

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**VANESSA VIEIRA PESSANHA**

**PAULO CAMPANHA SANTANA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana



# **DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO AO BURNOUT: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NA ERA DIGITAL**

## **RIGHT TO DISCONNECT AS A TOOL FOR PREVENTING BURNOUT: CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN PROTECTING WORKERS' MENTAL HEALTH IN THE DIGITAL AGE**

**Abraão Lucas Ferreira Guimarães <sup>1</sup>**  
**Edvania Barbosa Oliveira Rage <sup>2</sup>**

### **Resumo**

O objetivo da pesquisa foi analisar o direito à desconexão como uma ferramenta essencial na prevenção da síndrome de burnout, a partir de uma perspectiva jurídica centrada na proteção da saúde mental do trabalhador. Utilizou-se de métodos dedutivos para análise do direito à desconexão como instrumento de prevenção ao burnout: desafios e perspectivas na proteção da saúde mental do trabalhador na era digital. Quanto aos meios, tratou-se de uma pesquisa bibliográfica. Quanto aos fins, tratou-se de uma pesquisa descritiva. Concluiu-se que o reconhecimento legal e cultural do direito à desconexão representa não apenas uma demanda jurídica, mas também uma necessidade ética e social para a proteção da saúde mental do trabalhador. Em um mundo cada vez mais conectado, desconectar-se deve ser entendido como um ato de preservação da vida e da sanidade, um direito fundamental que contribui para a construção de um trabalho digno, equilibrado e sustentável.

**Palavras-chave:** Desconexão, Prevenção, Burnout, Saúde mental, Era digital

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The objective of this research was to analyze the right to disconnect as an essential tool in the prevention of burnout syndrome, from a legal perspective focused on protecting the mental health of workers. Deductive methods were used to analyze the right to disconnect as an instrument for preventing burnout: challenges and perspectives in protecting the mental health of workers in the digital age. As for the means, this was a bibliographical research. As for the ends, this was a descriptive research. It was concluded that the legal and cultural recognition of the right to disconnect represents not only a legal demand, but also an ethical and social need for the protection of the mental health of workers. In an increasingly

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito Ambiental – PPGDA/UEA, Coordenador e Professor do Curso de Direito do Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas – CIESA

<sup>2</sup> Mestre em Direito Ambiental – PPGDA/UEA, Professora do Curso de Direito do Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas – CIESA

connected world, disconnecting should be understood as an act of preserving life and sanity, a fundamental right that contributes to the construction of dignified, balanced and sustainable work.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Disconnection, Prevention, Burnout, Mental health, Digital age

## 1. INTRODUÇÃO

A era digital tem proporcionado profundas transformações nas relações sociais, econômicas e trabalhistas. A incorporação de tecnologias de comunicação instantânea, como e-mails, aplicativos corporativos, plataformas de mensagens e sistemas de videoconferência, alterou significativamente a forma como se estrutura o trabalho contemporâneo. Em meio a esse novo contexto, especialmente intensificado pela pandemia de COVID-19 e pela consolidação do teletrabalho, surgem novos desafios relacionados à gestão do tempo, à organização do trabalho e à preservação da saúde mental dos trabalhadores.

O avanço acelerado das tecnologias da informação e comunicação, aliado ao fenômeno da globalização, transformou profundamente as relações de trabalho em escala mundial. Se, por um lado, esses avanços possibilitaram maior flexibilidade, mobilidade e acesso ao conhecimento, por outro, trouxeram desafios significativos à saúde mental e ao bem-estar dos trabalhadores, especialmente no que se refere à dificuldade de desconexão fora do expediente laboral.

Com a popularização de dispositivos móveis, aplicativos de mensagens e plataformas digitais, o tempo e o espaço do trabalho se expandiram para além do ambiente físico da empresa. Muitos empregados, mesmo fora do horário regular, sentem-se pressionados a responder e-mails, participar de reuniões remotas, cumprir metas ou simplesmente "estar disponíveis" para demandas inesperadas. Essa constante hiperconectividade compromete o tempo de descanso, a vida pessoal e as relações familiares.

No contexto da globalização, as empresas operam em múltiplos fusos horários e enfrentam mercados extremamente competitivos, o que intensifica a pressão sobre os profissionais para estarem sempre atualizados e disponíveis. A ideia do “trabalhador 24/7” – disponível vinte e quatro horas, sete dias por semana – se tornou uma expectativa implícita em diversas culturas organizacionais. Tal dinâmica, no entanto, contraria princípios fundamentais de proteção à saúde do trabalhador.

A dificuldade de se desconectar do trabalho é, hoje, um dos fatores que mais contribuem para o aumento de casos de burnout, estresse crônico e transtornos de ansiedade. Diversos estudos já associam a sobrecarga digital ao adoecimento psíquico.

Entre as consequências mais evidentes da hiperconectividade está a dificuldade crescente de se delimitar a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. Muitos trabalhadores passaram a se sentir constantemente disponíveis, mesmo fora do expediente,

sendo cobrados por produtividade contínua e imediata, o que tem gerado sérios impactos na saúde física e psicológica. Esse novo modelo de disponibilidade permanente contribui diretamente para o desenvolvimento de distúrbios como estresse crônico, ansiedade e, especialmente, a síndrome de burnout.

O burnout é um fenômeno que tem chamado a atenção de estudiosos, médicos e juristas por sua incidência crescente no ambiente corporativo. Reconhecida como um fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a síndrome de burnout é caracterizada por um estado de exaustão extrema, desmotivação e perda de eficiência, causados pelo estresse crônico relacionado ao trabalho. Esse transtorno não apenas compromete o bem-estar do trabalhador, mas também prejudica as relações laborais e reduz a produtividade, tornando-se um problema que transcende o indivíduo e afeta toda a estrutura organizacional.

A pesquisa tem como objetivo geral analisar o direito à desconexão como uma ferramenta essencial na prevenção da síndrome de burnout, a partir de uma perspectiva jurídica centrada na proteção da saúde mental do trabalhador.

Nesse cenário, o direito à desconexão surge como uma resposta jurídica e social às exigências da sociedade digital e às novas formas de sofrimento psíquico vinculadas ao mundo do trabalho. Trata-se do direito do trabalhador de se desligar dos meios de comunicação profissional fora do seu horário de expediente, sem sofrer sanções ou prejuízos. Embora esse direito já seja reconhecido em diversos países, como França, Espanha e Argentina, no Brasil ele ainda carece de regulamentação específica, o que dificulta sua efetiva implementação e a responsabilização de empregadores que desrespeitam os limites da jornada laboral.

A presente pesquisa encontra respaldo na urgente necessidade de se refletir sobre os impactos da era digital na saúde mental dos trabalhadores e no direito ao descanso e ao lazer, princípios fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988. O esgotamento físico e emocional decorrente da ausência de limites entre trabalho e vida pessoal compromete diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana e evidencia a omissão legislativa no tocante à regulamentação de novas formas de proteção social no ambiente laboral.

Além disso, a discussão sobre o direito à desconexão não se restringe ao campo jurídico, mas envolve também aspectos sociais, econômicos e culturais da modernidade digital, demandando uma abordagem crítica e inovadora por parte do Poder Público, das

empresas e da sociedade civil.

Diante desse panorama, o problema de pesquisa é: Como o direito à desconexão pode ser efetivamente implementado no ordenamento jurídico brasileiro como mecanismo de prevenção ao burnout, diante dos desafios impostos pela hiperconectividade e da necessidade de proteção à saúde mental do trabalhador na era digital?

Diante dessa realidade, surge o debate sobre o direito à desconexão, que visa garantir ao trabalhador o respeito aos seus períodos de descanso, lazer e vida privada, mesmo em regimes de teletrabalho ou home office. Alguns países, como França e Espanha, já adotaram legislações específicas sobre o tema. No Brasil, o tema ainda caminha de forma tímida, mas vem sendo discutido no âmbito do Direito do Trabalho e em propostas legislativas que buscam equilibrar a inovação com a dignidade humana.

Portanto, embora as novas tecnologias e a globalização tragam inúmeras oportunidades, é fundamental que o mundo do trabalho se reorganize para respeitar os limites humanos. A desconexão deve ser vista como um direito essencial, não apenas para preservar a saúde do trabalhador, mas para promover uma relação de trabalho mais justa, sustentável e equilibrada.

Para abordar este tema, utilizará métodos dedutivos para análise do direito à desconexão como uma ferramenta essencial na prevenção da síndrome de burnout, a partir de uma perspectiva jurídica centrada na proteção da saúde mental do trabalhador. A pesquisa é de natureza bibliográfica e documental, fazendo extenso uso da doutrina e artigos científicos. Quanto aos objetivos da pesquisa, é exploratória. O método será o dedutivo, quanto aos meios, a pesquisa será a bibliográfica e quanto aos fins será, qualitativa.

## **2. O DIREITO À DESCONEXÃO NA ERA DIGITAL: ORIGEM, CONCEITO E FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA**

Com o advento das tecnologias de informação e comunicação, o mundo do trabalho passou por transformações profundas que afetaram diretamente as fronteiras entre tempo laboral e tempo pessoal. A expansão do trabalho remoto, impulsionada sobretudo pela pandemia de COVID-19, revelou as consequências da hiperconectividade, como o aumento da carga mental e a violação da intimidade e do descanso do trabalhador. Nesse cenário, surge o conceito de "direito à desconexão", como um instrumento jurídico e social que visa garantir a saúde física e mental dos trabalhadores frente às exigências de disponibilidade contínua.

As inovações tecnológicas têm desempenhado um papel essencial na concretização e aceleração do processo de globalização. Ferramentas como a internet e as redes sociais possibilitam a comunicação imediata entre pessoas situadas em diferentes regiões do mundo, superando limitações de distância e tempo. Além disso, os recursos digitais vêm modificando significativamente o funcionamento das empresas, tornando-as mais rápidas, integradas e eficientes em suas operações em rede (Cunha, 2019).

A automação e a digitalização estão promovendo mudanças significativas em diversos setores da economia, substituindo ocupações tradicionais por sistemas automatizados e programas de computador. Esse cenário pode provocar o crescimento do desemprego, principalmente entre os trabalhadores com menor qualificação profissional. Por outro lado, os avanços tecnológicos também possibilitaram o surgimento de novas formas de lazer, como os videogames, plataformas de streaming e redes sociais. No entanto, essas inovações podem contribuir para o distanciamento social e a redução do convívio entre as pessoas. Além disso, alteraram os hábitos de consumo, incentivando as compras pela internet e impactando negativamente o comércio local (Peduzzi, 2014).

A tecnologia tem influenciado de forma significativa a relação entre empregados e empregadores. Um exemplo disso é o uso crescente de plataformas digitais pelas empresas para administrar suas equipes. Embora esse tipo de ferramenta possa tornar as avaliações de desempenho mais claras e imparciais, também tende a aumentar a cobrança por resultados, sobretudo quando esses indicadores passam a ser utilizados como critérios para bonificações ou ascensão profissional (Almeida; Krost, 2018).

O direito à desconexão consiste na prerrogativa do trabalhador de se desligar dos dispositivos eletrônicos corporativos e de não responder a demandas profissionais fora do horário de expediente, sem sofrer retaliações ou prejuízos. Trata-se, portanto, de um desdobramento do direito ao descanso e à dignidade da pessoa humana, previsto de forma ampla na Constituição Federal de 1988. De acordo com o artigo 7º, inciso XXII da Carta Magna, é direito dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988). Esse dispositivo constitucional assegura uma interpretação extensiva que pode incluir a desconexão como forma de proteger a integridade psíquica do indivíduo.

A origem do conceito remonta à legislação francesa, pioneira na incorporação do direito à desconexão como norma jurídica. A Lei de Desconexão ao Trabalho na França foi

introduzida pela Lei nº 2016- 1088, de 8 de agosto de 2016, também conhecida como “Loi Travail” ou “Lei El Khomri”, em referência à Ministra do Trabalho Myriam El Khomri, que a propôs, que introduziu no Código do Trabalho da França a obrigação de empresas com mais de 50 funcionários negociarem com os sindicatos acordos que regulamentassem os tempos de conexão e desconexão dos empregados. Tal legislação foi uma resposta direta aos efeitos nocivos do trabalho digital e ao aumento dos casos de esgotamento mental, principalmente em grandes centros urbanos (França, 2016).

Em outros países, como Espanha e Itália, legislações semelhantes foram criadas, evidenciando uma tendência internacional de reconhecimento da necessidade de se garantir pausas reais e efetivas diante do crescimento da cultura da produtividade contínua. A Espanha, por meio da Ley Orgánica 3/2018, passou a garantir expressamente o direito à desconexão digital fora do horário de trabalho, aplicável tanto ao setor público quanto privado. No mesmo sentido, a Argentina modificou sua legislação trabalhista em 2021 para contemplar a desconexão no contexto do teletrabalho, estabelecendo que os empregadores não podem exigir a prestação de serviços ou sanções em razão da recusa em atender chamadas ou mensagens fora da jornada (ARGENTINA, 2021).

No Brasil, embora ainda não exista uma legislação específica sobre o tema. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reformada em 2017, não contempla expressamente o direito à desconexão, mas oferece fundamentos que permitem sua interpretação, como o respeito à duração da jornada e aos intervalos de descanso. O artigo 6º da CLT, inclusive, equipara os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais para fins de subordinação jurídica, o que implica reconhecer que o envio de mensagens fora do horário de expediente pode configurar tempo à disposição do empregador (Brasil, 1943).

A doutrina também tem se debruçado sobre o tema, considerando o direito à desconexão como uma necessidade emergente frente ao contexto contemporâneo de trabalho. De acordo com Delgado (2022), “o trabalho invadiu os espaços privados do trabalhador, exigindo uma nova leitura dos direitos sociais e da proteção à saúde mental, sob pena de naturalizar a precarização invisível”. Para o autor, a desconexão deve ser vista como direito humano fundamental, pois se relaciona diretamente com a dignidade, o lazer e a vida privada.

De acordo com Loiseau (2017), a desconexão “além de ser uma questão de saúde do trabalhador, relaciona-se à qualidade de vida fora do trabalho, qualidade no trabalho e qualidade do trabalho”.

O direito à desconexão surgiu como uma resposta às transformações no mundo do trabalho, buscando adaptar-se à nova realidade e oferecer a devida proteção aos trabalhadores. Essa prerrogativa visa assegurar o tempo de descanso como um valor jurídico essencial e inerente à condição humana (Molina, 2017), além de resguardar direitos fundamentais como a saúde, o repouso, o lazer e a preservação da vida privada.

Discutir o direito à desconexão é fundamental não apenas por uma questão central de preservação da saúde, do bem-estar social do trabalhador e de sua dignidade humana — todos esses comprometidos pela falta de limites e pela ampliação da jornada laboral —, mas também porque envolve a dignidade da coletividade como um todo. Isso inclui terceiros cujos direitos e vínculos podem ser afetados de maneira indireta pela ausência do trabalhador em sua vida pessoal, como crianças, pessoas doentes, familiares e amigos próximos, que acabam privados da convivência com aqueles que foram absorvidos por um modelo de trabalho da era digital e pós-industrial. Esse modelo, muitas vezes, impõe a ideia de que o valor de uma pessoa está diretamente ligado à sua produtividade e dedicação ao trabalho (Maffra, 2015; Maior, 2003).

O papel do empregador no cumprimento de sua função social também é uma questão relevante, conforme previsto no artigo 170 da Constituição Federal. A empresa que submete seus funcionários a jornadas ilimitadas, ainda que informalmente, pode ser responsabilizada por danos morais decorrentes do excesso de trabalho. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido, em casos pontuais, a sobrecarga tecnológica como fator de adoecimento, embora ainda falte uma jurisprudência consolidada sobre o direito à desconexão.

Além do respaldo jurídico e doutrinário, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também tem chamado atenção para a importância de regular o tempo de trabalho na era digital. No relatório “Trabalho e Vida: Um Equilíbrio Melhor”, a entidade defende políticas públicas e práticas empresariais que respeitem os limites da jornada e promovam o bem-estar dos trabalhadores, destacando que a sobrecarga digital prejudica a produtividade a longo prazo e compromete a sustentabilidade das relações laborais (OIT, 2021).

Portanto, observa-se que o direito à desconexão emerge como uma resposta às novas realidades do mundo do trabalho, exigindo do ordenamento jurídico brasileiro uma atualização que acompanhe as mudanças sociais e tecnológicas. Ainda que se reconheça os avanços trazidos pela conectividade, é imprescindível estabelecer limites saudáveis e garantir

que a liberdade tecnológica não se converta em um novo instrumento de opressão e sofrimento psíquico.

### **3. BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL: A RELAÇÃO ENTRE HIPERCONNECTIVIDADE, EXAUSTÃO PSÍQUICA E AMBIENTE DE TRABALHO**

A síndrome de burnout, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico no ambiente de trabalho, tem ganhado destaque nas últimas décadas, especialmente no contexto da hiperconectividade trazida pelas tecnologias digitais. Caracterizada por um estado de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, essa condição psíquica revela-se como uma das principais consequências da ausência de limites entre vida pessoal e profissional, sobretudo nas relações de trabalho mediadas por dispositivos tecnológicos.

Conforme descrito na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a síndrome de burnout resulta de um estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso, e seus sintomas incluem sentimentos de esgotamento, distanciamento mental do trabalho e desempenho profissional reduzido (OMS, 2022). Esses sintomas são potencializados quando os trabalhadores não conseguem se desconectar de suas atividades laborais, estando continuamente disponíveis por e-mail, aplicativos de mensagens corporativas e redes digitais.

O fenômeno da hiperconectividade intensificou-se nos últimos anos, impulsionado pela pandemia de COVID-19 e pela popularização do trabalho remoto. Tal cenário fez com que as jornadas de trabalho se tornassem cada vez mais dilatadas, dificultando o estabelecimento de fronteiras claras entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado ao descanso e à vida pessoal. De acordo com pesquisa da *International Labour Organization* (ILO), trabalhadores remotos tendem a trabalhar mais horas do que os trabalhadores presenciais, sendo mais suscetíveis ao esgotamento e à sobrecarga emocional (Ilo, 2021).

Atualmente, os meios de comunicação digital estão amplamente integrados ao dia a dia de milhões de brasileiros e brasileiras, por meio de dispositivos como notebooks, tablets e, principalmente, celulares. Esses aparelhos são utilizados tanto para entretenimento quanto para atividades profissionais, contribuindo para que a linha entre a vida pessoal e o trabalho se torne cada vez mais indefinida. No caso dos docentes universitários, a precarização da carreira tem invadido sua esfera privada, gerando rotinas desorganizadas e a perda do respeito ao

tempo destinado ao descanso. Essa realidade tem provocado uma sobreposição entre os espaços de lazer e os compromissos profissionais, o que pode resultar em esgotamento emocional e psicológico (González, 2016).

Vale mencionar que conforme destaca Sandro Nahmias Melo (2021), o direito ao não-trabalho, conforme por ele proposto, não deve ser interpretado como a completa ausência de atividade laboral, mas sim como a possibilidade de uma jornada reduzida. Tal concepção visa preservar, de forma equilibrada, os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no que se refere à saúde, ao lazer e à convivência familiar.

No Brasil, dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) indicam um aumento expressivo nos casos de transtornos psíquicos relacionados ao trabalho, incluindo a síndrome de burnout, especialmente entre profissionais da educação, saúde e tecnologia. O crescente número de afastamentos por transtornos mentais também reflete a gravidade do problema. Segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), os afastamentos por causas psicológicas cresceram 37% entre 2020 e 2023, sendo o burnout uma das principais causas (INSS, 2023).

Esse cenário evidencia a urgência de políticas públicas e práticas empresariais que promovam o bem-estar psíquico dos trabalhadores e reconheçam o direito ao desligamento como um instrumento preventivo de saúde mental. Nesse sentido, Moraes e Silva (2021) defendem que “a falta de delimitação entre os espaços físicos e temporais de vida e de trabalho tem colocado os trabalhadores em estado de alerta permanente, o que prejudica não apenas a saúde mental, mas também o convívio social e familiar”.

Do ponto de vista jurídico, o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, impõe ao Estado e à sociedade a proteção integral da saúde física e mental do trabalhador. Tal princípio deve ser interpretado em consonância com o artigo 6º da Constituição, que elenca a saúde e o trabalho como direitos sociais, e com o artigo 7º, que assegura a limitação da jornada de trabalho e o direito ao repouso. Assim, a proteção à saúde mental e a prevenção ao burnout devem ser compreendidas como obrigações jurídicas do empregador, cuja negligência pode gerar responsabilidade civil.

Além disso, os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que regulamentam a jornada e os intervalos de descanso também oferecem amparo para coibir a extrapolação do tempo de trabalho imposta pela conectividade permanente. O artigo 58 da

CLT fixa a jornada máxima de oito horas diárias e 44 semanais, e o artigo 66 prevê o descanso mínimo de 11 horas entre duas jornadas consecutivas (BRASIL, 1943). Quando o trabalhador é compelido a permanecer conectado fora do expediente, esses direitos são violados, o que compromete diretamente sua saúde física e psíquica.

É importante destacar que o burnout não se trata apenas de um problema individual, mas de uma questão coletiva e sistêmica que revela falhas na organização do trabalho. A responsabilização exclusiva do trabalhador, muitas vezes presente no discurso empresarial, ignora o papel da estrutura organizacional no adoecimento. Como afirmam Dejours e Abdoucheli (1994), “a organização do trabalho pode ser uma fonte de sofrimento psíquico quando impõe ao trabalhador exigências incompatíveis com sua condição humana”.

Nesse sentido, a implementação do direito à desconexão deve ser acompanhada de uma mudança na cultura organizacional, promovendo ambientes mais saudáveis, humanos e respeitosos. É preciso que as empresas adotem políticas claras de controle de jornada, limitem a comunicação fora do horário de expediente e promovam ações educativas sobre saúde mental. A criação de comitês de bem-estar e a valorização de lideranças empáticas também são estratégias eficazes para prevenir o adoecimento psíquico.

Do ponto de vista da saúde pública, a síndrome de burnout representa um desafio crescente. Além de impactar negativamente a produtividade e os custos com afastamentos, ela compromete a qualidade de vida da população economicamente ativa. Segundo estudo publicado na revista científica *Lancet Regional Health – Americas*, o Brasil é um dos países com maior prevalência de burnout no setor da saúde, com índices superiores a 60% entre profissionais da linha de frente da pandemia (Carneiro et al., 2022).

Desse modo, torna-se essencial que o direito do trabalho evolua para incorporar medidas efetivas de proteção à saúde mental, considerando os desafios da era digital. A regulamentação do direito à desconexão surge, assim, como uma resposta contemporânea às novas formas de sofrimento laboral. Sua implementação efetiva exige um esforço conjunto entre legisladores, empresas, sindicatos e trabalhadores, para garantir que os benefícios das tecnologias digitais não se transformem em fontes de adoecimento e desumanização.

#### **4. DIREITO À DESCONEXÃO: DESAFIOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E PERSPECTIVAS PARA O FUTURO DO TRABALHO**

Conforme já mencionado, o avanço das tecnologias de informação e comunicação

proporcionou transformações significativas no mundo do trabalho, especialmente com a introdução de dispositivos móveis e aplicativos de mensagens que ampliaram o tempo de disponibilidade dos trabalhadores. Em decorrência dessa nova realidade, surgiu a discussão sobre o direito à desconexão, que consiste no direito de o trabalhador se desligar de suas atividades laborais fora do seu expediente, sem sofrer prejuízos ou pressões do empregador.

Segundo estudiosos como Rodrigues (2021), o reconhecimento desse direito é uma resposta às exigências contemporâneas da proteção da saúde mental, ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e à preservação da dignidade do trabalhador diante da hiperconectividade. “O direito à desconexão surge como um contraponto necessário à lógica do trabalho contínuo e sem limites que se consolidou com o uso abusivo das tecnologias digitais”, afirma o autor (Rodrigues, 2021).

No Brasil, embora ainda não exista uma legislação específica que regule o direito à desconexão de forma clara e abrangente, há projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que visam suprir essa lacuna, como por exemplo o Projeto de Lei n.º 4.044/2020, de autoria do senador Fabiano Contarato. A proposta tem como objetivo instituir diretrizes específicas para garantir a desconexão do trabalhador, evitando a sobrecarga laboral e assegurando períodos adequados de descanso. Entre os pontos destacados, o projeto proíbe que empregadores exijam qualquer tipo de atenção ou resposta dos empregados fora da jornada contratual, salvo em situações excepcionais de força maior. Ademais, durante o período de férias, os trabalhadores deverão ser excluídos de grupos de mensagens e de aplicativos profissionais instalados em dispositivos pessoais, como forma de assegurar o real afastamento das atividades laborais.

O projeto também propõe alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o intuito de regulamentar de forma mais precisa os regimes de plantão e sobreaviso aplicados ao trabalho remoto, adequando a legislação às novas configurações do mundo do trabalho digital.

A ausência de uma normatização explícita, entretanto, não impede que o tema seja abordado com base nos princípios constitucionais e nas normas já existentes. O princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o direito à saúde (art. 6º) e o direito ao lazer e ao descanso (art. 7º, incisos XIII e XV) são fundamentos constitucionais que podem ser utilizados como base para sustentar juridicamente a necessidade de regulamentação do direito à desconexão (Brasil, 1988).

Ocorre que junto à deterioração das condições e alternativas de trabalho, observa-se a consolidação de uma cultura que exalta excessivamente o valor do trabalho, em detrimento do repouso e das atividades de lazer. Essa valorização desproporcional contribui para diversos prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores. Nesse contexto, muitos acabam se sentindo pressionados a abrir mão de seus momentos de descanso, temendo serem vistos pela sociedade atual como profissionais desmotivados ou com baixo comprometimento (González, 2016).

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já prevê dispositivos que podem ser interpretados a favor do direito à desconexão, como o controle da jornada (arts. 58 a 74), os limites de horas extraordinárias (art. 59) e o intervalo interjornadas (art. 66). A jurisprudência também tem avançado nesse sentido. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em diversos julgados, tem reconhecido a necessidade de respeito aos limites da jornada de trabalho mesmo em regimes de *home office*, inclusive autorizando o pagamento de horas extras por tempo de disponibilidade digital.

Apesar desses avanços pontuais, os desafios à efetivação do direito à desconexão no Brasil são inúmeros. A cultura organizacional ainda valoriza a “disponibilidade integral” como um diferencial competitivo, e o uso de aplicativos corporativos fora do expediente é frequentemente naturalizado, o que dificulta a imposição de limites. Além disso, há resistência de parte do empresariado quanto à regulamentação formal do tema, sob o argumento de que poderia engessar as relações de trabalho ou impactar a produtividade.

Nesse contexto, a efetivação do direito à desconexão depende também da promoção de uma mudança cultural nas relações laborais, em que se reconheça a importância do descanso como um direito fundamental e não como um privilégio. A educação corporativa sobre saúde mental, a definição de horários limites para comunicações e o incentivo a lideranças conscientes e empáticas são medidas indispensáveis nesse processo.

Sob a perspectiva do futuro do trabalho, a regulamentação do direito à desconexão se mostra uma exigência da era digital, marcada pela flexibilidade, pela conectividade constante e pela fusão entre o tempo produtivo e o tempo livre. A tendência é que o trabalho remoto, híbrido ou em modelo “*anywhere office*” se torne cada vez mais comum, o que torna imprescindível que o ordenamento jurídico brasileiro se adapte para garantir proteção ao trabalhador nesse novo contexto.

De acordo com Siqueira e Alves (2023), “não se trata de negar os benefícios da

tecnologia, mas de disciplinar seu uso para que sirva ao trabalhador e não o escravize”. O direito à desconexão representa, portanto, uma forma de humanizar o trabalho em tempos digitais, assegurando que os ganhos de produtividade não sejam conquistados às custas da saúde mental e da qualidade de vida do trabalhador.

A adoção desse direito no Brasil exige um olhar interdisciplinar que articule aspectos jurídicos, sociais, tecnológicos e psicológicos. É necessário que a legislação avance, mas também que o Judiciário continue a interpretar as normas existentes à luz da Constituição, garantindo efetividade aos direitos fundamentais. Ao mesmo tempo, as empresas devem se comprometer com práticas mais sustentáveis e respeitosas, assumindo a responsabilidade pelo impacto das novas formas de organização do trabalho na saúde dos seus colaboradores.

## **CONCLUSÃO**

O avanço acelerado das tecnologias digitais transformou profundamente as relações de trabalho. Ferramentas como smartphones, e-mails, plataformas de mensagens e sistemas de gestão em nuvem permitiram maior agilidade nas comunicações e nas tarefas profissionais, mas também trouxeram um efeito colateral preocupante: a hiperconectividade. Muitos trabalhadores, hoje, encontram-se em um estado de constante disponibilidade, mesmo fora do expediente, o que compromete o seu direito ao descanso e à desconexão.

No entanto, essa mesma evolução tem provocado efeitos adversos na saúde mental dos trabalhadores, especialmente pela constante exigência de disponibilidade e a dissolução das fronteiras entre vida pessoal e profissional. Um dos efeitos mais graves desse cenário é o aumento dos casos de Síndrome de Burnout.

Essa realidade tem gerado sérios danos à saúde mental dos profissionais, que enfrentam níveis crescentes de ansiedade, estresse crônico e esgotamento emocional. A ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer contribui para a sensação de que o trabalho nunca termina. Com isso, o trabalhador passa a carregar consigo, 24 horas por dia, a obrigação de estar atento a demandas, mensagens urgentes e prazos, o que dificulta a recuperação física e psíquica após a jornada laboral.

O fenômeno se agrava em contextos de precarização das condições de trabalho, nos quais o medo da demissão ou da perda de oportunidades faz com que muitos aceitem essa invasão do tempo livre como algo “normal” ou necessário. No entanto, essa prática afronta princípios fundamentais de proteção ao trabalhador, como o direito ao descanso e à

preservação da saúde.

A hiperconectividade, intensificada pelas tecnologias de informação e comunicação, redefiniu as fronteiras entre vida pessoal e trabalho, contribuindo para o surgimento de novas formas de adoecimento psíquico e emocional, como a síndrome de burnout, reconhecida como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

A pressão constante por produtividade, o excesso de tarefas, o uso ininterrupto de dispositivos digitais e a cultura do “sempre online” criam um ambiente propício ao desgaste progressivo da saúde mental. Essa sobrecarga emocional e cognitiva leva à perda de motivação, queda no desempenho, isolamento, irritabilidade, distúrbios do sono, ansiedade e depressão, sintomas típicos do Burnout.

O impacto dessa realidade não afeta apenas o indivíduo, mas também as organizações, que enfrentam aumento do absenteísmo, queda na qualidade dos serviços prestados e aumento nos custos com afastamentos por problemas de saúde. Além disso, em um cenário em que o trabalho invade todos os espaços, o direito ao descanso e ao lazer é comprometido, agravando ainda mais o quadro de adoecimento mental.

Ao longo da pesquisa, foi possível identificar que o direito à desconexão representa uma resposta necessária às exigências do trabalho contemporâneo, especialmente em regimes como o teletrabalho e o *home office*, que se expandiram de forma exponencial nos últimos anos. A garantia de tempo livre, de descanso e de qualidade de vida torna-se um imperativo à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da saúde e do valor social do trabalho.

Verificou-se que os desafios para a implementação desse direito são múltiplos: vão desde a resistência de empresas que enxergam a disponibilidade contínua como sinônimo de comprometimento, até a dificuldade de fiscalização e controle de jornada em ambientes digitais. Ainda assim, ficou evidente que a construção de ambientes de trabalho mais humanos e saudáveis exige a adoção de medidas concretas de regulação do uso da tecnologia fora do expediente.

Portanto, o reconhecimento legal e cultural do direito à desconexão representa não apenas uma demanda jurídica, mas também uma necessidade ética e social para a proteção da saúde mental do trabalhador. Em um mundo cada vez mais conectado, desconectar-se deve ser entendido como um ato de preservação da vida e da sanidade, um direito fundamental que contribui para a construção de um trabalho digno, equilibrado e sustentável.

Por fim, a pesquisa demonstra que a efetividade desse direito demanda esforços integrados entre legisladores, empregadores, trabalhadores, sindicatos e o Poder Judiciário. Somente assim será possível promover um novo paradigma nas relações de trabalho, pautado na proteção integral da pessoa do trabalhador e na prevenção de adoecimentos psíquicos decorrentes da sobrecarga digital.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. **Teletrabalho: o trabalho a distância e o distanciamento do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 29-47, 2018.

ARGENTINA. *Ley 27.555 – Régimen Legal del Teletrabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 14 ago. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 4.044, de 2020**. Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalhador. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 10 abr. 2025.

CARNEIRO, F. G. et al. **Burnout in frontline healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Brazil: a cross-sectional study**. *The Lancet Regional Health – Americas*, v. 6, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.lana.2021.100123>. Acesso em: 08 abr. 2025.

CUNHA, Piaza Merigue da. **Evolução tecnológica e direito do trabalho: a tecnologia como ferramenta de controle sobre o empregado** = Technological evolution and Labor Law: technology as an employee control tool. Revista Fórum trabalhista: RFT, Belo Horizonte, ano 8, n. 32, p. 97- 117, jan./mar. 2019.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Eliane. **A carga psíquica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

FRANÇA. *Code du Travail*. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 10 abr. 2025.

GONZÁLEZ, Sarai Rodríguez. *Tiempo de trabajo y vida privada*. Granada: Editorial Comares, 2016

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Working Time and Work-Life*

*Balance Around the World*. Genebra: ILO, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 10 abr. 2025.

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social. **Boletim Estatístico da Previdência Social: Transtornos mentais e comportamentais**. Brasília: INSS, 2023.

LOISEAU, Grégoire. *La déconnexion*. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées. Dr. Soc. 2017. 463.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. Escola Judicial Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v.9, n.10, out., 2003.

MELO, Sandro Nahmias. LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do Trabalho** – Obra revista e ampliada. 2ª ed. LTR. São Paulo, jul. 2021.

MOLINA, André Araújo. **Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n. 4, p. 465-477, abr. 2017.

MORAES, Clarissa; SILVA, Ricardo. **Saúde mental, jornada e direito à desconexão: uma perspectiva crítica do trabalho remoto na pandemia**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 46, n. 20, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho e Vida: Um Equilíbrio Melhor**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 09 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11**. Genebra: OMS, 2022.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Novas tecnologias e as repercussões do art. 6º da CLT**. In: RODRIGUES, Douglas Alencar; PEREIRA, José Luciano de Castilho. Mundo do trabalho: atualidades, desafios e perspectivas. São Paulo: LTr, 2014, p. 118-123.

RODRIGUES, Felipe C. **O direito à desconexão e a proteção da saúde mental no trabalho digital**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 22, n. 3, p. 212-230, 2021.

SIQUEIRA, Mariana P.; ALVES, Roberto T. **Trabalho e hiperconectividade: desafios para o direito na era digital**. Revista de Direito Contemporâneo, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 160-178, 2023.