.º 0000255-35.2013.5.04.0205**. 8ª Turma. Relator: Des. João Paulo Lucena. Porto Alegre, RS, julgamento: 02 jul.2015 28 set. 2014. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/Zkdyr1JXfQVpaw8NjpQxIw?&te=0000255-35.2013.5.04.0205>. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Tese Jurídica Prevalente n.º 2**. JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas. (Resolução Administrativa nº 15/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31.05.2016, considerada publicada nos dias 30 e 31.05.2016 e 01.6.2016. Acórdão Proc. TRT nº 0005009-82.2015.5.04.0000 IUJ. Porto Alegre, RS: TRT4, 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/tese-juridica-prevalente>. Acesso em: 28 out. 2025).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual**. Brasília, DF: ANAMATRA, 2007. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual>. Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000732-91.2024.5.05.0222 (ROT)**. 1ª Turma. Relator: Des. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Salvador, BA, 28 out. 2025g. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia->

nacional/citacao/acordaos/TRT5/58690958. Acesso em: 10 de nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000417-91.2024.5.07.0033 (ROT)**. Gab. Des. Emmanuel Teófilo Furtado, 2ª Turma. Fortaleza, CE, 17 fev. 2025h. Disponível em: <https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 09 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000782-06.2020.5.13.0006 (ROT)**. 1ª Turma. Relatora: Desa. Ana Maria Ferreira Madruga. João Pessoa, PB, data de publicação: 07 mar. 2022c. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/XeFaE2>. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso em Mandado de Segurança e Agravo 11429-40.2016.5.15.0137 (RRAg)**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF, 2 ago. 2021. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 2 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 146**. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Brasília, DF, 2003b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Recurso Repetitivo. Tema 308. **RR - 11434-31.2015.5.03.0008**. Tribunal Pleno. Relator: Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Brasília, DF,

julgamento em 8 set. 2025i. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr308-pdf>. Acesso em:
13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 11434-31.2015.5.03.0008**. Incidente de Recurso Repetitivo (Tema 308). [...] por unanimidade: I - Acolher a proposta de afetação deste processo para instauração do incidente de recurso repetitivo com o fim de reafirmar a seguinte tese: O empregado que ocupa cargo de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT, tem direito ao pagamento em dobro dos dias destinados a repouso, quando trabalhados e não compensados. II - Conhecer do recurso de revista no tema objeto do representativo, por contrariedade à Súmula n.º 146, e, no mérito, dar-lhe provimento, aplicando a tese ora reafirmada, para determinar o pagamento em dobro do labor realizado e não compensado nos dias destinados ao repouso. III - Determinar o regular prosseguimento do feito, diante da ausência de temas remanescentes. Relator: Min. Tribunal Pleno. Aloysio Correa da Veiga. Brasília, DF, DEJT: 15 set. 2025j. Disponível em:
<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TST/5b45e4b1a0ea8b5b14901abc3410926e>. Acesso em: 15 mai. 2026.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

ÉDITIONS TISSOT. Salarié: définition. **Lexique droit du travail**. Annecy: Éditions Tissot, [2026]. Disponível em:
<https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/salarie>. Acesso em:
27 out. 2025.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. Teletrabalho. **Virtuajus**, Belo Horizonte, v. 7, n. 12, p. 214-232, ago. 2022. DOI: 10.5752/P.1678-3425.2022v7n12p212-226. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731>. Acesso em: 29 out. 2025.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 42. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. *E-book*. p. 257.

FRANÇA. **Code du Travail** [Código do Trabalho]. Sous-section 3: Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail [Subseção 3: Igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida e condições de trabalho]. Artigo L2242-17. Alterado pela Lei n.º 2021-1018 de 2 de agosto de 2021, art. 4º. Em vigor desde 31 mar. de 2022. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/. Acesso em: 27 out. 2025.

FRANÇA. Loi n° 2016-1088, du 8 août 2016. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi El Khomri / Loi Travail). **Journal Officiel de la République Française**, Paris, n. 0184, texte n. 1, 9 août 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/texte>. Acesso em: 13 ago. 2026.

GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves; GIONGO, Carmem Regina; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; PEREZ, Karine Vanessa. Teletrabalho na pandemia de covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores. **Trabalho (En)Cena**, Palmas, v. 7, 2022. Disponível em:

<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/14708>. Acesso em: 8 mar. 2024.

GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, n. 106, 2015.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Ana Kelly Pimentel; RIBEIRO, Ewerthon Cruz; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão como forma de prevenir doenças ocupacionais no âmbito do teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, Belém, v. 4, n. 1, p. 152-169, jun. 2023. Disponível <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/121>. Acesso em: 15 fev. 2024.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão. Estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Eletrônica**: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017. DOI: <https://doi.org/10.70940/relet.2017.526>. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revista-eletronica/article/view/526>. Acesso em: 7 nov. 2025.

HARTER, Jim. Gallup Workplace. A exaustão dos gestores só piora. **Gallup Workplace**, Washington, D.C. 18 nov. 2021.

Disponível em:

<https://www.gallup.com/workplace/357404/manager-burnout-getting-worse.aspx>. Acesso em: 27 out. 2025.

HESSE Konrad. **Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland**. 20. ed. Heidelberg: C.F Muller, 1995, p. 136-7.

LITTLE, Brian R. **Me, Myself, and Us**: the science of personality and the art of well-being. Nova Iorque: PublicAffairs, 2014.

Disponível em:

https://archive.org/details/memysselfusscienc0000litt_u5i7.

Acesso em: 27 out. 2025. ISBN 978-1-61039-638-7

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MINARDI, Fabio Freitas; TEIXEIRA, Camila Juliane Diniz. O direito à desconexão no teletrabalho à luz do princípio constitucional da solidariedade. **Revista de Direito da FAE**, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 5-30, dez. 2022. Disponível em: <https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/102>. Acesso em: 25 out. 2025.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: um contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. As novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11, p. 15-52, 2012. DOI: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i11.209>. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209>. Acesso em: 4 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), em 10 dez. de 1948. Brasília, DF: UNICEF Brasil, [20--]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 13 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 155**. Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 22 jun. 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/268961/download>. Acesso em: 28 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 187**. Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho. Genebra: OIT, 15 jun. 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 28 out. 2025.

PORCIUNCULA, Alice Mariz; VENÂNCIO, Sandra Aparecida; SILVA, Cosme Marcelo Furtado Passos da. Síndrome de Burnout em gerentes da Estratégia de Saúde da Família. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p. 1555-1566, abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020254.22072018>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/mcNMvTJgsv5qCFqtGzrw6FN/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 28 out. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. *E-book*.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em: 01 abr. 2024.

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, jul./dez. 2003. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 17 out. 2025.