



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO – 2024

**O DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À
SAÚDE DO TRABALHADOR**

Cleidiane Aparecida Vieira de Santana¹
Douglas Candinho Fernandes²
Luana Rodrigues de Oliveira³
Missael Pinto Zampier⁴

RESUMO: O presente artigo aborda o impacto da hiperconectividade no ambiente de trabalho, destacando o direito à desconexão como uma medida necessária para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. Com o aumento do uso de tecnologias e a intensificação do teletrabalho, especialmente após a pandemia do Covid-19, muitos profissionais enfrentam a dificuldade em separar o tempo de trabalho do tempo de descanso. A pesquisa tem como finalidade analisar a necessidade de regulamentação desse direito no Brasil, considerando a ausência de previsões legais objetivas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mesmo após a Reforma Trabalhista de 2017. A pesquisa destaca que a regulamentação do direito à desconexão, especialmente com o aumento do teletrabalho, torna-se fundamental para garantir condições de trabalho mais saudáveis e equilibradas. A implementação dessa medida seria um passo importante para proteger os trabalhadores das demandas de conectividade contínuas e promover o bem-estar no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada foi qualitativa, por meio de revisão bibliográfica e análise de legislações internacionais, como a da França, a da Espanha e a de Portugal, que já regulamentaram o direito à desconexão, assegurando aos trabalhadores períodos de descanso sem interrupções laborais. Os resultados indicam que a falta de regulamentação no Brasil expõe os trabalhadores a jornadas excessivas, comprometendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e gerando impactos negativos na saúde, como o aumento de casos de estresse e Síndrome de Burnout.

Palavras-chave: Teletrabalho. Hiperconectividade. Direito à desconexão. Proteção à saúde. Direito Fundamental.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. *E-mail:* cleidianesantanasf@gmail.com

² Graduando em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. *E-mail:* douglas023candinho@gmail.com

³ Graduanda em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. *E-mail:* luana.lrodriguesoliveira@gmail.com

⁴ Professor Orientador. Graduado em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. Professor nos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. *E-mail:* zampiermissael@gmail.com

ABSTRACT: This article addresses the impact of hyperconnectivity in the workplace, highlighting the right to disconnect as a necessary measure to protect the physical and mental health of workers. With the increased use of technology and the intensification of teleworking, especially after the Covid-19 pandemic, many professionals face the difficulty of separating work time from rest time. The research aims to analyze the need to regulate this right in Brazil, considering the absence of objective legal provisions in the Consolidation of Labor Laws (CLT), even after the 2017 Labor Reform. The research highlights that regulating the right to disconnect, especially with the increase in teleworking, becomes essential to guarantee healthier and more balanced working conditions. Implementing this measure would be an important step towards protecting workers from ongoing connectivity demands and promoting well-being in the workplace. The methodology used was qualitative, through bibliographical review and analysis of international legislation, such as that of France, Spain and Portugal, which have already regulated the right to disconnection, ensuring workers rest periods without work interruptions. The results indicate that the lack of regulation in Brazil exposes workers to excessive working hours, compromising the balance between personal and professional life, and generating negative impacts on health, such as an increase in cases of stress and Burnout Syndrome.

Keywords: Teleworking. Hyperconnectivity. Right to disconnect. Health protection. Fundamental rights.

1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico trouxe inúmeras mudanças para o ambiente de trabalho, especialmente com a crescente conectividade proporcionada pelos dispositivos digitais. Essa conectividade, que inicialmente parecia benéfica, oferecendo mais flexibilidade e aumentando a produtividade, também gerou novos desafios.

Nesse contexto, surge a discussão sobre o direito à desconexão, uma proteção fundamental para garantir que o trabalhador possa se desvincular de suas obrigações profissionais fora do horário de expediente. O direito à desconexão visa preservar a saúde mental e física dos trabalhadores, assegurando que possam aproveitar seus períodos de descanso sem que precisem estar sempre disponíveis.

O problema central desta pesquisa consiste na ausência de regulamentação expressa sobre o direito à desconexão na legislação trabalhista brasileira, apesar dos avanços observados em outros países, como França, Espanha e Portugal. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mesmo após a Reforma Trabalhista de 2017, ainda não incorporou plenamente essa questão, o que coloca os trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade frente às novas demandas do mundo hiperconectado.

Este estudo se divide em cinco capítulos, sendo o primeiro capítulo uma contextualização histórica e jurídica do direito à desconexão em diversos países. O segundo capítulo aborda o impacto da hiperconectividade nas relações de trabalho, com ênfase na prática do BYOD – Bring Your Own Device (traga seu próprio dispositivo) e suas implicações. No terceiro capítulo, discute-se a questão no Brasil, analisando a legislação existente e os desafios para a regulamentação do direito à desconexão. O quarto capítulo versa sobre os efeitos da ausência

de desconexão na saúde dos trabalhadores, com foco na Síndrome de Burnout e em outros problemas associados ao estresse laboral. Por fim, o quinto e último capítulo apresenta as considerações finais, em que se apresenta uma síntese dos resultados obtidos, apontando possíveis soluções e recomendações para os desafios enfrentados pelos trabalhadores e pelo sistema jurídico brasileiro nesta seara.

A metodologia adotada neste trabalho é de natureza qualitativa, com base em revisão bibliográfica de doutrinas, legislação, jurisprudências e textos online sobre o direito à desconexão, tanto no cenário internacional, quanto no nacional. Também serão analisadas propostas de lei em tramitação no Congresso Nacional brasileiro, como o Projeto de Lei nº 4044/2020 e o Projeto de Lei nº 4579/2023, que visam regulamentar essa questão.

2 NOTAS CONCEITUAIS E RELEVANTES SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.2 Conceito, Origem e Evolução do Direito à Desconexão

O direito à desconexão pode ser entendido como a proteção assegurada ao trabalhador ao completo desligamento de suas atividades profissionais fora do horário de expediente. Esse direito visa garantir ao empregado períodos de descanso reais, sem a necessidade de permanecer acessível para responder a e-mails, atender ligações ou executar atividades laborais. Surgiu como uma resposta às novas configurações do trabalho, caracterizadas pela conectividade constante, devido à evolução tecnológica, que tem dificultado a separação clara entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo pessoal.

De acordo com Márcia Vieira Maffra, o direito à desconexão pode ser entendido como:

“ [...] direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família” (Maffra, 2015, p. 505).

Nessa mesma linha de raciocínio, Jorge Luiz Souto Maior pontua:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no serviço e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha telefônica direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso. (Maior, 2003. p. 17).

Nessa esteira, Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues advertem que o trabalhador, “ [...] fora do horário de expediente, não realize nenhuma atividade relacionada ao trabalho, como atender a chamadas telefônicas ou prestar esclarecimentos por aplicativos de mensagens instantâneas e correio eletrônico” (Melo; Rodrigues, 2018).

O direito à desconexão tem sua origem na França, onde foi introduzido formalmente na legislação em 2017, com a Lei El Khomri (também conhecida como Lei do Trabalho), com o objetivo de mitigar os impactos negativos da hiperconectividade no bem-estar e na saúde dos trabalhadores. Antes disso, o direito à desconexão já era objeto de discussões teóricas por doutrinadores do direito do trabalho, que observavam o impacto nocivo de tecnologias como smartphones, e-mails e redes corporativas nas relações laborais.

Com o passar do tempo, o conceito evoluiu para abarcar a ideia de que, em um mundo hiperconectado, é necessário estabelecer limites que preservem a integridade física e mental dos empregados. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que o avanço tecnológico, embora beneficie a produtividade, impõe novos desafios relacionados ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, sendo o direito à desconexão um dos mecanismos para enfrentar esses desafios.

Logo após, em dezembro de 2018, a Espanha aprovou a nova Lei de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que incorporou o GDPR (Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia). Essa legislação passou a prever uma série de direitos digitais para cidadãos e trabalhadores. Nesse contexto, o artigo 88 da lei espanhola, denominado "Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", estabelece que os trabalhadores, tanto do setor público quanto do setor privado, devem ter garantido o direito à desconexão, visando assegurar o respeito aos seus períodos de descanso, licenças e férias, além de proteger sua privacidade pessoal e familiar.

Em Portugal, o direito à desconexão foi reforçado pela Lei n.º 83/2021, que regula o teletrabalho e estabelece que os empregadores devem respeitar os períodos de descanso dos trabalhadores, proibindo comunicações fora do horário laboral, exceto em casos de urgência. Esse direito visa garantir que os trabalhadores não sejam sobrecarregados com tarefas após o expediente, promovendo um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal. O descumprimento dessa norma pode resultar em sanções para os empregadores, assegurando uma proteção efetiva aos trabalhadores.

No Brasil, apesar de a Lei 13.467/17 ter incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) uma regulação específica sobre o teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E, o direito à desconexão não foi diretamente mencionado.

A hiperconectividade, impulsionada pelo progresso tecnológico, alterou profundamente as relações de trabalho. Apesar das vantagens, como maior eficiência e flexibilidade, essa conectividade constante apresenta desafios, especialmente em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A ausência de limites definidos entre o tempo de trabalho e o tempo livre exerce pressão sobre os empregados para estarem sempre acessíveis, o que pode resultar em problemas de saúde mental e física dos trabalhadores. Dessa forma, a necessidade de estabelecer normas claras sobre o direito à desconexão emerge como uma solução para proteger os empregados dos impactos adversos da hiperconectividade e promover um ambiente de trabalho mais equilibrado.

Uma tendência crescente no ambiente corporativo, diretamente ligada ao direito à desconexão, é o BYOD – Bring Your Own Device (traga seu próprio dispositivo). Essa prática permite que os funcionários utilizem seus dispositivos pessoais (como smartphones, tablets e laptops) para acessar informações e executar tarefas profissionais em qualquer momento e lugar.

Embora essa abordagem ofereça benefícios, como maior flexibilidade e redução de custos para as empresas, também levanta questões sobre os limites entre a vida pessoal e a profissional do trabalhador. Ao usar seus próprios dispositivos para atividades de trabalho, o empregado pode tender a se manter conectado por períodos prolongados, mesmo fora do horário de expediente, o que pode levar à sobrecarga de trabalho e à exaustão.

Nesse sentido, Gordon Thomson salienta:

Com o aumento do desejo das pessoas de levarem seus próprios dispositivos para o ambiente de trabalho, as empresas começam a se adaptar a essa realidade. Em vez de restringir os dispositivos ou acesso à mídia social, as empresas devem trocar flexibilidade por controles” [...] Estudos demonstram que para muitas empresas, o BYOD não é uma questão de permitir ou restringir, mas de como viabilizar essa permissão, fortalecendo, assim, uma tendência de caminho sem volta. (Thomson, 2012, tradução nossa).

O BYOD, portanto, intensifica os desafios relacionados à desconexão, uma vez que o dispositivo pessoal se torna uma extensão do ambiente de trabalho. Isso destaca a necessidade de estabelecer regulamentações mais precisas para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos, evitando que a facilidade de acesso às ferramentas de trabalho comprometa sua saúde e bem-estar.

3 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão não está previsto de forma específica na legislação brasileira,

mas o direito à desconexão do trabalho está profundamente vinculado aos direitos fundamentais relacionados às normas de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho, assim como ao direito de limitar a jornada, garantir o descanso, as férias e a redução dos riscos de doenças e acidentes laborais, todos previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) em seus artigos 6º e 7º, abaixo transcritos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

[...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. (BRASIL,1988)

Além disso, o direito à desconexão também está conectado ao direito à intimidade e à vida privada, assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/1988. O direito à desconexão, nesse sentido, é uma extensão desse princípio, garantindo que o trabalhador tenha o direito de se desconectar das atividades profissionais para preservar sua vida privada e intimidade.

Nesse contexto, Delgado (2019, p.18) afirma:

O direito à desconexão do trabalhador encontra fundamento nos incisos V e X do artigo 5º da Constituição, que protegem a intimidade e a vida privada. Exigir que o trabalhador se mantenha constantemente conectado com o empregador, mesmo fora do expediente, violaria esses direitos fundamentais, comprometendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Na mesma linha de raciocínio, apesar da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) que surgiu em 2018 ante o nº de 13.709/2018, buscar proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade estabelecidos na CF/1988, como visto, ainda não presume de forma representativa o direito à desconexão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como podemos observar abaixo no artigo 2º da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD):

[...] o respeito à privacidade; à autodeterminação informativa; a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação, a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e os

direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais. (BRASIL, 2018, online).

Contudo, esse direito vem ganhando cada vez mais visibilidade e tem sido frequentemente reivindicado nas Cortes trabalhistas brasileiras, embora ainda não esteja formalmente inserido na (CLT). Sobre o assunto, assim vem decidindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST):

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/14. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que "subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual" configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que "da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador", a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...] (RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª turma, relator: ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22.11.2019).

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que "[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada" - pág. 478. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido" (RR-10377-55.2017.5.03.0186, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/10/2018). (grifou-se). (Brasil, 2018).

No cenário de avanço tecnológico, o teletrabalho se destaca como uma ferramenta essencial para assegurar que o mercado se desenvolva no ritmo exigido pelos novos paradigmas trazidos pela globalização.

O teletrabalho foi incorporado à legislação brasileira pela Lei nº 12.551/2011, que modificou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acrescentando-lhe o parágrafo único, com a seguinte redação:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de

comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Brasil, 2011).

Esse dispositivo legal estabelece que as atividades realizadas a distância, com o uso de tecnologias, têm os mesmos efeitos jurídicos que o trabalho realizado nas dependências da empresa, desde que haja subordinação entre empregador e empregado.

Assim, a tecnologia digital transformou a maneira como o trabalho é organizado, além de alterar a percepção sobre tempo e espaço de trabalho. Para muitos profissionais, o local de trabalho físico deixou de ser uma realidade, já que estão cada vez mais conectados, tanto dentro quanto fora do expediente. O trabalho não está mais restrito ao período dentro da fábrica ou do escritório. As barreiras físicas, espaciais e de horário já não separam mais a vida profissional da pessoal, que agora se misturam, evidenciando a interferência do ambiente de trabalho no cotidiano doméstico.

Sobre o assunto, é importante destacar que tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4044 de 2020, de autoria do Senador Fabiano Contarato, em curso perante a Comissão de Comunicação e Direito Digital do Senado, e atualmente distribuído à Senadora Zenaide Maia, para emissão de relatório. A ideia central do projeto é, em síntese, alterar e inserir ao texto da CLT dispositivos que abordem assuntos afetos ao direito à desconexão do trabalho.

O referido projeto, transcrito abaixo, visa alterar o § 2º do art. 244, acrescentar o § 7º ao art. 59 e acrescentar os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho, da seguinte forma:

Art. 1º O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes disposições:

Art. 65-A As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas. (Contarato, 2020).

Art. 72-A Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva. (Contarato, 2020).

Art. 133-A Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo

da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas. Contarato (2020)

Art. 244, § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal. Contarato (2020)

Como se vê, o citado Projeto busca trazer respostas às mudanças rápidas no cenário de trabalho, buscando equilibrar as novas necessidades com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Em essência, ele visa garantir que o trabalho remoto seja uma opção viável e justa para todos, respeitando o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Mais recentemente, na data de 20/09/2023, foi apresentado o Projeto de Lei 4579/2023, pelo Deputado Fábio Teruel com objetivo similar, qual seja, alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho.

Tal projeto – o qual tramita na Câmara dos Deputados e está sujeito à apreciação do Plenário – estabelece um marco legal que define limites claros para a jornada de trabalho, resguardando os direitos dos empregados e evitando que as horas de trabalho se prolonguem indefinidamente, algo que se tornou frequente durante a pandemia de Covid-19. Além disso, ele reforça a distinção entre a vida pessoal e profissional, o que é fundamental para a preservação da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores.

4 DIREITO À DESCONEXÃO: efeitos na saúde do trabalhador

O período de mudança do fordismo para a acumulação flexível⁵ é indiscutivelmente caracterizado como um grande avanço para o trabalhador, uma vez que este deixou de lado as rotinas repetitivas e passou a empenhar atividades de maneiras mais flexíveis e dinâmicas. No entanto, juntamente com a flexibilização da execução dos serviços, surgiu a facilidade de flexibilizar e dismantelar os direitos trabalhistas para alinhá-los às exigências do capital.

Ferreira e Sabino (2020) entendem que, com o período de mudança do fordismo, surgiram novas realidades que trouxeram várias vantagens para os trabalhadores, como

⁵ De acordo com Harvey, o modelo fordista se distingue pela produção em larga escala, utilizando um processo mecanizado e padronizado baseado em linhas de montagem. O trabalho nesse sistema é caracterizado pela rigidez, degradação e desumanização dos trabalhadores, que executam tarefas específicas e repetitivas. No entanto, em contrapartida, esse trabalho é regulamentado e possui representação sindical. (Harvey, 2014).

flexibilidade nos horários, facilidade no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e melhora da qualidade de vida.

Contudo, tal flexibilidade, muitas vezes, acaba ocupando espaços destinados ao descanso do trabalhador, fazendo nascer situações que podem comprometer sua saúde. Nesse sentido, Sandro Nahmias Melo, em sua obra “Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão” afirma:

Embora o teletrabalho ofereça vantagens como a flexibilidade de horários e a eliminação do tempo de deslocamento, ele também traz desafios significativos. A falta de delimitação entre a vida pessoal e profissional pode levar ao aumento do estresse, isolamento social e problemas de saúde mental. Além disso, a ausência de regulamentação adequada pode resultar em jornadas de trabalho excessivas e na perda de direitos trabalhistas. (Melo, 2019, p. 45).

Embora o teletrabalho ofereça vantagens, como dito, destaca-se a importância de não ignorar os problemas de saúde física que podem surgir para os teletrabalhadores. A comodidade do trabalho remoto pode vir acompanhada de desafios ergonômicos que afetam o bem-estar físico dos trabalhadores.

Um estudo publicado pela *European Journal of Environment and Public Health* constatou que a literatura ergonômica reconhece amplamente os malefícios do teletrabalho para a saúde física. A má postura, os movimentos repetitivos e as longas horas de trabalho contínuo, sem intervalos, podem causar distúrbios osteomusculares, resultando em dores nos membros superiores e inferiores, além de dores lombares (BUOMPRISCO; RICCI; PERRI; DE SIO, 2021).

A falta de desconexão caracteriza-se como um grande empecilho para o bem-estar do trabalhador, bem como gera prejuízos significantes à saúde mental e física. Uma das principais consequências é o surgimento de doenças, tais como a chamada Síndrome de Burnout⁶ ou Síndrome do Esgotamento Profissional.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2019), "o burnout é um fenômeno ocupacional caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal" (OMS, 2019, p. 45).

Além disso, de acordo com o Ministério da Saúde do Brasil (2021):

A sobrecarga de trabalho e a falta de tempo para descanso adequado estão diretamente relacionadas ao aumento de casos de depressão e ansiedade entre trabalhadores brasileiros. Esses fatores contribuem significativamente para o desenvolvimento de transtornos mentais, afetando a qualidade de vida e a produtividade dos indivíduos. (Ministério da Saúde, 2021, p. 32).

⁶ O sentido da expressão burn-out ou burnout, proveniente do inglês, faz referência ao que deixou de funcionar por absoluta falta de energia; ou seja, metaforicamente, retrata a condição daquela pessoa que ultrapassou seu limite de resiliência, acarretando prejuízos diretos em seu desempenho físico e mental. (Pereira, 2019, p. 126).

Desta forma, o trabalho remoto pode incluir fatores de risco psicossocial que contribuem para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout. Muitos trabalhadores remotos não têm uma jornada de trabalho bem definida e frequentemente continuam trabalhando além do horário de expediente. Isso pode levar a um quadro de isolamento social e conseqüentemente levar à falta de interações sociais que pode prejudicar tanto a realização do trabalho quanto a saúde mental.

A Síndrome de Burnout se manifesta através de sintomas como fadiga constante, falta de energia, insensibilidade, indiferença ou irritabilidade em relação ao trabalho. Também inclui sentimentos de ineficiência e baixa realização pessoal, além de comportamentos que levam ao distanciamento emocional (VIEIRA, 2010, p. 270).

O homem cada vez mais preza pela agilidade, pela entrega de resultados em curto prazo, seja por pressão da cadeia de produção ou pelo seu superior hierárquico, refletindo conseqüentemente no seu modo de pensar e agir. Tais atitudes podem levar também a quadros de depressão, chamada por vários especialistas como “a doença do século”, que é a grande causadora do afastamento dos trabalhadores do seu ambiente laboral.

As jurisprudências indicam que o direito à desconexão deve ser considerado uma garantia fundamental, portanto o empregador pode ser responsabilizado pela violação desse direito. Sobre o tema, assim decidiu o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT-3):

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT-3, Processo nº XXXXX20215030043, 2021).

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-2) destacou:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA ILEGAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO IMATERIAL. O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas internacionais de garantia dos direitos humanos, eis que a constante disponibilização para o labor

implica malferimento dos direitos ao lazer, ao convívio social e familiar e à educação. Comprovada nos autos a extrapolação habitual dos limites constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigo 59, caput, da CLT), bem como o desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º, Lei 605/1949), com comprometimento da sua integridade física e emocional, conclui-se que a ré agiu de forma abusiva, extrapolando os limites do poder diretivo, devendo responder, assim, pela reparação de ordem moral. Indenização devida. Recurso a que se dá provimento no particular. (TRT-2, Processo nº XXXXX20145020614, 2020)

De acordo com dados do Ministério da Saúde, entre 2007 e 2022, o SUS atendeu quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais, e uma parte significativa dessas notificações se relacionavam a lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares (Brasil, 2023).

Segundo a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), esse fenômeno pode ser atribuído a diversos fatores, como a pressão por produtividade e a falta de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, a tecnologia tem facilitado o acesso ao trabalho fora do horário convencional, o que contribui para a dificuldade de desconectar completamente (ABQV, 2024).

Conseqüentemente, essa prática pode levar a sérios problemas, amplamente citados ao decorrer da pesquisa. A ausência de períodos de descanso adequados impede a recuperação física e mental dos trabalhadores, resultando em uma queda na produtividade e no aumento do absenteísmo. Portanto, é essencial que as empresas adotem políticas que incentivem o direito à desconexão, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, o direito à desconexão revela sua grande relevância no contexto das relações de trabalho contemporâneas. Dessa forma, deduz-se a importância desse direito para a efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, a exemplo das normas de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho, além do direito de limitar a jornada de trabalho, garantindo assim o descanso, as férias e a redução dos riscos de doenças laborais.

Afinal, o avanço tecnológico e a crescente conectividade digital transformaram o ambiente de trabalho, trazendo tanto benefícios quanto desafios, como a dificuldade de separar o tempo de trabalho do tempo de descanso. Além disso, foi possível verificar a ausência de regulamentação expressa sobre o direito à desconexão na legislação trabalhista brasileira, comparando com os avanços em países como França, Espanha e Portugal.

Assim sendo, a falta de regulamentação específica no Brasil coloca os trabalhadores em situação de vulnerabilidade, deixando evidente a necessidade urgente de regulamentação. Isso contribuiria para a melhoria das condições de trabalho e protegeria a saúde e o bem-estar dos

empregados, especialmente os que atuam em regimes de teletrabalho. A análise revelou que a implementação do direito à desconexão é essencial para garantir um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a pessoal, preservando a saúde mental e física dos trabalhadores.

As propostas legislativas em curso não apenas destacam a importância de uma regulamentação clara e eficaz do direito à desconexão, mas também contribuem para o debate público e acadêmico sobre a necessidade de proteger a saúde mental e física dos trabalhadores. Se aprovadas, estabelecerão um marco regulatório de proteção dos trabalhadores diante das demandas excessivas de conectividade contínua, especialmente em regimes de teletrabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: jul. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, seção 1, 9/8/1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=1%C2%BA.,em%20todo%20o%20territ%C3%B3rio%20nacional>. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015/2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 24 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília: Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Dados sobre doenças ocupacionais**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-dasaude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>. Acesso em: 05 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde mental no trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2021/maio/saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 26 set. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado Federal,

2020f. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. Acórdão Regional Publicado na Vigência da Lei 13.015/14. 1. Dano Existencial. Jornada Extenuante. Não Conhecimento. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. RR-1001084-55.2013.5.02.0463, 4ª Turma, DEJT 22 nov. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 10 set. 2024.

BUOMPRISCO, Giuseppe; RICCI, Serafino; PERRI, Roberto; DE SIO, Simone. Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic. In: *European Journal of Environment and Public Health*, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic-9705>. Acesso em: 24 de nov. 2024.

CCM TECNOLOGIA. **BYOD e data center: relação e os impactos nas organizações**. 23 out. 2019. Disponível em: <https://blog.ccmtecnologia.com.br/post/byod-data-center-impactos-nas-organizacoes>. Acesso em: 07 set. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. Ed. São Paulo: LTr, 2022.

DIAS, Vitor Prato. Teletrabalho em Portugal: do dever de isolamento ao direito à desconexão. **Conjur**, 25 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-25/vitor-dias-teletrabalho-portugal-isolamento-desconexao/>. Acesso em: 03 out. 2024.

DOMINGUES, João Vitor Faria. **Direito à desconexão do trabalho no Brasil: análise do Projeto de Lei nº 4044/2020 em comparação com as legislações francesa, belga, espanhola e italiana**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Brasília, 2021. Disponível em: https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3592/1/TCC_%20JO%c3%83O%20VITO%20R%20FARIA%20DOMINGUES%20_2020.pdf. Acesso em: 08 set. 2024.

GOULART, Guilherme Damásio. Limites do BYOD: entre o poder do empregador e a proteção dos direitos da personalidade do empregado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 40, n. 159, p. 71-86, set./out. 2014.

JUSBRASIL. **Novo projeto de lei regulamenta o direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/novo-projeto-de-lei-regulamenta-o-direito-a-desconexao-do-trabalho/913995167>. Acesso em: 08 set. 2024.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Org.). **Direito do trabalho**, v. 2. Belo Horizonte: FUMARC, p. 505, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Jus Laboris**, 2019. Organização Mundial da Saúde. Burn-out an occupational phenomenon: international classification of diseases. 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 26 set. 2024.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

PEREIRA, Evandro de Jesus Figueiredo; BRASIL, Fabrícia Barbosa; HOLANDA, Tereza Victória e Souza. A jornada de trabalho e o direito à desconexão. **Jusbrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-jornada-de-trabalho-e-o-direito-a-desconexao/1858253515>. Acesso em: 12 set. 2024.

PULSUS. **Hiperconectividade nas empresas: o que é e impactos no trabalho**. 23 fev. 2024. Disponível em: <https://pulsus.mobi/blog/hiperconectividade-nas-empresas-o-que-e-e-impactos-no-trabalho/>. Acesso em: 06 set. 2024.

THOMSON, G. BYOD: enabling the chaos. **Network Security**, 2012, n. 2, p. 5-8. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1353-4858\(12\)70013-2](https://doi.org/10.1016/S1353-4858(12)70013-2). Acesso em: 10 set. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista nº 10377-55.2017.5.03.0186**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 19 de outubro de 2018. Disponível em: <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/9948f94dd16edbc50e5c927f449>. Acesso em: 10 set. 2024.

TRT-2. Recurso Ordinário Trabalhista: ROT XXXXX20145020614 SP. Ementa: Direito à desconexão do trabalho. Indenização por dano moral. Jornada ilegal. Abuso do poder diretivo. **Jusbrasil**, 2020. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=desconex%C3%A3o+do+trabalho&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=lr_dsa_jurisprudencia&utm_term=&utm_content=top-queries-juris-v1&campaign=true &gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA_qG5BhDTARIsAA0UHSI-5hREyBG5jwSbNeoTh_nVtzd9foRt0YSvyoS6q1WPiXXUgz2T21saAuRtEALw_wcB. Acesso em: 10 set. 2024

TRT-3. Recurso Ordinário Trabalhista: ROT XXXXX20215030043 MG. Ementa: Dano moral. Direito à desconexão. Garantias constitucionais à saúde e ao lazer. **Jusbrasil**, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308>.

UNIDESC. **Legislação sobre o direito à desconexão**. Disponível em: https://d1jma837vts1w4.cloudfront.net/ckeditor_assets/attachments/3739/UNIDESCONEX%C3%83O_orientacoes.pdf. Acesso em: 10 set. 2024.

VIEIRA, Isabela. Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, p.269-276, dez. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/KTtx79ktPdtVSxwrVrkkNyD/?lang=pt>. Acesso em: 24 nov. 2024