

AUTONOMIA, DIGNIDADE E A ESFERA TEMPORAL: UMA ANÁLISE KANTIANA DOS LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO E DO DIREITO À DESCONEXÃO

**AUTONOMY, DIGNITY AND THE TEMPORAL SPHERE: A KANTIAN ANALYSIS OF THE
LIMITS OF EMPLOYER POWER AND THE RIGHT TO DISCONNECT**

Artigo submetido em 05 de agosto de 2026

Artigo aprovado em 06 de agosto de 2026

Artigo publicado em 08 de agosto de 2026

Cognitio Juris

Volume 16 – Número 59 – 2026

ISSN 2236-3009

Autor:

Lina Andrea Santarossa Mussi^[1]

Resumo: O presente artigo analisa os limites normativos do poder empregatício sob a ótica da filosofia transcendental de Immanuel Kant, com foco no direito à desconexão. Investiga-se como a disponibilidade permanente do trabalhador, potencializada pelas tecnologias de informação, viola o imperativo categórico e a fórmula da humanidade. O estudo utiliza o

método dedutivo e a pesquisa bibliográfica para demonstrar que a captura do tempo de vida pelo capital descaracteriza o sujeito como fim em si mesmo, reduzindo-o à condição de mero instrumento. Conclui-se que a função social da empresa e a dignidade da pessoa humana impõem restrições cogentes à subordinação jurídica, exigindo a preservação de uma esfera temporal autônoma como condição de possibilidade para o exercício da liberdade externa e da integridade psicofísica do empregado.

Palavras-chave: autonomia; dignidade humana; direito à desconexão; immanuel kant; poder empregatício.

Abstract: This article analyzes the normative limits of employer power from the perspective of Immanuel Kant's transcendental philosophy, focusing on the right to disconnect. It investigates how the permanent availability of the worker, enhanced by information technologies, violates the categorical imperative and the formula of humanity. The study uses the deductive method and bibliographic research to demonstrate that the capture of life time by capital decharacterizes the subject as an end in itself, reducing them to the condition of a mere instrument. It is concluded that the social function of the company and the dignity of the human person impose mandatory restrictions on legal subordination, requiring the preservation of an autonomous temporal sphere as a condition of possibility for the exercise of external freedom and the psychophysical integrity of the employee.

Keywords: autonomy; human dignity; right to disconnect; immanuel kant; employer power.

1 INTRODUÇÃO

A contemporaneidade assiste a uma reconfiguração profunda das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de vida privada. A onipresença das ferramentas digitais de comunicação permitiu que o poder diretivo do empregador transcendesse os limites físicos do estabelecimento e os marcos temporais da jornada contratual. Nesse cenário, o trabalhador encontra-se em um estado de prontidão ininterrupta, fenômeno que a doutrina

contemporânea identifica como a erosão do direito à desconexão.

O problema central que se coloca não é apenas de ordem fisiológica ou econômica, mas fundamentalmente ético-jurídico: em que medida a subordinação jurídica pode avançar sobre a esfera temporal do indivíduo sem aniquilar sua condição de sujeito autônomo? Para responder a essa indagação, este artigo recorre à arquitetura moral e jurídica de Immanuel Kant.

A escolha do referencial kantiano justifica-se pela centralidade que o autor confere à dignidade humana como um valor absoluto, imensurável e não negociável. Ao distinguir entre o que possui preço e o que possui dignidade, Kant oferece o substrato necessário para compreender que o tempo do trabalhador não é uma mercadoria integralmente alienável, mas o suporte existencial de sua própria liberdade.

A análise perpassa a distinção entre a legislação ética e a legislação jurídica, focando na proteção da liberdade externa contra o arbítrio alheio. Ademais, a pesquisa articula a fundamentação filosófica com a teoria da função social da empresa e a responsabilidade social nas relações de trabalho.

A partir de autores como Souto Maior, Comparato e Oliveira et al., busca-se demonstrar que o direito à desconexão não é uma concessão benevolente, mas um imperativo derivado da própria estrutura do Estado Democrático de Direito, que veda a instrumentalização absoluta do ser humano em prol da eficiência produtiva ou da aceleração social desenfreada.

2 A FUNDAMENTAÇÃO DA DIGNIDADE E A FÓRMULA DA HUMANIDADE COMO FIM EM SI MESMO

O ponto de partida para qualquer análise kantiana sobre as relações de trabalho reside na segunda formulação do imperativo categórico, conhecida como a Fórmula da Humanidade. Kant (2009, p. 73) estabelece que “o homem, e de uma maneira geral todo o ser racional,

existe como fim em si mesmo, não apenas como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade”.

No contexto laboral, essa premissa impõe um limite intransponível ao poder empregatício: embora o trabalhador possa colocar suas energias e habilidades a serviço de outrem mediante contrato, ele jamais pode ser reduzido à condição de objeto ou ferramenta. A distinção entre preço e dignidade é crucial neste ponto.

Segundo Kant (2009, p. 77), “quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade”. Enquanto as mercadorias e os serviços possuem um preço de mercado, a personalidade do trabalhador é dotada de dignidade. A submissão a um regime de disponibilidade 24/7, que ignora a necessidade de repouso e descompressão, opera uma precificação da existência humana, tratando o tempo de vida como um insumo produtivo inesgotável. Korsgaard (1996) aprofunda essa reflexão ao argumentar que a dignidade não é um valor que atribuímos a nós mesmos, mas um status normativo que exige reconhecimento recíproco.

No contrato de trabalho, a cessão do tempo deve ser parcial e delimitada, sob pena de o contrato de atividade converter-se em um contrato de servidão disfarçado. A autonomia, para Wood (1999), implica que o sujeito deve ser capaz de agir segundo máximas que ele próprio possa querer como leis universais.

Se a máxima do empregador for a de que “todo o tempo do empregado pertence à empresa”, tal princípio falha no teste da universalização, pois destruiria a própria base da autonomia do sujeito que trabalha. A dignidade humana opera, portanto, como barreira externa à lógica mercantil.

Como bem observa Resende Jr. (2022), a aplicação de Kant ao Direito do Trabalho permite identificar que a hipossuficiência do trabalhador não é apenas econômica, mas uma

vulnerabilidade da sua própria autonomia perante o poder diretivo.

A função social da empresa, nesse sentido, deve ser lida como a obrigação de organizar a produção de modo a respeitar a humanidade de seus colaboradores, integrando a responsabilidade social como um dever ético-jurídico que precede o lucro (OLIVEIRA et al., 2010).

2.1 A FÓRMULA DA HUMANIDADE E A HIPOSSUFICIÊNCIA TEMPORAL DO TRABALHADOR

A hipossuficiência que caracteriza a relação de emprego não se esgota na dimensão econômica. Sob a ótica kantiana, ela se revela, sobretudo, como vulnerabilidade temporal: o trabalhador, ao alienar sua força de trabalho, cede não apenas um *quantum* de energia produtiva, mas uma parcela de sua própria existência.

A fórmula da humanidade, ao vedar o uso do ser racional como mero meio, impõe que essa cessão seja rigorosamente delimitada, sob pena de o contrato de trabalho transmutar-se em instrumento de dominação.

A distinção entre preço e dignidade, desenvolvida por Kant na *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, fornece o critério normativo para essa delimitação. Enquanto o tempo de trabalho remunerado possui preço passível de equivalência e troca, o tempo de vida do trabalhador, enquanto suporte de sua personalidade e de sua liberdade, situa-se acima de todo preço.

A pretensão patronal de dispor integralmente desse tempo, ainda que mediante contraprestação pecuniária, opera redução do sujeito à condição de coisa precisamente o que a dignidade veda.

Korsgaard (1996) mostra que o valor da humanidade é incondicionado: não admite gradação nem troca. Essa incondicionalidade é o fundamento último da indisponibilidade de certos

bens jurídicos do trabalhador, como o repouso, a saúde e a vida privada.

A autonomia, nesse sentido, não é um atributo que o empregado perde ao assinar o contrato; é uma capacidade que o ordenamento jurídico deve proteger inclusive contra a vontade do próprio trabalhador, quando este, premido pela necessidade, aceita condições que aniquilam sua esfera temporal.

Wood (1999) acrescenta que a moralidade kantiana exige que as instituições sociais sejam organizadas de modo a tornar possível o exercício da liberdade. A empresa, instituição que concentra poder econômico e diretivo, deve estruturar a produção de maneira compatível com a autonomia de seus colaboradores.

A exigência de disponibilidade permanente, ao invés de expressão legítima do poder diretivo, configura o que a doutrina identifica como abuso do direito, pois utiliza o contrato como veículo de captura totalitária do tempo de vida.

3 A DISTINÇÃO ENTRE DIREITO E ÉTICA: A LIBERDADE EXTERNA COMO OBJETO DA REGULAÇÃO JURÍDICA

Embora a moralidade kantiana trate da motivação interna do agir, sua Doutrina do Direito foca na liberdade externa. Kant (2005, p. 43) define o Direito como “o conjunto das condições sob as quais o arbítrio de um pode ser unido com o arbítrio de outro segundo uma lei universal da liberdade”.

O problema do direito à desconexão, portanto, situa-se na esfera da coexistência dos arbítrios. O arbítrio do empregador (de dirigir a prestação) não pode aniquilar o arbítrio do empregado (de dispor de sua vida privada). Ripstein (2009) esclarece que, para Kant, a liberdade consiste em ser mestre de si mesmo e não ser sujeito ao arbítrio de outrem. Quando um empregador envia mensagens de trabalho durante o período de descanso, ele está exercendo um poder de comando sobre um tempo que não lhe pertence juridicamente.

Essa invasão constitui uma forma de dominação, pois retira do indivíduo a capacidade de planejar sua própria vida e de se dedicar a fins que não sejam os fins da empresa. A liberdade externa exige que haja uma esfera de independência onde o sujeito esteja a salvo de interferências alheias.

A liberdade (independência do arbítrio coercitivo de outrem), na medida em que pode coexistir com a liberdade de todos os outros de acordo com uma lei universal, é o único direito original pertencente a cada homem em virtude de sua humanidade. (KANT, 2005, p. 46).

Guyer (1993) enfatiza que a autonomia jurídica depende da manutenção de condições materiais e temporais que permitam ao sujeito exercer sua vontade. Se o tempo de não-trabalho é constantemente colonizado por demandas laborais, a distinção entre o “eu público” (trabalhador) e o “eu privado” (cidadão/pessoa) desaparece.

É precisamente aí que o Direito do Trabalho se legitima: como instrumento garantidor dessa separação, limitando o poder empregatício para que a liberdade externa do empregado não seja meramente formal, mas efetiva.

Nessa perspectiva, a função social da propriedade e da empresa, conforme defendido por Silva (2006) e Grau (1998), não é um apêndice do direito de propriedade, mas um elemento constitutivo de sua legitimidade.

A empresa que ignora o direito à desconexão descumpre sua função social, pois utiliza sua estrutura para invadir a esfera de liberdade alheia, transformando o contrato de trabalho em um instrumento de captura totalitária do tempo.

A responsabilidade social, conforme Oliveira et al. (2010), exige que a gestão empresarial considere o impacto da conectividade constante na saúde mental e na autonomia dos trabalhadores.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO LIMITE À INSTRUMENTALIZAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHADOR

A transição para o que Han (2015) denomina “sociedade do cansaço” revela uma nova forma de violência laboral: a autoexploração e a pressão sistêmica pela performance. O sujeito, acreditando ser livre, submete-se voluntariamente a uma jornada sem fim, mediada por dispositivos digitais.

Contudo, sob a ótica kantiana, a autonomia não se confunde com o desejo arbitrário; ela é a obediência a uma lei que a razão impõe a si mesma. Aceitar a conexão ininterrupta não é um exercício de liberdade, mas uma submissão à heteronomia do mercado. Souto Maior (2006) foi um dos pioneiros no Brasil a sistematizar o direito à desconexão como um direito fundamental. Para o autor, a desconexão é necessária para que o trabalhador possa se reintegrar à sua condição de ser social, familiar e político.

A ausência de limites temporais claros gera o que Souto Maior (2024) classifica como uma violência invisível, que corrói a saúde psíquica e impede o desenvolvimento da personalidade. A proteção da intimidade e da vida privada, ressaltada por Barros (2017), é o corolário jurídico da proteção da dignidade kantiana.

Crary (2016) adverte que o capitalismo 24/7 busca eliminar as pausas e os ritmos naturais da vida humana, inclusive o sono, para criar um mercado de consumo e produção contínuos. Essa aceleração social, analisada por Rosa (2019), retira do indivíduo a capacidade de “demorar-se” em suas próprias reflexões e afetos. Kant, ao defender a importância do juízo e da reflexão, pressupõe um sujeito que possui tempo para si.

Sem o direito à desconexão, o trabalhador é reduzido a um processador de informações, um elo na cadeia produtiva que nunca se desliga.

A jurisprudência e a doutrina brasileira, ao tratarem da hipossuficiência (DELGADO, 2017),

devem reconhecer que a tecnologia alterou a natureza da subordinação. Cassar (2020) aponta que o controle telemático equivale ao controle presencial para fins de jornada.

No entanto, a análise kantiana vai além do pagamento de horas extras; ela questiona a própria validade da exigência de disponibilidade.

Maffra (2015) reforça que as fontes materiais do direito à desconexão residem na necessidade de preservação da integridade física e mental, limites que o poder diretivo não pode ultrapassar nem mesmo com o consentimento do empregado, dado o caráter indisponível da dignidade humana.

A função social da empresa atua aqui como um princípio de contenção. Se a empresa é uma instituição que opera dentro de uma comunidade, ela não pode agir de forma a degradar o tecido social através do esgotamento de seus membros.

Comparato (1990) defende que a função social é cogente e vinculante.

Portanto, a implementação de políticas de desconexão, como a proibição de envio de e-mails após o expediente ou o bloqueio de acesso a sistemas corporativos em períodos de férias, não é apenas uma boa prática de gestão, mas o cumprimento de um dever jurídico de respeito à humanidade do trabalhador.

4.1 O DIREITO À DESCONEXÃO, O ESG E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

A articulação entre a filosofia kantiana e o Direito do Trabalho contemporâneo materializa-se quando examinada à luz da agenda ESG (*Environmental, Social and Governance*).

O pilar Social (S) da sustentabilidade empresarial, ao exigir a gestão responsável do capital humano, encontra na proteção da saúde mental e na garantia do direito à desconexão um de seus vetores mais relevantes. A empresa que submete seus colaboradores a uma conectividade permanente viola não apenas normas trabalhistas, mas o próprio compromisso

de responsabilidade social que fundamenta sua legitimidade perante a comunidade.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), em sua redação vigente, consolidou a obrigatoriedade de as empresas identificarem e gerenciarem os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A inclusão expressa dos fatores psicossociais no rol de riscos a serem mapeados constitui avanço normativo relevante: reconhece-se, institucionalmente, que a sobrecarga mental, a pressão por produtividade e a ausência de limites entre trabalho e vida privada são riscos ocupacionais tão relevantes quanto os riscos físicos e químicos.

Sob a perspectiva kantiana, o PGR psicossocial configura a materialização normativa do dever de não instrumentalizar o trabalhador. Ao obrigar o empregador a mapear e mitigar os riscos à saúde mental, a norma impõe uma gestão do tempo de trabalho que respeite a condição do empregado como fim em si mesmo.

A desconexão deixa de ser mera faculdade ou boa prática de gestão e passa a integrar o conteúdo do dever de proteção do empregador, como sustentam Oliveira et al. (2010) ao defenderem a função social como dever ético-jurídico que precede o lucro.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo a violação do direito à desconexão como fonte de danos indenizáveis. Em precedente paradigmático, a Sétima Turma do TST, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, reconheceu que a ausência de desconexão compromete o direito ao lazer assegurado constitucionalmente e em normas internacionais.

Igualmente, a Terceira Turma do TST condenou a Telefônica Brasil S.A. por cobrar metas de um vendedor fora do horário de trabalho por meio do aplicativo WhatsApp, entendendo que a conduta extrapolou os limites aceitáveis do poder diretivo do empregador, gerando no

trabalhador apreensão, insegurança e angústia.

Mais recentemente, em decisão de 19 de agosto de 2025, a Terceira Turma do TST rejeitou recurso da JBS S.A. e manteve indenização por dano existencial no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) a um caminhoneiro submetido a jornada exaustiva que alcançava vinte e uma horas diárias, reconhecendo que a ausência de tempo para atividades pessoais configura ato ilícito do empregador.

Esses precedentes evidenciam que o Judiciário trabalhista vem aplicando o imperativo kantiano de que o trabalhador não pode ser reduzido a mero instrumento da produção.

4.2 A DIMENSÃO CONSTITUCIONAL E A FUNÇÃO SOCIAL AS LIMITE COGENTE

A positivação do direito à desconexão, ainda que não expressa em dispositivo específico da Consolidação das Leis do Trabalho, encontra fundamento na arquitetura constitucional brasileira.

O artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal erige a dignidade da pessoa humana como fundamento da República; o artigo 170, ao condicionar a ordem econômica à valorização do trabalho humano e à função social da propriedade, subordina a atividade empresarial ao respeito à pessoa do trabalhador; e o artigo 225, ao tutelar o meio ambiente, compreende o meio ambiente do trabalho como dimensão essencial da sadia qualidade de vida.

Grau (1998) demonstra que a função social não é um limite externo ao direito de propriedade, mas um elemento constitutivo de sua própria legitimidade. Transposta essa compreensão para o Direito do Trabalho, a função social da empresa impõe que a organização produtiva respeite a esfera temporal de seus colaboradores.

A empresa que ignora o direito à desconexão não apenas descumpre deveres trabalhistas: ela deslegitima o exercício de seu poder diretivo, pois o utiliza para invadir a liberdade externa do trabalhador, transformando o contrato em instrumento de dominação.

Comparato (1990) sustenta o caráter cogente e vinculante da função social, o que significa que ela não pode ser afastada nem mesmo por acordo entre as partes. Essa cogência é decisiva no debate sobre o direito à desconexão: a disponibilidade permanente não pode ser legitimada pelo consentimento do empregado, pois a dignidade humana é indisponível.

O trabalhador que aceita responder mensagens fora do expediente, por temor de represálias ou por necessidade de manter o emprego, não exerce liberdade autônoma, mas submete-se à heteronomia do mercado precisamente a situação que a filosofia kantiana identifica como incompatível com a condição de fim em si mesmo.

A dimensão constitucional do direito à desconexão, portanto, confere-lhe status de direito fundamental, com aplicação imediata e proteção contra a supressão por via negocial. A articulação entre o imperativo categórico, a função social da empresa e o marco constitucional brasileiro revela que a preservação de uma esfera temporal autônoma não é uma concessão do empregador, mas uma exigência estrutural do Estado Democrático de Direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da esfera temporal do trabalhador sob o prisma de Immanuel Kant revela que o direito à desconexão é um imperativo da razão prática. A dignidade humana, enquanto valor absoluto, veda a transformação do tempo de vida em um recurso integralmente disponível ao arbítrio do empregador.

A subordinação jurídica, elemento central do contrato de trabalho, deve encontrar seu limite na preservação da autonomia do sujeito, garantindo que este permaneça como um fim em si mesmo. A distinção kantiana entre preço e dignidade permite concluir que nenhuma compensação financeira é capaz de legitimar a aniquilação da vida privada.

O tempo de desconexão é o espaço-tempo da liberdade, onde o indivíduo exerce sua

autodeterminação e cultiva suas dimensões éticas, estéticas e sociais. A invasão digital desse espaço representa uma regressão à heteronomia e uma violação da liberdade externa que o Direito tem o dever de proteger.

Por fim, a articulação entre a filosofia transcendental e os princípios do Direito do Trabalho brasileiro, notadamente a função social da empresa, reforça a necessidade de uma postura ativa do Judiciário e do Legislativo na proteção contra a conectividade opressiva.

O respeito ao direito à desconexão é, ao fim e ao cabo, o respeito à própria condição humana, impedindo que a aceleração tecnológica e as demandas do mercado convertam o sujeito de direitos em um mero autômato a serviço da produção.

A consolidação do direito à desconexão no ordenamento brasileiro, impulsionada pela agenda ESG e pelo reconhecimento jurisprudencial dos riscos psicossociais, traduz na prática o imperativo kantiano no mundo do trabalho.

Ao proteger a esfera temporal do trabalhador, o Direito repara violações passadas e afirma a primazia da pessoa sobre a lógica produtiva, reafirmando que nenhuma eficiência econômica pode justificar a instrumentalização do ser humano.

A desconexão, assim compreendida, é condição de possibilidade da própria cidadania no trabalho: é o espaço em que o sujeito, livre da captura pelo capital, pode exercer sua autodeterminação e cultivar as dimensões que o constituem como fim em si mesmo.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)*: Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-2058-43.2012.5.02.0464*. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Sétima Turma. Brasília, DF, DEJT 27 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. *Recurso de Revista — JBS S.A. — dano existencial — jornada exaustiva de vinte e uma horas diárias*. Brasília, DF, 19 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. *Recurso de Revista — Telefônica Brasil S.A. — cobrança de metas por WhatsApp fora do expediente*. Brasília, DF, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.

COMPARATO, Fábio Konder. A função social da propriedade pública. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 179, p. 1-12, jan./mar. 1990.

CRARY, Jonathan. *24/7: capitalismo tardio e os fins do sono*. São Paulo: Cosac Naify, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

GUYER, Paul. *Kant and the experience of freedom*. Cambridge: Cambridge University Press, 1993.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

KANT, Immanuel. *A metafísica dos costumes*. Tradução de Edson Bini. Bauru: Edipro, 2005.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2009.

KORSGAARD, Christine M. *Creating the kingdom of ends*. Cambridge: Cambridge University Press, 1996.

MAFFRA, Luiz de Alencar Araripe. *O direito à desconexão do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA, Lourival José de; SANTOS, Altair Cesar Ramos dos; BREDÁ, Francyni Shiavon; SANTAROSA, Lina Andrea. Função Social e Responsabilidade Social da Empresa nas relações de trabalho no Brasil. In: *ENINCE*, 9., 2010, Arapongas. Anais [...]. Arapongas:

FACCAR, 2010. Disponível em: <http://www.faccar.com.br/eventos/enince/2010/anais2.php>. Acesso em: 27 jul. 2026.

RESENDE JR., Luiz de. *Kant e o Direito do Trabalho: dignidade e autonomia nas relações laborais*. Belo Horizonte: Arraes, 2022.

RIPSTEIN, Arthur. *Force and freedom: Kant's legal and political philosophy*. Cambridge: Harvard University Press, 2009.

ROSA, Hartmut. *Aceleração: a transformação das estruturas temporais na modernidade*. São Paulo: Unesp, 2019.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho*

da 15ª Região, Campinas, n. 28, p. 91-103, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de civilização*. São Paulo: LTr, 2024.

WOOD, Allen W. *Kant's ethical thought*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

[1] Mestre em Direito pela UNIMAR, bacharel em Direito e licenciada em Pedagogia. Advogada desde 2003 nas áreas trabalhista e previdenciária e professora universitária há mais de dez anos, com atuação em graduação e pós-graduação, presencial e EAD. Autora de livros e artigos sobre meio ambiente do trabalho e valorização do trabalho humano, com apresentações em eventos nacionais e internacionais.