RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

O ALTO ÍNDICE DE BURNOUT, *HOME OFFICE* E O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E HUMANO

THE HIGH INCIDENCE OF BURNOUT, HOME OFFICE, AND THE RIGHT TO DISCONNECT AS A FUNDAMENTAL AND HUMAN RIGHT

LA ALTA TASA DE BURNOUT, EL HOME OFFICE Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL Y HUMANO

Eulália Fernanda de Medeiros Sizenando[1], Saulo de Medeiros Torres[2]

e616161
https://doi.org/10.47820/recima21.v6i1.6161

PUBLICADO: 1/2025

RESUMO

Este artigo examina o impacto da pandemia de Covid-19 na expansão do trabalho remoto, acompanhado do avanço tecnológico e da comunicação instantânea por aplicativos de mensagens, que alteraram significativamente a rotina dos trabalhadores brasileiros. Como consequência, observou-se um aumento nos diagnósticos de Síndrome de Burnout. Por meio de revisão bibliográfica e do método hipotético-dedutivo, o estudo demonstra que o elevado número de adoecimentos reflete uma desvalorização dos direitos humanos, evidenciando a necessidade de inclusão do direito à desconexão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como um direito humano. Conclui-se que os altos índices de Burnout decorrem da omissão normativa, que não prevê sanções eficazes para o desrespeito ao horário de descanso, sendo essencial a implementação de mecanismos legislativos que garantam a proteção desse direito e a aplicação de penalidades rigorosas em caso de descumprimento.

PALAVRAS-CHAVE: Homeoffice. Síndrome de Burnout. Direito à desconexão. Direito Humano. Descanso.

ABSTRACT

This article examines the impact of the Covid-19 pandemic on the expansion of remote work, accompanied by technological advances and instant communication through messaging applications, which have significantly changed the routine of Brazilian workers. As a consequence, an increase in diagnoses of Burnout Syndrome was observed. Through a bibliographical review and the hypothetical-deductive method, the study demonstrates that the high number of illnesses reflects a devaluation of human rights, highlighting the need to include the right to disconnection in the Consolidation of Labor Laws (CLT) as a human right. It is concluded that the high rates of Burnout result from regulatory omission, which does not provide for effective sanctions for non-compliance with rest hours, making it essential to implement legislative mechanisms that guarantee the protection of this right and the application of strict penalties in case of non-compliance.

KEYWORDS: *Home office. Burnout syndrome. Right to disconnect. Human Law. Rest.*

RESUMEN

Este artículo examina el impacto de la pandemia de Covid-19 en la expansión del trabajo remoto, acompañado por el avance tecnológico y la comunicación instantánea a través de aplicaciones de mensajería, que alteraron significativamente la rutina de los trabajadores brasileños. Como consecuencia, se observó un aumento en los diagnósticos de Síndrome de Burnout. A través de una revisión bibliográfica y del método hipotético-deductivo, el estudio demuestra que el elevado número de enfermedades refleja una desvalorización de los derechos humanos, evidenciando la necesidad de incluir el derecho a la desconexión en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) como un

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, Centro de Ensino Superior do Seridó.

[2] Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, Centro de Ensino Superior do Seridó. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Doutorando em Direito e professor substituto na UFRN.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

derecho humano. Se concluye que los altos índices de Burnout derivan de la omisión normativa, que no prevé sanciones eficaces ante la violación del horario de descanso, siendo esencial la implementación de mecanismos legislativos que garanticen la protección de este derecho y la aplicación de penalidades rigurosas en caso de incumplimiento.

PALABRAS CLAVE: *Teletrabajo. Síndrome de Burnout. Derecho a la desconexión. Derecho humano. Descanso.*

1. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1942, reflete a organização do trabalho de uma época completamente distinta daquela que caracteriza a Era Contemporânea.

A Organização do Trabalho foi profundamente transformada pelos avanços nos meios de comunicação, que possibilitaram a criação de novas formas de interação e execução das atividades laborais. Esses avanços tecnológicos provocaram um distanciamento físico entre empregador e empregado, ao mesmo tempo em que mantiveram a continuidade das tarefas, redefinindo a maneira de se perceber e vivenciar o trabalho.

O trabalho remoto, por exemplo, é uma das principais consequências dessa revolução, permitindo que os trabalhadores desempenhem suas funções de qualquer local, sem a necessidade de presença física no ambiente corporativo.

Esse fenômeno trouxe uma flexibilidade inédita à rotina profissional, alterando não apenas os modos de produção, mas também as relações de poder, as dinâmicas de horário e o próprio conceito de espaço de trabalho, desafiando as normas e as regulamentações trabalhistas que foram elaboradas para uma realidade anterior, mais rígida e presencial.

Somadas ao desenvolvimento da tecnologia e novas existências do mercado de trabalho emergente, a crise sanitária ocasionada pela “Covid-19”, deixou imensas transformações sociais, sendo uma delas o aumento e a popularização do teletrabalho e, ainda, a diversificação do contato entre trabalhador e empregador, tendo sido, inclusive, editada Medida Provisória (MP nº 927/20) autorizando a mudança unilateral dos contratos de trabalho no que tange ao modelo presencial para o *home office.*

Pessoa e Filho (2024) complementam que “Historicamente, o teletrabalho tem sido abordado como uma modalidade que permite a execução de atividades fora do ambiente tradicional da empresa, utilizando tecnologias de comunicação”.

Com o advento da pandemia, em 2020, a aceleração do uso dessas tecnologias e a necessidade de adaptação ao novo contexto social e econômico levaram a um aumento significativo da prática.

Como resultado, pesquisas apontam que, a partir desse período, 7,4 milhões de pessoas passaram a exercer teletrabalho, seja de forma habitual ou eventual (IBGE, 2023).

Entretanto, as consequências e necessidades de mudanças no trabalho não acarretam tão somente novos parâmetros de produção, mas afetaram a vida do trabalhador de maneira definitiva.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

Os obreiros em teletrabalho, agora, passaram a laborar “em casa”, tendo o ambiente privado e íntimo invadido pelas normas patronais, bem como metas e exigências de uma empresa, o que, de maneira indubitável, causa confusão no que cerne o significado de seu lar.

A discussão principal do presente artigo sugere que é justamente a invasão da esfera privada pelo trabalho que afasta a realidade laboral do Brasil do ideal do direito à desconexão.

O artigo está dividido em cinco seções, compreendendo a introdução e a conclusão. A segunda seção discutirá o impacto do *home office* na saúde mental dos trabalhadores, destacando como a falta de separação entre o ambiente profissional e pessoal pode levar ao aumento do estresse e da sensação de esgotamento.

Na terceira seção, o trabalho faz uma abordagem sobre o direito à desconexão como um direito fundamental, analisando como a regulamentação desse direito pode contribuir para a proteção da saúde mental dos trabalhadores. Por fim, na última seção, a omissão normativa e a necessidade de mudanças legislativas destacando como a ausência de regulamentação tem deixado os trabalhadores vulneráveis a condições de trabalho prejudiciais.

O trabalho conclui pela urgente necessidade de legislar e incluir o direito à desconexão como um direito fundamental e humano, em rol expresso da constituição, além da implementação de mudanças e penalidades, dentro da Consolidação das Leis do Trabalho, caso haja o descumprimento do dever legal de desconectar o trabalhador para gozo de descanso, seja ele o intervalo interjornada, intrajornada ou férias.

Assim, discute-se a necessidade e emergência do poder público, seja através do legislativo ou do judiciário, incrementar na pauta de discussões sociais e alterações legislativas condições para que as empresas respeitem o direito à desconexão do empregado, reiterando que a jornada de trabalho deve ser exercida em horas determinadas, sob pena de multas ou até mesmo de sanções administrativas e disciplinares junto ao Ministério Público do Trabalho. Tais medidas visam dar eficiência, efetividade e, ainda, praticidade ao direito à desconexão, tão discutido, mas pouco implementado no sistema de produção atual.

2. O IMPACTO DO *HOME OFFICE* NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

O trabalho remoto na saúde dos colaboradores tem se tornado um tema central nas discussões sobre o futuro do trabalho, especialmente com o aumento dessa modalidade em razão da pandemia de COVID-19. Embora ofereça benefícios como maior flexibilidade e a eliminação do tempo de deslocamento, ele também apresenta desafios significativos.

A ausência de uma separação clara entre o ambiente profissional e pessoal pode levar a uma sobrecarga de tarefas, dificultando a desconexão do trabalho e afetando negativamente o bem-estar emocional.

O isolamento social, a falta de interação presencial com colegas e a pressão para estar constantemente disponível são fatores que contribuem para o aumento do estresse, da ansiedade e

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

da exaustão mental. Diante disso, torna-se essencial compreender os efeitos dessa prática sobre a saúde psicológica e buscar soluções para mitigar os riscos associados a ela.

Dessa forma, torna-se imperioso a discussão e a reflexão sobre o descanso e a capacidade de desconectar-se do trabalho, especialmente diante da realidade em que o ambiente profissional e o espaço de descanso se fundem no mesmo local.

A dificuldade em delimitar o término da jornada laboral nesse contexto evidencia a importância de regulamentar e garantir o direito à desconexão, essencial para preservar a saúde mental e o equilíbrio na vida dos trabalhadores.

O direito à desconexão pode ser definido como:

> O direito a descansar e não ultrapassar o tempo de prestação de serviço contratualmente determinado, de maneira a possibilitar que o empregado usufrua efetivamente suas horas de repouso e lazer. (Nascimento; Creado, 2020)
>
> A ideia do direito à desconexão assenta-se basicamente no direito ao não trabalho, ou seja, o direito que o trabalhador tem de não trabalhar fora do seu horário de expediente, assim como, não ter interrompido os seus horários livres, de lazer ou de férias, por conta de chamados do seu empregador (Ferreira; Rocha; Ferreira, 2020)

Ou seja, o direito à desconexão emerge como uma garantia fundamental em um cenário onde as fronteiras entre trabalho e vida pessoal têm se tornado cada vez mais tênues, especialmente com a popularização do *home office.*

Essa prerrogativa visa assegurar ao trabalhador não apenas o cumprimento de sua jornada contratual, mas também a proteção de seus períodos de descanso e lazer, essenciais para o equilíbrio físico e mental.

A ausência de regulamentação clara sobre o tema contribui para práticas abusivas, como exigências de disponibilidade contínua, que impactam negativamente o bem-estar do trabalhador e violam princípios básicos de dignidade e qualidade de vida.

A violação dos direitos sociais do trabalhador subordinado é agravada pela exigência de disponibilidade além da jornada habitual e contratual, muitas vezes sem a devida remuneração.

Em outras palavras, o empregado é compelido a utilizar seu tempo de descanso para desempenhar atividades laborais, sem receber compensações adequadas, como o pagamento de horas extras, o que configura uma exploração indevida de sua força de trabalho.

Nesse contexto, o ser humano é tratado como uma máquina, reagindo de forma automática a qualquer notificação ou toque no celular, como se estivesse constantemente à disposição. Em síntese, “trata-se de uma lógica capitalista perversa, em que o capital humano é qualificado, mas não humanizado” (Nascimento; Creado, 2020).

É claro que o discurso não pode investigar e culpar apenas a figura do empregador, afinal, o empregado responde às mensagens e oferece o espaço para que haja perguntas, cobranças e buscas fora do horário de trabalho.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

Acontece que a lógica da produção e a busca do lucro cria, no imaginário coletivo dos empregados, uma incessante busca pela satisfação do empregador, de modo necessita estar disponível, mesmo fora do horário de trabalho ou quando já cumpriu sua carga horária.

Em uma tentativa de se mostrar produtivo e necessário, causando uma boa imagem ao empregador e, ainda, garantindo espaço na empresa e criando uma espécie de hiperconexão ao trabalho por meios tecnológicos.

Conforme Ferreira, Rocha e Ferreira (2020):

> Diversos são os fatores que fazem com que o empregado se dedique ao trabalho e esteja sempre com tempo disponível para o empregador. O medo de ser substituído por outro trabalhador, muitas vezes, faz com que os empregados renunciem a algo extremamente importante: a sua vida pessoal.

E, segundo magistério da advogada Trabalhista, Teresa Cardim (2020):

> A ausência de desconexão ocorre quando o empregador exige a conexão do trabalhador em período integral e quando o próprio empregado por receio de perder o emprego se permite permanecer conectado. Com a conexão extrema, alguns dos direitos que foram objeto de lutas no passado, aos poucos foram deixados de lado de forma consciente. “Os trabalhadores não podem perder a vida quando estão justamente a ganhá-la.” Fato é que o próprio trabalhador não mais se permite desconectar em razão da cultura de que se o mesmo permanecer desconectado, estará se recusando a prestar serviço e será substituído rapidamente, o que é denominado de “telepressão”. O termo “telepressão” foi criado por Larissa Barber, professora do departamento de psicologia da Universidade do Norte de Illinois, Estados Unidos, em pesquisa de sua autoria que estudou a relação entre a obrigação de responder e-mails de trabalho a toda hora e o prejuízo da saúde do profissional.

Isto é, com o imaginário coletivo de que, com esforço, mostrando proatividade e disponibilidade além do horário habitual de labor, conquista-se espaço, admiração e, consequentemente, estabilidade no emprego, o empregado passa a negligenciar a si mesmo, seu descanso, seu contato com a família e outros direitos fundamentais e humanos, como é o caso do lazer e a privacidade.

Relacionado isso, estão os índices alarmantes de adoecimento por Síndrome de Burnout, bem como o alto número de pessoas com ansiedade e depressão, aliado ao crescimento de Reclamações Trabalhistas alegando doença mental ou emocional em razão das funções ocupacionais.

Ou seja, sugerem que o trabalho passou a exercer não só influência sobre as condições financeiras dos empregados, mas também sobre sua saúde física e emocional.

Os primeiros registros acadêmicos sobre a Síndrome de Burnout surgiram nos Estados Unidos durante a década de 1970, com contribuições do psiquiatra Herbert J. Freudenberger (1975) e da psicóloga Christina Maslach (1976). Esses estudos possuíam um caráter predominantemente descritivo e qualitativo, utilizando métodos como entrevistas pessoais, análises de casos e observação direta no ambiente de trabalho (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001, p. 399-400).

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

Maslach investigou o impacto do estresse emocional em trabalhadores da área social e identificou que as estratégias de enfrentamento no ambiente laboral influenciavam tanto a identidade profissional quanto o comportamento no trabalho.

A partir de suas pesquisas, ela definiu a Síndrome de Burnout como uma resposta psicológica a estressores interpessoais crônicos no trabalho, caracterizada por três componentes principais: exaustão emocional, marcada pelo cansaço extremo; despersonalização, refletida em atitudes de insensibilidade ou ceticismo; e perda de realização pessoal, associada a sentimentos de incompetência e frustração profissional (Maslach; Schaufeli; Leiter, 2001, p. 399-400).

Ou seja, nestes moldes, o modelo de *home office*, amplamente adotado nos últimos anos, tem potencializado os fatores associados à Síndrome de Burnout, principalmente devido à sobrecarga de trabalho e à dificuldade de delimitar os limites entre vida pessoal e profissional.

Métodos como o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) e o *Shiron-Melamed Burnout Measure* (SMBM) revelam que o estresse crônico no ambiente laboral, intensificado pela constante conectividade exigida no trabalho remoto, contribui para sintomas de exaustão emocional, despersonalização e perda de realização pessoal.

Além disso, o isolamento social e a sensação de disponibilidade ininterrupta no *home office* agravam esse quadro, reforçando a necessidade de políticas de proteção à saúde mental, como o direito à desconexão, para evitar o esgotamento extremo e preservar o bem-estar dos trabalhadores.

O *home office*, embora ofereça flexibilidade e eliminação de deslocamentos, tem se mostrado um ambiente propenso ao agravamento de problemas de saúde mental, especialmente pela falta de fronteiras claras entre vida pessoal e profissional.

A constante disponibilidade e a pressão por produtividade sem interrupção resultam em estresse crônico, ansiedade e, em casos extremos, na Síndrome de Burnout. A crescente adoção dessa modalidade de trabalho revela a urgência de regulamentações que protegem o direito à desconexão, assegurando que os trabalhadores possam usufruir de seus momentos de descanso e lazer, essenciais para a manutenção de sua saúde física e emocional.

Nesse contexto, é fundamental refletir sobre a necessidade de preservar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, prevenindo o esgotamento e promovendo ambientes laborais mais saudáveis e humanizados.

3. REFLEXÕES ACERCA DO IMPACTO DA CONEXÃO EXCESSIVA AO AMBIENTE DE TRABALHO

A Era Digital não culminou somente em transformações nas relações de trabalho, disseminou e fulminou uma época conhecida, entre os doutrinadores, como a era da pressão (no labor), que, por exigir demais do empregado, acaba invadindo as searas privadas de sua vida através da hiperconexão.

As reações corporais e emocionais relacionadas ao trabalho exaustivo junto à conexão excessiva são alarmantes e vêm se intensificando nos últimos anos, resultando em diagnósticos

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

como os de Síndrome de Burnout, sendo o Brasil, em 2023, o 2º país com mais casos diagnosticados (Revista Estado de Minas, 2023).

A síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, apesar de ter sido descoberta apenas em 1974, já assola o Brasil de maneira considerável atualmente. Ainda, pesquisas da Organização Mundial de Saúde, datadas de 2022, concluíram que 30% dos brasileiros já foram diagnosticados com Síndrome de Burnout (Jornal USP, 2023).

A doença é considerada, tanto pelos profissionais da saúde quanto pelos operadores de direito, como uma doença do trabalho, tendo sido equiparada, pela jurisprudência, ao acidente de trabalho para fins de indenizações e direitos como a estabilidade provisória acidentária.

Segundo o Ministério da Saúde, seus sintomas incluem palpitação, crises de ansiedade, preocupação excessiva, frustração, baixa autoestima e podem evoluir até uma depressão e suicídio. O desgaste psicológico em razão da seara profissional passa a tornar o trabalhador mais retido, afastado do convívio social, de sua família e, consequentemente, desencadear problemas psicológicos cada vez mais graves.

Observa-se que o número nos diagnósticos de Burnout sofreu elevado crescimento após o ano de 2020, momento em que aconteceu a grande pandemia do Covid-19, assim como o crescimento e disseminação do teletrabalho e, especificamente, do *home-office*, conjuntura que nos leva a conclusão do nexo causal entre os fenômenos ora debatidos.

Os dados supramencionados destacam, ainda mais, a necessidade de discutir o direito à desconexão e a urgência extrema em legislar, a partir de dispositivo próprio, sobre esse tema enquanto direito fundamental do trabalhador brasileiro, seja ele celetista ou estatutário.

O trabalhador sofre uma espécie de “despersonificação”, já que, pelo empregador, foi considerado, paradoxalmente, “uma máquina”, deixando de lado o eu ao assumir uma luta incessante referente ao labor. Nas palavras de Pereira *et al.* (2024, p. 5): “gera uma interminável continuidade do trabalho, não havendo mais a separação entre o cidadão empregado e o cidadão indivíduo”.

Evidentemente, os impactos à saúde e ao bem-estar são notáveis e preocupam as autoridades, aumentando a discussão entre psicólogos, psiquiatras e comunidade jurídica acerca do que significa um trabalho digno, que respeita os direitos fundamentais e as diretrizes há muito impostas pelas resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

As consequências não se limitam à saúde, mas há um prejuízo no que tange à privacidade, já que o trabalhador tem sua esfera íntima invadida por perguntas, cobranças, “satisfações” a respeito do trabalho, tendo que reservar seus momentos de lazer a preocupações. É uma restrição do direito ao tempo livre, também nas palavras de Pereira *et al.,* (2024, p.10):

> O direito ao tempo, seja no Brasil ou em qualquer outro local do mundo, é precioso e pressionado com muitas expectativas. E o tempo, para os trabalhadores, tem sido utilizado, primordialmente, para atender as obrigações e exigências dos contratantes, deixando de lado os intervalos intrajornadas, ou interjornadas e os descansos remunerados, que permitem um repouso, um lazer, um ócio ou até mesmo uma nova capacitação pessoal.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

O direito ao tempo livre, ou simplesmente ao "não trabalho", proporciona ao empregado o desenvolvimento de outras aspectos de sua vida, como relacionamentos afetivos, familiares e até construir e aprimorar a própria carreira, com objetivo de alavancar suas próprias habilidades e ter sucesso profissional.

A falta de desconexão, neste ínterim, fixa o empregado a uma rotina pesada, conflitante com outros interesses pessoais, obrigando-o a estar sempre disponível para o trabalho obedecendo às ordens e as necessidades do patrão.

Além disso, os danos causados ultrapassam a esfera personalíssima, uma vez que excesso de trabalho pode vir a ocasionar mudanças até mesmo na vida dos familiares do empregado, de modo que, em razão da sua ausência, os parentes passam a ter menos contato com ele, o que acaba a surtir efeitos na estrutura de afeto, carinho e atenção.

A situação é delicada e deve ser pensada com empatia e humanização, principalmente quando se reflete nos diversos papéis que uma pessoa pode exercer na vida de quem ama: um empregado também é marido, pai, amigo, filho, irmão. É sob essa égide que a CRFB assegura os momentos de lazer para o trabalhador, possibilitando que este dedique-se também a sua vida pessoal.

Desse modo entende o juiz Jorge Souto Maior:

> Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação (Maior, 2003)

Isto é, a desconexão, como um instituto que garante outros direitos fundamentais, tais quais os exemplificados neste tópico, merece um tratamento expresso e cauteloso.

4. O DIREITO À DESCONEXÃO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

O direito ao lazer é um direito constitucional e celetista garantido pelo art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) e dispõe sobre a limitação da carga horária de trabalho (8 horas diárias) e da necessidade de existência do intervalo intrajornada e interjornada, além do impor o número máximo de horas extras trabalhadas por dia. À medida que o trabalhador está disponível, fora da sua jornada de trabalho, a responder chamados, sem, entretanto, ter contabilizadas as horas extras, está ele se sujeitando a uma exploração trabalhista, o que é ilegal e, sob a ótica social, desumano.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

Chega a ser paradoxal o fato indubitável de que o trabalho exerce grande importância na vida do ser humano, chegando a ser um mecanismo para preservar sua qualidade de vida, ao passo que também deve ser considerado que o excesso de trabalho é um prejuízo, sendo necessário estabelecer, legalmente, um limite. Surge, nesse sentido, a ideia do "direito à desconexão".

Vale destacar o afirmado por Freitas (2020):

> Há também, contrastando com o direito ao trabalho, o direito à desconexão do trabalho, visto que, por mais que o empregado tenha direito de trabalhar, não é permitido fazê-lo de forma ininterrupta e sem o cumprimento dos horários de descanso obrigatórios, devendo necessariamente se desconectar dos afazeres de seu trabalho. Assim, nota-se que o direito à limitação de jornada de trabalho e o direito à desconexão do trabalho andam lado a lado na busca pelo equilíbrio na rotina trabalhista.

A autora complementa:

> O direito à desconexão não está previsto explicitamente no texto constitucional, contudo pode ser percebido de forma implícita à medida que a Constituição Federal determina que o trabalhador deve ter direito ao intervalo de descanso intrajornada de no mínimo uma hora, ao intervalo interjornada de no mínimo onze horas, às férias, ao descanso semanal remunerado, à limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Freitas, 2020).

Sobre o tema ora debatido, asseverou Jorge Luiz Souto Maior, Juiz do Trabalho e professor da Universidade de São Paulo (USP):

> (...) ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada (Maior, 2003).

Com isso, é possível observar que existem dispositivos específicos na CLT que visam garantir uma desconexão do labor, como o art. 71, 66 e 129 ao art. 145, que garantem não só o intervalo intrajornada, mas o interjornada e também férias em períodos aquisitivos a cada 12 meses ininterruptos de trabalho.

Mas, como dito anteriormente, os referidos artigos datam de 1942, quando não se pensava que o empregador conseguisse importunar empregados por meios telemáticos. Emergindo a necessidade de debate acerca do direito à desconexão e a sua tutela expressa.

Isto é, a força de trabalho, por ser excessiva, afeta a saúde do trabalhador, já que o seu tempo é unicamente voltado à produção, situação essa que pode gerar ansiedade sob a ordem produtiva.

Analisando uma outra perspectiva da problemática, pode-se afirmar que, com o alto número de desemprego que assola o Brasil, manter-se conectado e à disposição garante, no imaginário trabalhista, um lugar importante no emprego, admirado pelo patrão, ocasionando, assim, a presunção de uma certa "estabilidade" no mercado de trabalho.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

Nessa senda, o direito à privacidade, ao descanso, ao lazer e ao tempo livre são colocados em segundo plano, já que o trabalho é o que garante o meio de subsistência e o dinheiro, por sua vez, ocupa um lugar de prioridade e de satisfação pessoal na vida do trabalhador.

No *home office*, principalmente, exercer a desconexão tem sido uma dificuldade vivenciada pelos brasileiros, observa-se o número de casos de síndrome de Burnout crescendo em proporção direta com a popularização do trabalho remoto.

Apesar disso, ressalta-se que a importunação, por parte de patrões, fora do horário de trabalho, não se limita aos empregados em regime de teletrabalho, mas também engloba os empregadores que enviam mensagens, chamados ou eventuais necessidades da empresa, para um trabalhador fora de expediente, o que gera, indubitavelmente, consequências prejudiciais aos direitos fundamentais do trabalhador.

Como dito anteriormente, a disfunção e a ocupação quase completa do tempo do empregado causa impactos não só à saúde física do obreiro, mas também à sua saúde mental, psicológica e emocional, trazendo, aos Tribunais Regionais do Trabalho, a dura tarefa de materializar, quantificar e, ainda, indenizar as consequências de uma Era Digital e de uma sociedade hiperconectada.

Paralelamente ao tópico anterior, conclui-se que é a partir da desconexão que se mantém um indivíduo saudável física e psicologicamente, além de um ser humano o qual, em sua essência, consegue exercer diversos papéis, ter contato com vários lugares, pessoas e sensações. Como Direito Fundamental à Desconexão, entende Alves e Almeida (2024, p. 7):

> No Brasil, o direito à desconexão se traduz como o direito do empregado de se desligar, concretamente, do trabalho, em seus momentos de descanso, férias, feriados, não estar à disposição do empregador, de não estar conectado a ferramentas digitais, a fim de poder descansar e se recuperar física e mentalmente. É o direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecido, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família.

Em simples termos, é o direito que empregado possui de estar longe do trabalho, longe de ordens, estando à disposição de seu próprio tempo livre. Conforme magistério de Pereira *et al.,* (2024, p. 11):

> O direito ao tempo livre e à realização de atividades agradáveis direcionam o trabalhador para uma vida mais equilibrada e saudável, mitigando a necessidade do direcionamento vital total para o trabalho, permitindo salvaguardar a essência da dignidade da pessoa humana, que protege a saúde física e mental, a convivência familiar e social e liberta o trabalhador das tensões diárias, permitindo uma vida mais feliz.

Como é cediço, o trabalho é um bem jurídico tutelado como direito social, contudo, o direito ao lazer, à saúde, à diversão e ao bom desenvolvimento psicológico também são. A famosa frase “O trabalho dignifica o homem” é verdadeira, mas também se presume que os excessos são capazes de degradá-lo. Eis que emerge a urgência para que o homem seja, além de uma pessoa empregada, alguém livre, através da desconexão.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

A desconexão não garante tão somente o lazer, mas também a tutela do bem jurídico da saúde, do bem-estar, do desenvolvimento familiar e, além disso, pode gerar ganhos não só aos empregados, mas também aos empregadores, já que empregados saudáveis naturalmente produzem mais. Além disso, a seguridade social também é impactada pelo direito à desconexão, uma vez que benefícios previdenciários fazem parte do orçamento público e, se os empregados estiverem saudáveis, precisam cada vez menos de benefícios, como auxílio-doença ou acidentário.

A preocupação com o direito à desconexão não se resume tão somente ao Brasil, mas a outros países, tais quais Portugal e França são pioneiros em discussões que versam sobre a globalização e as recentes mudanças nas relações de trabalho. Pode-se dizer que a França é um dos países mais bem desenvolvidos no que tange ao direito trabalhista e um exemplo a seguir.

Sob a ótica da temática do direito à desconexão, Portugal está à frente do Brasil, principalmente no que tange à proteção da seara psicológica de seus trabalhadores.

A lei 83/2021 modificou o Código do Trabalho Português, instaurando como obrigação especial do empregador que possui subordinados em regime de trabalho remoto, o dever de respeitar o período de descanso do empregado, não contatando, o obreiro, fora de seu horário de expediente.

> Art. 169ª-B — Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais: (...)
> b) Abster -se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º -A;
> Art. 199-A 1 — O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

Ademais, o desrespeito à desconexão é equiparado ao assédio moral em Portugal (Pereira, 2022), de modo que, semelhante ao Brasil, o trabalhador ingressa ao Judiciário pleiteando danos morais por tal violação. De mesmo modo, a Justiça Especializada do Trabalho, no Brasil, está abarrotada de processos que discutem a importunação, por parte de patrões, em momentos de descanso.

Há discussões, inclusive, sobre a natureza das horas em que o empregado está fora do horário, respondendo às mensagens do patrão: seriam horas extras? Seriam sobreaviso? O Tribunal Superior do Trabalho tem tido decisões no sentido de conceder danos morais por rotina exaustiva, mas não é claro com relação a tal natureza:

> I – AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO EXISTENCIAL. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS POR LONGO PERÍODO (QUATRO ANOS). TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. O col. Tribunal Regional entendeu indevido o pagamento da indenização por dano existencial, decorrente da ausência de fruição de férias “por longo período”, por falta de comprovação pelo empregado do prejuízo do seu convívio social ou da frustação do projeto de vida pessoal. 2. Por constatar a existência de decisões conflitantes no âmbito desta Corte Superior, reconhece-se a transcendência jurídica da causa e, por antever provável afronta ao art. 5º, X, da CR, determina-se o processamento do agravo de instrumento. Agravo conhecido e provido. II – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO EXISTENCIAL. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS POR LONGO

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

> PERÍODO (QUATRO ANOS). TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Diante de possível afronta ao art. 5º, X, da CR, determina-se o processamento do recurso de revista para melhor exame. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DANO EXISTENCIAL. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS POR LONGO PERÍODO (QUATRO ANOS). CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Cinge-se a controvérsia a se saber se a supressão das férias, "por longo período", configura por si só prejuízo ao convívio familiar e social do empregado, apto a ensejar a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano existencial. 2. Consoante define Flaviana Rampazzo Soares, o dano existencial consiste na "lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina (...)". (in Responsabilidade por dano existencial. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 44-45). 3. Trata-se, portanto, de dano externo, alheio à vontade da vítima, que lhe afeta a rotina e a qualidade de vida, na medida em que cria uma privação de se realizar algo que normalmente poderia ser feito no cotidiano, trazendo, assim, prejuízos ao projeto de vida pessoal. 4. No âmbito do direito do trabalho, o dano existencial pode decorrer do excesso da jornada de trabalho ou da supressão de outros direitos que afetem a rotina e a saúde física ou psíquica do trabalhador, tal como ao direito social ao lazer, assegurado constitucionalmente (art. 6º). 5. Contudo, como o dano existencial não se classifica como dano in re ipsa, exige-se, em regra geral, a comprovação pelo trabalhador de que teve efetiva restrição em seu convívio familiar e social, passível de indenização. 6. No caso, ficou registrado no v. acórdão regional que houve supressão das férias "por longo período". "Por longo período", entenda-se a não fruição das férias por quatro anos - períodos de "2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014", conforme constou do v. acórdão regional (pág. 676). 7. Trata-se de situação que demonstra de forma inequívoca a frustação ao projeto de vida de pessoal do empregado, com privação ao lazer e seu convívio social, o que leva à constatação da supressão ao direito ao lazer e das consequências jurídicas impeditivas do convívio familiar e social. Precedentes da Corte. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da CR e provido. (TST - RR: 0101882-49.2016.5.01.0015, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/12/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2023)

No mais, o *quantum debeatur* é estabelecido pelo Juízo sem qualquer uniformização, de modo que, a depender da circunscrição judiciária, o trabalhador conta, simplesmente, com a sorte para auferir indenização justa:

> Inicialmente, observe-se que a falta de legislação específica sobre o tema contribuiu ao longo dos anos para a prolação de decisões díspares e incongruentes (Venosa, 2020: 772), de sorte que a reparação dos danos ao patrimônio imaterial, independentemente da área de conhecimento, seja ela cível ou trabalhista, acabou por se transformar em uma verdadeira «loteria», na qual uma vítima poderia ser indenizada com um valor muito alto e outra, em situação idêntica, com um muito baixo (Pereira, 2022)

Assim, é possível dizer que a comunidade jurídica, assim como a sociedade que acessa à justiça, também é beneficiada pela configuração e concretização de uma legislação expressa que preveja um direito fundamental à desconexão, tutelado tanto na Constituição quanto na própria CLT. Afinal, é preciso decisões uniformes para que se assegure justiça e a segurança jurídica.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

Faz-se urgente um esforço das Casas Legislativas para atualizar a Consolidação das Leis Trabalhistas no sentido de ofertar, como fez a França - pioneira em direitos trabalhistas, uma codificação que garanta a desconexão.

O próprio ânimo da comunidade celetista aponta uma insatisfação com a organização que ora está imposta, acendeu, nas redes sociais e no Congresso, o "Movimento Vida Além do Trabalho", slogan que é levantado em prol da redução não somente da carga horária, mas da exigência impositiva e invasiva que a relação entre capital e trabalho exerce na vida do cidadão brasileiro.

A busca da população é, em síntese, melhorar a qualidade de vida, ter acesso à direitos humanos básicos, como ter um descanso digno, dormir e ter tempo com sua própria família, para se desenvolver como profissional, para pensar. As discussões a respeito da Escala 6X1, aceita e bem-vista pelos celetistas, versam sobre a necessidade que o cidadão tem de estar disponível para outras demandas, para filhos, para sua própria intimidade. Nas palavras de Pereira *et al.,* (2024. p. 15):

> Quando uma pessoa entende que a cultura da produtividade sem limites não é mais bem vista na sociedade atual e demonstra interesse na mudança, essa mesma pessoa começa a perceber as alterações socioeconômicas em sua vida, pois, impondo limites ao horário de trabalho, tal pessoa poderá experimentar mudanças sociais e econômicas em razão da desconexão do trabalho.

É preciso um rompimento de paradigma, é preciso a reestruturação da cultura empresarial para que se persiga a ideia de que um empregado em boa situação mental é um empregado capaz de produzir e oferecer lucro, é um empregado capaz de vestir a "camisa da empresa" e divulgar produtos, atender melhor e, consequentemente, diminuir litígios entre patrões e empregados.

5. CONSIDERAÇÕES

A presente análise evidencia que o descumprimento do direito à desconexão não é um reflexo isolado da dinâmica produtiva contemporânea, mas também uma consequência direta da omissão legislativa, que ainda não reconheceu formalmente esse direito no rol dos direitos fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro.

A legislação trabalhista vigente, embora contenha previsões que tangenciam o direito ao descanso, como os intervalos intrajornada e interjornada e o direito às férias, não oferece proteção explícita e robusta diante das complexas exigências da hiperconexão laboral imposta pelas novas tecnologias e pela globalização

Nesse contexto, a ausência de regulamentação adequada contribui para a perpetuação de práticas abusivas, nas quais os trabalhadores se veem compelidos a manter uma disponibilidade constante, mesmo fora do horário de expediente, em detrimento de sua saúde física e mental.

Como demonstrado, o aumento nos casos de adoecimento ocupacional, especialmente a síndrome de burnout, não é aleatório, mas resultado direto da sobrecarga laboral e da falha em assegurar períodos de descanso efetivos.

A inclusão expressa do direito à desconexão como um direito fundamental é imprescindível para resguardar a dignidade do trabalhador e garantir o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

Trata-se de uma demanda urgente, considerando o impacto das cobranças excessivas e do trabalho contínuo na saúde mental da força de trabalho brasileira. Mais do que um imperativo jurídico, a desconexão representa uma necessidade social e econômica, uma vez que o bem-estar do trabalhador está diretamente ligado à produtividade e à sustentabilidade das relações laborais.

A experiência de países como França e Portugal, que possuem legislações avançadas e consolidadas sobre o direito à desconexão, oferece importantes lições para o Brasil. Nesses contextos, a desconexão não é apenas um princípio normativo, mas uma prática incorporada às políticas empresariais, com sanções claras para aqueles que desrespeitam o descanso dos empregados.

A adoção de legislações inspiradas nesses modelos pode fortalecer a proteção ao trabalhador brasileiro, ajustando as normas à realidade do teletrabalho e das novas formas de organização do trabalho.

Além disso, é crucial que o Poder Público não apenas legisle, mas também atue de forma proativa na fiscalização e na promoção desse direito. Órgãos como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego devem adotar medidas que investiguem os padrões laborais das grandes empresas, especialmente nas regiões de maior vulnerabilidade social. A coleta de dados e a realização de estudos aprofundados sobre as condições de trabalho e seus impactos na saúde dos colaboradores podem subsidiar políticas públicas mais eficazes e direcionadas.

No plano empresarial, é necessário fomentar uma mudança cultural que reconheça a desconexão não como um obstáculo à produtividade, mas como uma estratégia essencial para o desenvolvimento sustentável das organizações. Empresas que valorizam o descanso de seus empregados tendem a obter melhores resultados, tanto em termos de engajamento quanto de eficiência operacional, evidenciando que a proteção ao trabalhador não é incompatível com os objetivos econômicos.

Por outro lado, a legislação deve endurecer as sanções para empregadores que descumpram o direito à desconexão, seja por meio de multas administrativas, ações judiciais ou outras medidas punitivas. Essa responsabilização é essencial para criar um ambiente de trabalho que respeite não apenas as obrigações contratuais, mas também os direitos humanos e sociais dos trabalhadores.

Ademais, é necessário um debate legislativo e acadêmico mais amplo sobre o tema, com uma análise científica e comparativa entre o direito nacional e o internacional. A troca de experiências entre diferentes sistemas jurídicos pode enriquecer as discussões e fornecer bases sólidas para a formulação de políticas públicas que contemplem as peculiaridades do mercado de trabalho brasileiro.

Por fim, deve-se ressaltar que o objetivo desta reflexão não é criticar o teletrabalho em si, mas as práticas abusivas associadas a ele. O trabalho remoto, quando implementado de forma responsável, pode oferecer inúmeros benefícios, como a redução de custos, maior flexibilidade e melhor qualidade de vida para o trabalhador. No entanto, esses benefícios só podem ser plenamente alcançados se forem respeitados os limites da jornada de trabalho e os períodos de descanso.

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

Assim, o direito à desconexão deve ser tratado como um direito inerente à personalidade do trabalhador, essencial para a preservação de sua dignidade e saúde. Não pode ser imputada ao empregado a escolha entre ter um trabalho e ter saúde. O desafio está em harmonizar esses dois valores, que devem ser concorrentes e não conflitantes, a fim de promover o bem-estar social e psicológico do cidadão.

Portanto, cabe ao Legislativo, ao Judiciário e aos órgãos fiscalizadores atuarem de forma integrada e eficiente, promovendo a implementação de normas que assegurem o direito à desconexão como uma garantia fundamental. Apenas com essa abordagem será possível construir um sistema laboral mais equilibrado, justo e humanizado, em sintonia com os desafios do mundo contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Leidiane Cordeiro; ALMEIDA, Evenise Ribeiro de. Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação brasileira. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 10, n. 6, jun. 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i6.14575.

BARBER, Larissa. **The pressure to be connected**: Telepressure and its consequences. Illinois: University of Northern Illinois, s. d. Disponível em: https://example.com. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador**. 2015. Dissertação (Mestre em Direito) – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, França, 2015.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2022.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil.

CARDIM, Teresa. Conexão extrema no trabalho: impactos e reflexões. **Revista Jurídica Torrossa, s. d.** Disponível em: https://www.torrossa.com/en/resources/an/4685536. Acesso em: 15 dez. 2024.

CONFERÊNCIAS UNIFOA. **Direito à desconexão**: limites à hiperconexão no contexto laboral contemporâneo. [S. l.]: Conferências UNIFOA, s. d. Disponível em: https://conferenciasunifoa.emnuvens.com.br/congresso-direito/article/view/1692. Acesso em: 14 dez. 2024.

ESTADO DE MINAS. **Síndrome de Burnout**: Brasil é o segundo país com mais casos diagnosticados. ESTADO DE MINAS: Notícias, 2023. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/saudeebemviver/2023/05/26/interna_bem_viver,1498977/sindrome-de-burnout-brasil-e-o-segundo-pais-com-mais-casos-diagnosticados.shtml. Acesso em: 19 abr. 2024.

FANTE, Luciana Souza; LIMA, Érica de Oliveira. Direito à desconexão do trabalho. **Anais Eletrônicos do VI Congresso Internacional de Direitos Humanos e Novos Paradigmas**, UNIFATECIE, Paranavaí, Paraná, Brasil, 2022.

FERREIRA, Diego Ribeiro de Meneses. Meio ambiente do trabalho pós-pandemia: impactos da virtualização e da hiperconexão laboral e o direito à desconexão. **Revista Tópicos**, 2024. Disponível

em: https://revistatopicos.com.br/artigos/meio-ambiente-do-trabalho-pos-pandemia-impactos-da-virtualizacao-e-da-hiperconexao-laboral-e-o-direito-a-desconexao . Acesso em: 15 dez. 2024.

FERREIRA, V. R.; ROCHA, C. J.; FERREIRA, V. E. N. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas – UNIFABIPE**, p. 1-33, 2020.

FREITAS, Juliana Santos de. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação. **Brazilian Journal of Development**. No prelo. DOI: 10.34117/bjdv7n1-065. Acesso em: 17 abr. 2022.

FREUDENBERGER, Herbert J. Burnout: The high cost of high achievement. **Psychology Today**, v. 2, p. 73-81, 1975.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agenciadenoticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022. Acesso em: 19 abr. 2024.

JORNAL DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Síndrome de Burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros. Jorna USP, 2023. Disponível em: https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/. Acesso em: 19 abr. 2024.

MACHADO, Carmo Sousa; OLIVEIRA, João Galamba de. Direito à desconexão no ambiente laboral. *In:* **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, Ano 1, n. 1. p. 743-770, 2021. Disponível em: https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10451/64494. Acesso em: 15 dez. 2024.

MAFRA, Marcia Vieira. **Direito à desconexão do universo do trabalho**. [*S. l.: s. n.*], 2015.

MAIOR, Jorge Luis Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: [s. n.], 2003. 21 p.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. **Job burnout. Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, fev. 2001. Disponível em: https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397. Acesso em: 15 nov. 2021.

MIGALHAS. **O mundo do trabalho e o direito à desconexão**. [S. l.]: Migalhas, 2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/351619/o-mundo-do-trabalho-e-o-direito-a-desconexao. Acesso em: 15 dez. 2024.

Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. [S. l.]: Ministério da Saúde, s. d. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout. Acesso em: 19 abr. 2024.

NASCIMENTO, Grasiele Augusta Ferreira; CREADO, Amanda Souza. Reflexões sobre o direito à desconexão. **Revista Direito UFMS**, v. 6, n. 1, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040. Acesso em: 15 dez. 2024.

OLIVEIRA, Matilde Figueiredo. **Do direito à desconexão no contrato de trabalho**. 2018. Dissertação (Mestrado Científico em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018.

PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,** Chile, p. 59-81, jun. 2022.

PEREIRA, Fernanda Moreira Campos; NASCIMENTO, Deivid Araujo do; CANDIDO, Vanessa Alves Lourenço de Oliveira. Conectividade sem limites: o desafio de proteger o direito à desconexão na era

RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

digital. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, *[S. l.]*, v. 90, n. 3, p. 139–157, 2024. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/89. Acesso em: 15 dez. 2024.

PEREIRA, João. A conexão contínua no trabalho e seus impactos. **Revista Jurídica do Trabalho**, 2024. Disponível em: https://example.com. Acesso em: 15 dez. 2024.

PESSOA, Jael Nogueira; ALBUQUERQUE FILHO, Belmiro Cavalcante de. TRABALHO REMOTO E A LUTA PELA DESCONEXÃO EM UM CENÁRIO DE PRESSÃO CONTÍNUA. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, *[S. l.]*, v. 13, n. 2, p. e1297, 2024. Disponível em: https://journalppc.com/RPPC/article/view/1297. Acesso em: 15 dez. 2024.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. Direito à desconexão e teletrabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Rev. Direito e Práx**., v. 13, n. 1, jan./mar. 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/. Acesso em: 15 dez. 2024.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis,** Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/53832.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009. Institui o Código do Trabalho. **Diário da República**, Lisboa.

PORTUGAL. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro de 2021. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009. **Diário da República**, Lisboa.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**, Belo Horizonte, p. 633-664, jul. 2020.

TST. **Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista**. Dano existencial. Não concessão de férias por longo período (quatro anos). Número do processo: RR 0101882-49.2016.5.01.0015, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data do julgamento: 13 dez. 2023, 7ª Turma, Data de publicação: 19 dez. 2023.