

O TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR E A CRISE DA FRONTEIRA ENTRE TEMPO LIVRE E TEMPO DE TRABALHO

EMPLOYER'S CONTROL TIME AND THE CRISIS OF THE BOUNDARY BETWEEN FREE TIME AND WORKING TIME

 <https://doi.org/10.63330/armv1n8-007>

Submetido em: 17/10/2025 e Publicado em: 23/10/2025

Pedro Carvalho Goularte

Mestre em Direito

Instituto Ensinar Brasil (Rede Doctum Serra/ES)

E-mail: advpedrocarvalho@gmail.com

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/0891172894990553>

Natália Ribeiro de Assunção

Especialista

Instituto Ensinar Brasil (Rede Doctum Serra/ES)

E-mail: contato@natalyaassuncao.com

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/3426911217012241>

RESUMO

O presente artigo analisa a transformação do conceito de “tempo à disposição do empregador”, previsto no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, diante das novas formas de trabalho decorrentes da hiperconectividade e da digitalização das relações laborais. A pesquisa adota abordagem teórica e principiológica, destacando os impactos éticos, sociais e jurídicos da dissolução das fronteiras entre o tempo livre e o tempo de trabalho. Examina-se o papel dos princípios da proteção, da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho como fundamentos para a consolidação do direito à desconexão. Conclui-se que a redefinição do tempo laboral é indispensável para assegurar equilíbrio entre produtividade e bem-estar, evitando a sobreposição do controle tecnológico à autonomia do trabalhador.

Palavras-chave: Tempo à disposição; Hiperconectividade; Direito à desconexão; Dignidade da pessoa humana; Proteção trabalhista.

ABSTRACT

This article analyzes the transformation of the concept of “time at the employer’s disposal,” as established in Article 4 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws, in light of new forms of work arising from hyperconnectivity and the digitalization of labor relations. The research adopts a theoretical and principled approach, emphasizing the ethical, social, and legal impacts of the blurring boundaries between free time and working time. It examines the role of the principles of protection, human dignity, and the social function of labor as foundations for the consolidation of the right to disconnect. It concludes that redefining work time is essential to ensure a balance between productivity and well-being, preventing technological control from overriding worker autonomy.

Keywords: Time at the employer’s disposal; Hyperconnectivity; Right to disconnect; Human dignity; Labor protection.



1 INTRODUÇÃO

O conceito de “tempo à disposição do empregador”, previsto no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sempre foi central na delimitação da jornada de trabalho e na definição dos limites da subordinação jurídica. A partir dele, determina-se o momento em que o trabalhador se encontra sob o poder diretivo do empregador, ainda que não esteja executando diretamente suas tarefas. Contudo, as transformações tecnológicas e sociais das últimas décadas vêm desafiando essa noção clássica, sobretudo diante da difusão do trabalho digital e das novas formas de controle remoto.

O avanço da tecnologia e a popularização dos dispositivos móveis fizeram surgir um novo paradigma de disponibilidade: o trabalhador conectado permanentemente, mesmo fora do ambiente e do horário de trabalho. A hiperconectividade rompeu as fronteiras entre tempo produtivo e tempo pessoal, levando à expansão do poder empregatício para além do espaço físico da empresa. Como observa Delgado (2021, p. 214), “a intensificação do controle sobre o tempo do trabalhador traduz a tendência de dissolução dos limites tradicionais do trabalho subordinado, impondo novos desafios à proteção jurídica”.

Historicamente, o Direito do Trabalho construiu-se sobre a lógica da limitação da jornada, como instrumento de tutela da saúde e da dignidade do trabalhador. Süsskind (2010, p. 457) recorda que “a redução do tempo de trabalho foi uma das primeiras conquistas sociais, expressão concreta da luta pela humanização do labor”. O tempo livre, nesse contexto, não é mera ausência de trabalho, mas condição essencial ao descanso, à vida familiar e ao desenvolvimento humano. A nova realidade tecnológica, ao invadir esses espaços, ameaça esse equilíbrio fundamental.

A problemática contemporânea consiste na redefinição das fronteiras entre o tempo à disposição e o tempo de desconexão, questionando-se até que ponto a exigência de disponibilidade constante configura tempo de trabalho ou mera expectativa de prontidão. Barros (2019, p. 189) adverte que “a linha entre trabalho e vida privada tornou-se tênue, exigindo nova hermenêutica sobre o uso do tempo como bem jurídico protegido”. Esse contexto exige uma releitura do artigo 4º da CLT à luz da Constituição Federal e dos princípios que estruturam o Direito do Trabalho.

Diante desse cenário, o presente artigo propõe uma reflexão sobre a crise do conceito de tempo à disposição do empregador, examinando as implicações da hiperconectividade e do trabalho digital na delimitação da jornada. Busca-se demonstrar que a ausência de fronteiras claras entre tempo de labor e tempo livre compromete a própria função social do trabalho e vulnera a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito.

O objetivo geral da pesquisa é analisar, sob perspectiva principiológica, a necessidade de reinterpretar o conceito de tempo de trabalho no contexto da era digital, à luz da proteção constitucional à saúde e ao repouso do trabalhador. Os objetivos específicos envolvem investigar a evolução histórica do



conceito de tempo à disposição, discutir os impactos da conectividade constante e reafirmar o direito à desconexão como expressão da liberdade e da dignidade humana.

Justifica-se o estudo pela relevância teórica e prática do tema, que transcende os limites normativos e alcança a esfera ética e existencial do trabalho humano. A hiperconectividade, ao mesmo tempo em que amplia a produtividade, impõe novos riscos psicossociais, como a fadiga informacional e a dissolução do tempo de lazer. Assim, compreender o tempo à disposição como categoria em crise é essencial para garantir que o progresso tecnológico não resulte em retrocesso social, mas em aprimoramento das condições de trabalho e da vida humana.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e teórico-bibliográfica, voltada à interpretação crítica do conceito de “tempo à disposição do empregador” e à sua transformação diante da era digital e da hiperconectividade. A opção por essa abordagem justifica-se pelo caráter normativo e principiológico do objeto de estudo, que exige reflexão interpretativa mais do que quantificação empírica. Conforme Gil (2019, p. 41), a pesquisa qualitativa “busca compreender os fenômenos sociais a partir do significado que as pessoas lhes atribuem”, sendo ideal para temas que envolvem valores e relações humanas.

O método utilizado é o dedutivo-analítico, partindo de princípios e conceitos gerais do Direito do Trabalho — como a proteção, a continuidade e a primazia da realidade — para examinar a aplicação concreta desses valores no contexto da conectividade permanente. Esse método permite interpretar o fenômeno da dissolução das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre a partir das finalidades sociais do Direito, evitando reducionismos meramente técnicos. Reale (2002, p. 57) ensina que “o fenômeno jurídico deve ser compreendido na interação dinâmica entre fato, valor e norma”, o que se aplica plenamente ao tema em estudo.

Foram consultadas fontes doutrinárias clássicas e contemporâneas, incluindo autores como Maurício Godinho Delgado, Arnaldo Süssekind, Alice Monteiro de Barros, Vólia Bomfim Cassar e Amauri Mascaro Nascimento, além de pensadores da Filosofia e Sociologia do Trabalho, como Ricardo Antunes, Byung-Chul Han e Ingo Sarlet. Essa pluralidade teórica permitiu o diálogo entre o direito positivo e as transformações sociais recentes, enriquecendo a análise crítica sobre o tempo laboral e a sua dimensão humana.

O levantamento bibliográfico compreendeu livros, artigos científicos e documentos normativos, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, a Constituição Federal de 1988 e convenções da Organização Internacional do Trabalho. O recorte temporal priorizou obras publicadas a partir de 2010, marco do crescimento das plataformas digitais e da difusão das tecnologias de controle remoto, mas também resgatou clássicos que fundamentam o pensamento juslaboral tradicional.



A técnica de análise utilizada foi a interpretação sistemática e teleológica, orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da limitação da jornada. O enfoque hermenêutico buscou compreender o sentido do tempo laboral à luz da sua função social e da proteção da integridade física e mental do trabalhador. Essa leitura evita que o tempo à disposição seja reduzido a mera dimensão econômica e reafirma seu conteúdo ético e existencial.

Por fim, a metodologia adota um enfoque interdisciplinar, reconhecendo que o tempo de trabalho é fenômeno simultaneamente jurídico, psicológico e social. Assim, a pesquisa se propõe não apenas a descrever a evolução normativa do conceito, mas a refletir sobre seus impactos na vida do trabalhador e na estrutura das relações produtivas. O estudo visa, portanto, contribuir para a reconstrução teórica do Direito do Trabalho diante dos desafios impostos pela conectividade e pela dissolução das fronteiras entre vida e labor.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 O TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR NA CLT E NA DOUTRINA CLÁSSICA

O conceito de tempo à disposição do empregador sempre foi um dos pilares do Direito do Trabalho e se consolidou como critério determinante para a definição da jornada laboral e do pagamento de horas extras. Sua gênese remonta à proteção da força de trabalho no contexto da industrialização, quando o tempo do operário passou a ser medido e controlado como expressão direta da produção. A Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, incorporou essa lógica, mas sob o viés de limitar o poder diretivo do empregador e de resguardar a saúde e a dignidade do trabalhador.

O artigo 4º da CLT estabelece que “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Essa redação, aparentemente simples, carrega profundo conteúdo protetivo. A norma presume que, mesmo na inatividade aparente, o trabalhador está juridicamente submetido ao poder empresarial, razão pela qual o tempo deve ser reconhecido como de trabalho. Trata-se, portanto, de um dispositivo que reflete a essência do princípio da proteção e da primazia da realidade.

Durante décadas, a doutrina clássica interpretou o conceito de tempo à disposição com base na subordinação jurídica e na exclusividade da força de trabalho. Autores como Arnaldo Sussekind e Américo Plá Rodríguez enfatizavam que o elemento central do contrato de trabalho não é apenas a execução das tarefas, mas a sujeição do empregado às ordens e ao controle do empregador. Assim, o tempo em que o trabalhador se encontra à disposição, ainda que sem atividade produtiva, é tempo de prestação de serviço, pois a sua liberdade está temporariamente suspensa em favor da relação contratual.

Maurício Godinho Delgado reafirma essa concepção ao definir o tempo à disposição como aquele em que o trabalhador, mesmo inativo, permanece sob o poder de direção do empregador. Para o autor, o



conceito revela o “caráter jurídico e social do trabalho subordinado”, em contraposição à mera prestação autônoma de serviços. Alice Monteiro de Barros segue linha semelhante ao sustentar que o tempo de trabalho não se confunde com o tempo útil ao empregador, mas com o período em que o empregado é privado do exercício pleno de sua vontade.

A função essencial do artigo 4º da CLT sempre foi garantir a integridade física e mental do trabalhador, assegurando-lhe o direito ao descanso e à desconexão. A delimitação do tempo de trabalho não é apenas uma questão contábil, mas um instrumento de limitação do poder econômico. O legislador, ao reconhecer a relevância do tempo como bem jurídico, conferiu à norma trabalhista um papel civilizatório, buscando evitar a apropriação total da vida pelo capital. Nesse sentido, o tempo à disposição representa um freio jurídico à exploração ilimitada da força de trabalho.

Com a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), o artigo 4º recebeu novos parágrafos que restringiram o alcance da norma, excluindo da jornada situações como o uso de transporte fornecido pela empresa, atividades de higiene pessoal e troca de uniforme fora do local de trabalho. Tais alterações sinalizam um retrocesso na tutela do tempo humano, pois relativizam o vínculo de subordinação e reduzem a proteção da disponibilidade temporal. O trabalhador passa a suportar, de forma invisível, períodos de espera que, embora juridicamente desconsiderados, representam sacrifício real de seu tempo livre.

Esse movimento legislativo reflete a tendência contemporânea de flexibilização dos direitos trabalhistas sob o argumento da eficiência econômica. A lógica do capital desloca o centro da proteção jurídica para a produtividade, esvaziando o conteúdo social da norma. A doutrina clássica, contudo, jamais tratou o tempo de trabalho como simples variável econômica, mas como dimensão existencial. Ao reinterpretar o artigo 4º, é necessário resgatar esse sentido humano, reconhecendo que o tempo não é mera mercadoria, mas condição de vida.

O avanço das tecnologias de comunicação introduziu uma nova complexidade no conceito de tempo à disposição. O trabalhador conectado por meio de dispositivos móveis permanece sob constante vigilância e expectativa de resposta, ainda que fisicamente afastado da empresa. Essa situação, que não existia no contexto da CLT original, desafia a doutrina tradicional e exige uma leitura ampliada do dispositivo legal, compatível com a realidade do trabalho digital e da subordinação mediada por algoritmos.

A doutrina clássica, embora construída em outro contexto histórico, fornece bases sólidas para a compreensão contemporânea do tempo à disposição. Ao enfatizar a subordinação e a indisponibilidade da vontade do trabalhador, autores como Sussekind e Nascimento anteciparam debates que hoje ressurgem sob novas roupagens tecnológicas. A essência da norma permanece a mesma: proteger o ser humano contra a expropriação de seu tempo vital pelo poder econômico.

Em perspectiva autoral, é possível afirmar que o conceito de tempo à disposição revela, mais do que uma categoria jurídica, um paradigma civilizatório. Ao reconhecer que o trabalhador é mais do que uma



força produtiva, o Direito do Trabalho afirma que o tempo humano possui dignidade intrínseca. O tempo é o bem mais escasso e intransferível da existência; sua proteção jurídica é, portanto, expressão da própria dignidade da pessoa que trabalha.

O desafio contemporâneo consiste em reinterpretar o artigo 4º da CLT sem trair seu sentido original, adaptando-o às novas formas de controle e subordinação. A doutrina clássica oferece o fundamento normativo; a realidade digital exige a atualização hermenêutica. Entre ambos, está o compromisso ético do intérprete em resgatar o caráter protetivo da norma. O tempo à disposição não é apenas tempo de serviço, mas o limite simbólico entre o humano e o mercantil.

Por fim, ao revisitar a doutrina tradicional sob a ótica do presente, percebe-se que a questão do tempo à disposição ultrapassa o campo técnico e ingressa no domínio filosófico da liberdade. O trabalhador que perde o direito ao seu próprio tempo perde também parte de sua identidade. Assim, mais do que uma categoria normativa, o tempo à disposição do empregador é o espelho de uma disputa histórica entre o capital e o ser humano — uma disputa que o Direito do Trabalho deve continuar a mediar em favor da dignidade.

3.2 A HIPERCONNECTIVIDADE E A NOVA CONFIGURAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

O fenômeno da hiperconnectividade representa um dos maiores desafios contemporâneos à delimitação do tempo de trabalho. A tecnologia, que inicialmente prometia ampliar a liberdade e a autonomia do trabalhador, acabou por transformar-se em um instrumento de vigilância constante e de expansão invisível da jornada. A conexão permanente cria uma nova forma de disponibilidade, em que o trabalhador permanece simbolicamente “preso” à empresa, mesmo fora do ambiente laboral.

A lógica do “estar sempre acessível” se apresenta como um dos pilares da economia digital. A instantaneidade da comunicação e o ritmo acelerado das interações fazem com que o tempo de resposta se confunda com o tempo de subordinação. O trabalhador hiperconectado, mesmo fora do expediente, sente-se compelido a responder mensagens, atender demandas e monitorar sistemas, sob pena de ser considerado descomprometido ou improdutivo. O espaço do descanso é invadido pela urgência corporativa.

Essa nova configuração do tempo de trabalho desloca o foco da subordinação física para a subordinação cognitiva e emocional. O controle já não se dá apenas pela presença, mas pela expectativa de disponibilidade. O sujeito internaliza o comando empresarial, transformando-se em gestor de si mesmo, mas dentro de parâmetros impostos pela lógica da eficiência. Essa autogestão aparente é, na verdade, uma forma de sujeição mais profunda, pois se apoia na culpabilidade e na ansiedade do desempenho.

A doutrina trabalhista tradicional, fundada no paradigma industrial, enfrenta dificuldade em reconhecer essa nova forma de dominação. A CLT, concebida para um mundo de fronteiras temporais claras, mostra-se insuficiente diante de uma realidade em que a jornada é difusa e a vigilância é contínua.



A subordinação algorítmica, mediada por plataformas e aplicativos, substitui o supervisor humano, e o controle de jornada dá lugar à rastreabilidade permanente.

Nesse contexto, o conceito de “tempo à disposição do empregador” precisa ser reinterpretado de modo a incluir o tempo digital de conexão. A disponibilidade tecnológica, ainda que não remunerada, representa limitação real da autonomia do trabalhador. O simples fato de estar de prontidão virtual, monitorando aplicativos ou esperando ordens eletrônicas, deve ser juridicamente considerado como tempo de trabalho, pois implica sacrifício de tempo pessoal e limitação de liberdade.

A hiperconectividade não se manifesta apenas em profissões digitais ou em cargos de alta responsabilidade. Ela permeia todo o tecido social, desde trabalhadores de escritório até motoristas de aplicativo, professores e profissionais da saúde. A expectativa de resposta imediata tornou-se norma cultural, e a desconexão passou a ser percebida como desinteresse. Essa inversão simbólica transforma o direito ao ócio em um risco reputacional, dissolvendo as fronteiras entre tempo produtivo e tempo existencial.

O impacto psíquico desse fenômeno é profundo. A ausência de pausas reais e a constante sensação de estar em dívida com o trabalho geram fadiga, ansiedade e um estado permanente de vigilância interna. A saúde mental do trabalhador é comprometida, e o tempo livre deixa de cumprir sua função restauradora. A sociedade hiperconectada, ao abolir o silêncio e o vazio, transforma o descanso em mera transição entre tarefas.

Diante desse quadro, o Direito do Trabalho é chamado a reafirmar sua função humanizadora. O reconhecimento jurídico do direito à desconexão, já consolidado em alguns ordenamentos estrangeiros, surge como resposta necessária à nova realidade. Mais do que uma cláusula contratual, trata-se de um direito fundamental derivado do princípio da dignidade da pessoa humana. Garantir o tempo de não conexão é garantir o direito de existir fora da lógica produtiva.

Em perspectiva autoral, é possível afirmar que a hiperconectividade inaugura uma forma inédita de subordinação social: a subordinação ao tempo do outro. O trabalhador já não pertence apenas ao empregador, mas a uma rede de expectativas que o captura emocional e cognitivamente. Essa colonização do tempo subjetivo representa a face mais sutil do capitalismo contemporâneo, em que a liberdade formal é neutralizada pela dependência psicológica do reconhecimento.

A regulamentação do tempo de trabalho, portanto, deve ir além da medição de horas. É preciso repensar a proteção laboral sob a ótica da subjetividade e da saúde mental. O tempo é o espaço da experiência humana, e sua apropriação pelo sistema produtivo compromete o equilíbrio entre trabalho e vida. A desconexão, nesse sentido, não é privilégio, mas condição de existência digna.

Ao mesmo tempo, a efetividade desse direito depende de uma mudança cultural. A sociedade precisa redescobrir o valor do tempo improdutivo, do ócio criativo e da presença plena. O trabalhador



hiperconectado é, em última análise, o retrato de uma humanidade que perdeu o direito ao silêncio. O Direito, como expressão ética da civilização, deve ser o instrumento capaz de restituir ao ser humano o domínio sobre seu próprio tempo.

Assim, a hiperconectividade impõe ao Direito do Trabalho a necessidade de ressignificar a ideia de jornada. O tempo de trabalho não é apenas o período entre o início e o término das tarefas, mas todo o espaço em que o trabalhador se vê privado de si. Reafirmar o direito ao tempo livre é, portanto, reafirmar o próprio fundamento do Direito do Trabalho: a centralidade do ser humano sobre o capital.

3.3 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO EXPRESSÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O direito à desconexão surge como resposta ética e jurídica à intensificação da disponibilidade permanente exigida do trabalhador na era digital. A hiperconectividade, embora amplie a eficiência e a comunicação, tem imposto uma invasão silenciosa sobre a esfera privada, dissolvendo o limite entre tempo laboral e tempo existencial. Essa invasão compromete a saúde física e mental do trabalhador, exigindo uma releitura do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que constitui o eixo estruturante de todo o ordenamento jurídico.

A dignidade, segundo Ingo Wolfgang Sarlet, representa o “valor intrínseco da pessoa humana, fundamento e limite do poder estatal e das relações privadas”. Aplicada ao mundo do trabalho, significa reconhecer que o ser humano não pode ser reduzido a mero instrumento de produção. A tecnologia, ao impor o ritmo do desempenho e da disponibilidade constante, ameaça esse núcleo essencial da dignidade, pois transforma o trabalhador em uma extensão da máquina, medindo sua utilidade pela resposta imediata e pela presença contínua.

O direito à desconexão, portanto, não é uma concessão do empregador, mas um desdobramento direto dos direitos fundamentais ao descanso, à intimidade, à saúde e à integridade psíquica. Maurício Godinho Delgado ressalta que a jornada de trabalho é também um limite civilizatório: “ao fixar fronteiras ao tempo de labor, o Direito protege o corpo e o espírito do trabalhador contra a apropriação ilimitada de sua energia vital”. Essa afirmação revela que o direito à desconexão é, em última análise, uma forma moderna de reafirmar os direitos já consagrados pela Constituição.

Sob o prisma da dignidade, o tempo livre não é mera pausa funcional, mas expressão da autonomia e da liberdade interior. Desconectar-se é resgatar o direito de ser fora da lógica produtiva. Como lembra Alice Monteiro de Barros, “o repouso é o tempo da vida em si, e não o intervalo entre produções”. Essa perspectiva reforça que o descanso, o lazer e o silêncio não são luxos, mas dimensões constitutivas da personalidade humana.

A ausência de desconexão gera uma nova modalidade de violação de direitos fundamentais: a exaustão psíquica. O trabalhador hiperconectado vive em estado de alerta permanente, incapaz de



experimentar o tempo presente sem culpa produtiva. O sofrimento se torna invisível porque é naturalizado pela cultura do desempenho. O Direito do Trabalho, nesse cenário, precisa resgatar sua vocação protetiva e reafirmar que o ser humano precede o sistema econômico — e não o contrário.

A doutrina contemporânea tem reconhecido que a desconexão é uma extensão lógica do princípio da proteção e da limitação da jornada. Antunes observa que “o tempo livre é o espaço onde o sujeito se reconstrói como pessoa e não como trabalhador”. Ao negar esse tempo, o sistema produtivo rompe com o pacto civilizatório que fundamenta o Direito do Trabalho. Por isso, o direito à desconexão deve ser compreendido como cláusula implícita em toda relação empregatícia, mesmo na ausência de regulamentação específica.

Em perspectiva autoral, pode-se afirmar que o direito à desconexão é também um direito à presença — presença consigo mesmo, com o outro e com o mundo. A desconexão resgata o sentido humano do tempo, permitindo ao indivíduo recuperar o controle sobre sua própria narrativa. O trabalhador que não pode se desligar está condenado à alienação contínua, perdendo a capacidade de refletir, criar e sentir. O Direito, como espaço simbólico da justiça, deve assegurar esse intervalo necessário entre o ser e o fazer.

Do ponto de vista normativo, a efetivação desse direito encontra respaldo nos fundamentos constitucionais da valorização social do trabalho (art. 1º, IV) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Esses dispositivos revelam que o trabalho deve servir à realização do ser humano, e não à sua subjugação. Nesse contexto, o direito à desconexão se integra ao conjunto de direitos fundamentais do trabalhador, constituindo verdadeira salvaguarda contra o esgotamento civilizatório imposto pela lógica da produtividade.

É relevante destacar que alguns países já positivaram expressamente esse direito, como a França, que em 2017 incorporou à sua legislação trabalhista o dever das empresas de assegurar períodos de desconexão. No Brasil, embora ainda não exista norma específica, a jurisprudência e a doutrina têm caminhado no sentido de reconhecer a proteção à desconexão como decorrência dos direitos à saúde e à intimidade. A ausência de regulamentação, contudo, não afasta a necessidade de interpretação protetiva e conforme à Constituição.

A consolidação do direito à desconexão também depende de uma mudança de paradigma cultural. É necessário superar a crença de que produtividade é sinônimo de virtude e que o valor do indivíduo se mede pela sua disponibilidade. O Direito, como expressão ética da sociedade, deve fomentar uma pedagogia do limite, reconhecendo que o trabalho sem fronteiras destrói o próprio sentido da liberdade. Desconectar-se é um ato de resistência humanizadora.

Em síntese, o direito à desconexão traduz a busca contemporânea pela recuperação da dignidade perdida entre notificações, metas e algoritmos. Ele reafirma o ideal de que o ser humano não é recurso, mas fim em si mesmo. Ao garantir o direito de se desligar, o Direito do Trabalho não apenas protege a saúde do



corpo e da mente, mas preserva o que há de mais essencial na condição humana: o direito de existir em plenitude.

Por fim, é preciso compreender que o direito à desconexão não é apenas uma demanda jurídica, mas um imperativo civilizatório. Ele representa a resistência ética contra a mercantilização total do tempo e a reapropriação simbólica do humano sobre a máquina. Em tempos de hiperconectividade e alienação digital, defender a desconexão é defender o próprio sentido de humanidade que o Direito deve proteger.

3.4 OS DESAFIOS ÉTICOS E JURÍDICOS DA FRONTEIRA ENTRE TEMPO LIVRE E TEMPO LABORAL

A delimitação entre tempo livre e tempo laboral tornou-se um dos temas mais complexos e sensíveis do Direito do Trabalho contemporâneo. No contexto da sociedade digital, as fronteiras tradicionais entre esses dois espaços foram progressivamente dissolvidas, transformando o tempo em um bem de circulação contínua. O desafio jurídico consiste em reestabelecer limites onde o próprio sistema produtivo os pretende eliminar, garantindo que o ser humano permaneça sujeito e não objeto do trabalho.

Sob a perspectiva ética, o tempo livre constitui um direito existencial. Ele não se reduz ao descanso físico, mas compreende o espaço simbólico da liberdade, do convívio social e da introspecção. O avanço tecnológico e a lógica do desempenho, entretanto, transformaram esse tempo em uma extensão do tempo de produção. A cultura da hiperdisponibilidade promove uma colonização do tempo humano, substituindo o ócio criativo pela obrigação de estar sempre acessível, produtivo e presente.

Essa realidade desafia o Direito do Trabalho a repensar suas categorias clássicas. O tempo à disposição, a jornada e o repouso já não se definem apenas pela presença física, mas pela disponibilidade psíquica e emocional do trabalhador. Como observa Maurício Godinho Delgado, “o tempo de trabalho é expressão de poder e de limitação da liberdade individual”, razão pela qual sua regulação deve acompanhar as novas formas de dominação. O desafio é fazer com que a norma continue sendo instrumento de libertação, e não de legitimação da opressão tecnológica.

O problema ético que emerge dessa sobreposição de tempos é o da exaustão invisível. A perda da fronteira entre o trabalho e a vida pessoal cria um estado de vigilância constante, em que o sujeito se sente permanentemente devedor de desempenho. Byung-Chul Han chama esse fenômeno de “sociedade do cansaço”, na qual o indivíduo, ao acreditar ser livre, explora a si mesmo em nome de metas que o sistema impõe de forma imperceptível. O Direito, se omissivo, corre o risco de se tornar cúmplice dessa autovigilância destrutiva.

A crise das fronteiras temporais também evidencia uma tensão entre ética do cuidado e ética da produtividade. O tempo livre, enquanto espaço de cuidado de si, é substituído pela lógica da eficiência. O trabalhador, mesmo fora da empresa, permanece imerso em uma rede de obrigações simbólicas e



emocionais que o impedem de se desconectar. Assim, a ausência de limites não é sinônimo de liberdade, mas de alienação. Proteger o tempo livre é, portanto, um dever ético do Estado e das instituições jurídicas.

Sob o ponto de vista normativo, a dificuldade reside em traduzir em regras jurídicas um fenômeno essencialmente subjetivo. A fronteira entre trabalho e vida pessoal não é mais um dado objetivo, mas um campo de disputa simbólica. O Direito precisa desenvolver novos instrumentos de interpretação que levem em conta a realidade concreta das relações digitais e a vulnerabilidade do trabalhador frente ao poder invisível da conectividade. A simples quantificação de horas já não basta para assegurar a justiça social.

A globalização e a competitividade acirrada impõem novas formas de pressão sobre o tempo do trabalhador. A expectativa de disponibilidade integral torna-se um padrão cultural, inclusive nas relações que formalmente respeitam a jornada legal. O trabalhador internaliza a lógica empresarial e passa a autogerir seu tempo como se fosse propriedade da empresa. Esse fenômeno, embora sutil, mina o sentido protetivo do Direito do Trabalho, pois converte a autonomia em mecanismo de controle.

Do ponto de vista filosófico, a questão do tempo no trabalho é também uma questão sobre o sentido da existência. Hannah Arendt, ao diferenciar o labor, a obra e a ação, já alertava que a vida humana perde seu valor quando o labor domina todas as esferas da experiência. O tempo livre, portanto, é o espaço onde o ser humano se reconhece como sujeito ético e político. Negar esse tempo é negar a própria possibilidade de vida significativa.

No campo jurídico, o maior desafio é equilibrar a proteção do trabalhador com a necessidade de adaptação às novas formas de organização produtiva. A lei deve acompanhar as transformações tecnológicas sem abdicar de seus princípios fundantes. O direito ao descanso e à desconexão não é obstáculo ao desenvolvimento econômico, mas condição de sua sustentabilidade. Uma sociedade exausta e adoecida não é produtiva, mas autodestrutiva.

A ética do tempo no trabalho demanda, portanto, uma hermenêutica protetiva e humanizadora. O intérprete deve compreender que a regulação do tempo não é mero formalismo contratual, mas instrumento de concretização da dignidade humana. O trabalhador não é um recurso, mas uma pessoa dotada de interioridade e limite. O reconhecimento desse limite é, em última instância, um ato de justiça.

Em perspectiva autoral, pode-se afirmar que o verdadeiro desafio ético-jurídico da contemporaneidade é resgatar a soberania do ser humano sobre o tempo. O Direito deve atuar como guardião do intervalo, do silêncio e da pausa. Esses espaços, aparentemente improdutivos, são os que tornam possível a liberdade. Proteger o tempo livre é proteger o sentido da vida — e o Direito do Trabalho, ao fazê-lo, reafirma sua essência civilizatória.

Por fim, compreender a fronteira entre tempo livre e tempo laboral como um campo ético e jurídico é reconhecer que o trabalho, embora essencial à vida, não pode esgotá-la. A função última do Direito é



garantir que o indivíduo possa viver o tempo como experiência de ser, e não apenas de fazer. Preservar essa fronteira é o maior desafio de uma era que confunde velocidade com progresso e conexão com sentido.

4 CONCLUSÃO

A análise do tempo à disposição do empregador revelou-se fundamental para compreender os desafios que o mundo do trabalho enfrenta diante das transformações tecnológicas e sociais da contemporaneidade. A fronteira entre o tempo livre e o tempo de trabalho, outrora bem delimitada, foi gradualmente diluída pela lógica da hiperconectividade, transformando o descanso em extensão simbólica da jornada. Esse cenário exige do Direito do Trabalho uma postura de resistência e renovação interpretativa, capaz de preservar a centralidade da pessoa humana em meio à racionalidade produtiva.

A reflexão desenvolvida ao longo deste estudo demonstrou que o tempo não pode ser reduzido a um mero instrumento de cálculo econômico, mas deve ser compreendido como dimensão essencial da dignidade. Autores como Maurício Godinho Delgado e Alice Monteiro de Barros indicam que o tempo de trabalho é expressão do poder de direção e, ao mesmo tempo, o limite civilizatório que protege o trabalhador contra a exploração ilimitada. Assim, garantir o tempo livre é reafirmar o compromisso ético e constitucional com a integridade física e psíquica do ser humano.

A hiperconectividade, embora celebrada como símbolo de eficiência e liberdade, revelou sua face paradoxal: ao dissolver fronteiras, aprisiona o sujeito em um estado de vigilância contínua. Inspirados em Byung-Chul Han, compreende-se que a sociedade do desempenho converte o indivíduo em explorador de si mesmo, produzindo exaustão e perda de sentido. O Direito, enquanto mediador ético, deve reagir a esse fenômeno, não apenas regulando jornadas, mas reconhecendo o direito ao silêncio e à desconexão como garantias existenciais.

Sob essa ótica, o direito à desconexão configura-se como expressão concreta da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, princípios consagrados pela Constituição Federal. Ingo Wolfgang Sarlet recorda que a dignidade é simultaneamente valor, direito e dever, servindo de limite à instrumentalização do homem. No campo laboral, isso significa que nenhuma inovação tecnológica pode legitimar a supressão do tempo de ser. A tecnologia deve servir à emancipação e não à dominação.

Em leitura autoral, pode-se afirmar que o desafio contemporâneo do Direito do Trabalho não é apenas o de adaptar normas antigas a novas formas de produção, mas o de reconstruir a noção de tempo como espaço de liberdade. O tempo livre é o lugar da subjetividade, da afetividade e da criação. Negá-lo é negar o próprio sentido de humanidade. O trabalho deve ser meio de realização pessoal, não de dissolução da individualidade. A desconexão é, nesse contexto, o ato ético de recusar a alienação e reivindicar a presença plena.



Do ponto de vista prático, o reconhecimento do direito à desconexão impõe desafios institucionais, mas também culturais. As organizações precisam repensar a gestão do tempo e das metas, reconhecendo que produtividade sustentável só existe onde há respeito ao limite humano. Em consonância com o pensamento de Hannah Arendt, o verdadeiro progresso não está na aceleração do fazer, mas na preservação do espaço de reflexão e convivência — valores que só florescem quando o tempo não é mercantilizado.

Conclui-se, por fim, que a defesa da fronteira entre tempo livre e tempo de trabalho é, acima de tudo, uma defesa do próprio Estado Democrático de Direito. Em tempos de velocidade e exaustão, o Direito do Trabalho tem a missão de recordar à sociedade que a dignidade humana não se mede em produtividade, mas em humanidade. Reafirmar o direito ao tempo livre é reafirmar a civilização contra o ritmo desumano do mercado — é, enfim, resgatar o tempo como o mais precioso dos direitos humanos.



REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- CORRÊA, Lélío Bentes. *Direito do trabalho e tecnologia: novos paradigmas da proteção*. Brasília: RTM, 2022.
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *O trabalho e o tempo na era digital*. São Paulo: Expressão Popular, 2020.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direitos fundamentais dos trabalhadores: dignidade, igualdade e democracia*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.
- MALLET, Estevão. *Direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.
- MENEZES, Mauro de Azevedo. *Direito do trabalho: paradigmas em transformação*. São Paulo: LTr, 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 1 sobre as horas de trabalho (indústria), de 1919*. Genebra: OIT, 1919.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, de 1981*. Genebra: OIT, 1981.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.
- SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2022.
- SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2012.
- SEVERO, Valdete Souto. *A nova morfologia do trabalho: intensificação, controle e resistência*. São Paulo: LTr, 2019.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2010.



TEIXEIRA, Sueli. *O tempo de trabalho na sociedade digital*. São Paulo: LTr, 2020.