

A LEGALIZAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO COMO POSSÍVEL SOLUÇÃO DA SÍNDROME DE BURNOUT**LEGALIZING THE RIGHT TO DISCONNECT AS A POSSIBLE SOLUTION TO BURNOUT SYNDROME****LA LEGALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN COMO POSIBLE SOLUCIÓN AL SÍNDROME DE BURNOUT**<https://doi.org/10.56238/ERR01v10n6-028>**Anna Paulla de Almeida David Araújo**

Bacharel em Direito

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel

E-mail: annapaullaaraujod@gmail.com

Cláudia Cristina T. G. de Araújo Costa

Mestre em Direitos Difusos e Coletivos

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel

E-mail: claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

O direito à desconexão surge como um meio de garantir os direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, tal como a dignidade da pessoa humana, e como forma de produzir o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador, uma vez que este ainda não possui respaldo suficiente pela norma jurídica brasileira em relação à garantia do seu lazer e descanso adequado, visto que eles encontram-se conectados ao trabalho mesmo em momentos de folgas, seja por puro impulso ou pela intenção de demonstrar a sua produtividade perante a empresa. Nessa perspectiva, é imprescindível analisar a importância da adoção e regulamentação do direito à desconexão ao ordenamento jurídico brasileiro visando reduzir o número de pessoas afetadas pela síndrome de *burnout*. O artigo tem como metodologia a pesquisa bibliográfica e explicativa, por meio de uma abordagem qualitativa, com fundamento em livros jurídicos, artigos de lei e artigos publicados na rede mundial de computadores

Palavras-chave: Pandemia. Teletrabalho. Burnout. Desconexão.**ABSTRACT**

The right to disconnect emerges as a means of guaranteeing the fundamental rights established by the 1988 Brazilian Federal Constitution, such as the dignity of the human person, and as a way to balance the professional and personal lives of workers, since they still lack sufficient legal protection under Brazilian law regarding the guarantee of adequate leisure and rest. This is because they remain connected to work even during time off, either out of pure impulse or with the intention of demonstrating their productivity to the company. From this perspective, it is essential to analyze the importance of adopting and regulating the right to disconnect in the Brazilian legal system in order to reduce the number of people affected by burnout syndrome. The article uses a bibliographic and

explanatory research methodology, through a qualitative approach, based on legal books, articles of law, and articles published on the internet.

Keywords: Pandemic. Teleworking. Burnout. Disconnection.

RESUMEN

El derecho a la desconexión surge como un medio para garantizar derechos fundamentales consagrados en la Constitución Federal de 1988, como la dignidad de la persona humana, y como una forma de lograr un equilibrio entre la vida profesional y personal del trabajador, dado que este aún carece de suficiente apoyo del derecho brasileño en cuanto a la garantía de un descanso y ocio adecuados, puesto que permanecen conectados al trabajo incluso durante su tiempo libre, ya sea por mero impulso o con la intención de demostrar su productividad a la empresa. Desde esta perspectiva, es esencial analizar la importancia de adoptar y regular el derecho a la desconexión dentro del ordenamiento jurídico brasileño, con el objetivo de reducir el número de personas afectadas por el síndrome de burnout. Este artículo emplea una metodología de investigación bibliográfica y explicativa, mediante un enfoque cualitativo, basada en libros de derecho, artículos jurídicos y artículos publicados en internet.

Palabras clave: Pandemia. Teletrabajo. Burnout. Desconexión.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do vírus Sars-Cov-2, também conhecido como COVID-19, acarretou grandes dilemas para a população mundial, tanto na esfera social, política, cultural, quanto na laboral, uma vez que a transmissão do vírus ocorreu de modo rápido e trouxe consequências fatais à saúde e vida dos contaminados, provocando, nessa conjuntura, o inevitável isolamento social, popularmente denominado de quarentena, como principal recurso solucionador.

A Reforma Trabalhista de 2017 definiu que as diretrizes para controle da jornada de trabalho dos empregados dispostas na Consolidação das Leis Trabalhistas não abarcariam aqueles em regime de teletrabalho, como expresso no artigo 62, inciso III, da CLT. Desse modo, a jornada de trabalho deles era monitorada conforme estabelecido em contratos com o empregador, não tendo qualquer proteção jurídica que assegure a efetivação do direito ao descanso e que não prejudique a saúde física e psíquica do empregado.

No entanto, durante a pandemia do COVID-19 a maior parte da população brasileira precisou utilizar o regime do teletrabalho a fim de prosseguir com as suas atividades laborais, em consequência surgiu a necessidade de uma regulamentação da jornada de trabalho do empregados em *home office*, por isso a Lei nº 14.442/ 2022 acrescentou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 75, parágrafo 2º, o qual dispõe que “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa”. (Brasil, 1943).

Logo, em meio ao cenário pandêmico as relações de trabalho sofreram enormes mudanças que até o presente momento não são totalmente regulamentadas pelas leis brasileiras vigentes, por esse motivo há a necessidade de discussão sobre o direito à desconexão, o qual é conceituado por Adalberto Martins (2019 *apud* Gauriau, 2021) como o direito do empregado se desconectar concretamente do trabalho.

Justifica-se a presente pesquisa tendo em vista que os direitos adquiridos pelos teletrabalhadores pela promulgação da Lei nº 14.442/2022 ainda não possuem respaldo suficiente pela norma jurídica brasileira em relação à garantia do seu lazer e descanso adequado, visto que se encontram conectados ao trabalho mesmo em momentos de folgas, seja por puro impulso ou pela intenção de demonstrar a sua produtividade perante a empresa.

Assim, o objetivo do presente artigo é demonstrar o precário estado da saúde, física e psíquica, da classe proletária com a maior adoção da modalidade *home office* após a pandemia do COVID-19 no Brasil, e as possíveis medidas jurídicas para garantir aos trabalhadores a sua qualidade de vida.

Nessa perspectiva, tem-se como a problemática da pesquisa: qual é a importância do direito à desconexão em face da dificuldade do trabalhador usufruir efetivamente do seu tempo de descanso devido à sua conexão constante ao ambiente de trabalho?

O artigo tem como metodologia a pesquisa bibliográfica e explicativa, por meio de uma abordagem qualitativa, com fundamento em livros jurídicos, artigos de lei e artigos publicados na rede mundial de computadores, sendo dividida em 3 (três) capítulos. O primeiro deles, intitulado como “Teletrabalho: da sua criação ao crescente uso na sociedade brasileira atual”, no qual será abordado a criação dessa modalidade de trabalho e o aumento de sua prática na sociedade pós pandemia do COVID-19.

O segundo capítulo tendo como título “A síndrome de *burnout* como principal consequência da pandemia da COVID-19 na saúde do teletrabalhador”, o qual objetiva destrinchar as consequências do controle de jornada inadequado sobre a saúde do empregado em regime de home office e conceituar a síndrome de *burnout*.

Por fim, no terceiro capítulo tem-se como título “O direito à desconexão como meio de proteção da saúde do trabalhador na sociedade pós pandemia”, no qual se busca destacar a importância não só da concessão correta do período de descanso adequado e efetivo ao trabalhador do *home office*, mas também da promulgação do Projeto de Lei nº 4.579/2023 e novas medidas jurídicas para proteção da saúde do trabalhador na era digital.

2 A ORIGEM DO TELETRABALHO E O CRESCENTE USO NA SOCIEDADE BRASILEIRA ATUAL

Em consonância ao ditado popular “o trabalho é que enriquece o homem”, observa-se que trabalho é fundamental na vida dos seres humanos há séculos, uma vez que é considerado o principal meio de adquirir valores e riquezas, e de acordo com Antunes (2004, p.13) “é a condição básica e fundamental de toda a vida humana, e em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem.”

De tal modo, na sociedade moderna, ao tempo da pandemia do COVID-19, a maior parte da população brasileira precisou utilizar o regime do teletrabalho a fim de prosseguir com as suas atividades laborais.

Em consequência surgiu a necessidade de uma regulamentação da jornada de trabalho dos empregados dessa modalidade, por isso a Lei nº 14.442/ 2022 acrescentou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 75, parágrafo 2º, o qual prevê que “o empregado em regime de teletrabalho ou de trabalho remoto pode ter realizar os serviços por controle de jornada ou por produção ou tarefa.” (Brasil, 1943).

Dessa forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua o teletrabalho como uma “forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita

a separação física e que se utilize de uma nova tecnologia que facilite a comunicação.” (OIT, 2013, *apud* LIMA, 2023, p.49).

Nessa mesma linha de raciocínio, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho define o teletrabalho como:

Qualquer forma de trabalho desenvolvida por conta de um empresário ou de um cliente, por um trabalhador dependente, autônomo ou em domicílio e efetuada, regularmente ou durante uma parte importante do tempo do trabalho, em um ou mais lugares diversos do posto de trabalho tradicional, utilizando tecnologia, informática ou telecomunicações (Mella, 1998, p. 643, *apud* Lima, 2023, p. 49).

Outrossim, a CLT, em seu artigo 75-B, *caput*, prevê que:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Brasil, 2017).

Logo, neste capítulo busca-se apresentar o caminho histórico e jurídico do teletrabalho, as modalidades desse, e as consequências para a parte vulnerável da relação trabalhista.

As primeiras demonstrações do teletrabalho na sociedade remontam ao ano de 1857, através do proprietário da Companhia de Estrada de Ferro Penn, Edgard Thompson, o qual implementou um gerenciamento das unidades remotas da Companhia por meio do telégrafo, ocasionando, assim, a desconcentração das operações de comando da empresa (Lima, 2023).

Todavia, apenas na década de 1970 o teletrabalho passou a ser como é conhecido na contemporaneidade, já que, através do físico norte-americano, Jack Nilles, tal modalidade irrompeu no cenário empresarial.

O físico norte-americano objetivava a diminuição do consumo do petróleo a fim de combater a poluição ambiental, por isso defendia que “o trabalho deveria ser levado ao trabalhador, e não o inverso, isto é, o trabalhador ao trabalho” (Lima, 2023, p. 46, *apud* Lucena, 2015).

Já no âmbito brasileiro, o teletrabalho teve início por meio das empresas multinacionais, tais como o caso da empresa petrolífera Shell Brasil, a qual concretizou no ano de 2000 o *home office*. No que tange o ordenamento jurídico brasileiro, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) introduziu os artigos 75-A ao 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais legalizaram o teletrabalho como meio legítimo de prestação de serviços (Lima, 2023).

Ademais, o teletrabalho constantemente é confundido com o *home office*, no entanto, esses dois termos representam conceituações diversas, pois, o teletrabalho pode ser analisado como um gênero de atuação a distância definido como forma de trabalho feito em lugar diverso do escritório ou centro

de produção que possibilita a separação física e que utilize uma tecnologia facilitadora da comunicação (ILO, 2013, *apud* Lima, 2023, p. 49).

Destaca-se que o *home office*, por sua vez, é uma das modalidades do teletrabalho, nessa conjuntura, é importante destrinchar as modalidades do teletrabalho, dentre elas: *home office*, telecentros, escritório-satélite, trabalho móvel, trabalho em empresas remotas ou *off-shore* (Lima, 2023).

Em primeiro plano, o *home office* corresponde ao trabalhador que realiza suas funções laborais na própria residência, utilizando de meios tecnológicos como computador, internet, *tablets* e celulares para se conectar com a empresa e desempenhar suas tarefas.

O escritório-satélite, também denominado “*telecottage*” ou “*neighbourhood work centers*” é caracterizado por um centro comunitário, no qual se aproveita a força de trabalho em local diverso da sede da empresa e que é próximo do domicílio do empregado (Lima, 2023)

Já o trabalho móvel, ou “*nomadic work*”, é uma atividade itinerante sem local definido, logo o empregado não possui um ponto específico para laborar (Lima, 2023).

E, por fim, o trabalho em empresas remotas ou *off-shore* é aquele prestado para uma empresa estrangeira, sendo que o empregado participa de equipes transnacionais.

Consoante Anne Lima (2023, p. 47), nos primeiros meses da terceira década deste século, em razão da pandemia, um significativo percentual de trabalhadores no mundo e no Brasil foram deslocados para a modalidade do *home office*, sendo exercido por cerca de 13% dos trabalhadores brasileiros no ano de 2020, conforme o estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE):

Em maio de 2020, o teletrabalho foi exercido por 13,3% das pessoas ocupadas no Brasil (o equivalente a 8,7 milhões de trabalhadores), segundo o estudo, que teve como base a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) COVID-19, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O dado consta na nota técnica “Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial”, divulgada no dia 08/06/2020 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (Campos, 2020, *apud* Lima, 2023, p. 47)

Primeiramente, é importante pontuar que o teletrabalho trouxe alguns benefícios para a vida dos trabalhadores, uma vez que possibilitou não só a autonomia e flexibilidade do seu tempo, mas também a redução, e até mesmo eliminação, do tempo despendido no deslocamento para o local de serviço.

Entretanto, a adoção crescente do teletrabalho, em especial da modalidade do *home office*, também traz malefícios para os empregados, já que se nota a presença da confusão entre a vida

profissional e pessoal desses, além da prestação de serviço fora dos períodos normais de trabalho e o isolamento desses profissionais.

A confusão entre a vida pessoal e profissional do trabalhador ocorre por causa da vantagem da autonomia e flexibilidade do tempo e espaço proporcionados pelo teletrabalho, o que afeta negativamente a relação familiar e social do trabalhador, causando um dano existencial ao comprometer a quantidade e qualidade do convívio e o tempo livre.

Ademais, nota-se que a prestação de serviços não possui um controle adequado, precarizando o trabalho. O artigo 62, inciso III, da CLT, estabelece que os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa “não possuem direito à concessão do pagamento de horas extras, adicional noturno, nem aos intervalos de interjornada e intrajornada.”

Além disso, o artigo 75-B, parágrafo 5º, da CLT, dispõe que:

[...] § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil, 2022).

Entretanto, em jurisprudências dos tribunais brasileiros já existem julgados que permitem a concessão de horas extras no teletrabalho, contanto que haja a possibilidade de aferição da jornada trabalhada, tais como as proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª Região e 12ª Região:

[...] Havendo a possibilidade de aferição da jornada trabalhada, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, inciso XVI, da Constituição da República [...]. Processo nº. 0010132-05.2016.5.03.0178 (RO). (TRT da 3ª Região. Órgão julgador: 2ª Turma, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Data de Publicação: 14/03/2017)

[...] O exercício das funções de forma remota (teletrabalho) também enseja o pagamento de horas extras em sobreaviso se comprovado que o trabalhador precisa estar constante e prontamente disponível para o atendimento chamado feito pelo empregador, ainda que por sistemas automatizados e eletrônicos de controle da prestação de serviços. Processo nº. 0000838-23.2016.5.12.0001 (RO). (TRT da 12ª Região, Órgão julgador: 5ª Câmara, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Publicação: 01/09/2017)

Por último, o isolamento ocasionado pelo processo de individualização do trabalho produz a interrupção dos laços de solidariedade que são presentes entre os trabalhadores da modalidade presencial.

Nessa perspectiva, Lima (2023, p. 57) apresenta por meio da concepção de Delgado; Di Assis; Rocha (2020, p. 174), que a sensação de melancolia, opressão e esvaziamento de energia nos teletrabalhadores, presentes na fase de apatia da síndrome de *burnout*, principalmente na época da pandemia do COVID-19, gerou-se pela ruptura da rotina trabalhista deles.

Por conseguinte, o não estabelecimento prévio dos limites de jornada de trabalho para aqueles que laboram à distância no ordenamento jurídico brasileiro pode ser considerado um retrocesso social, uma vez que há claro prejuízo físico e mental para esses.

3 A SÍNDROME DE *BURNOUT* COMO PRINCIPAL CONSEQUÊNCIA DA PANDEMIA DO COVID-19 NA SAÚDE DOS TRABALHADORES

A síndrome de *burnout* é considerada uma doença ocupacional, sendo conceituada primeiramente pelo psicólogo alemão Herbert Freudenberger como o esgotamento mental e físico em profissionais do âmbito da saúde (Potiguara Filho; Carreira; Pereira, 2023), se comparando a um “incêndio interno resultante da tensão produzida pela vida moderna, afetando negativamente a relação subjetiva com o trabalho” (Freudenberger, 1974 *apud* Neto, 2022, p. 16).

Contudo, essa ideia se expandiu para abarcar o processo vagaroso de fadiga, redução do comprometimento com o trabalho e o cinismo dos demais profissionais. Descrita por ser um estado de exaustão física e emocional com sentimentos de despersonalização e ineficácia, a Síndrome de *Burnout* tornou-se estereotípica na sociedade pós pandemia da COVID-19.

A súbita extinção do limite entre vida pessoal e profissional juntamente com o excesso de produtividade contribuiu para o esgotamento psicológico de muitos profissionais. O que antes era um problema apresentado entre os trabalhadores da área da saúde, agora passa a atingir mais profissionais de outras áreas, em especial os teletrabalhadores.

Conforme Sandrin (2019, p. 59), o trabalhador tem a sensação de esmagamento e esgotamento dos recursos emocionais, visto que o contato constante e crônico com as emoções que o exaurem acaba por afetá-lo.

Diante disso, criou-se o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), sistema que verifica a percepção do trabalhador sobre o seu labor em três dimensões: a exaustão emocional, a despersonalização e a realização profissional (Sandrin, 2019).

Assim, o *burnout* seria uma forma de resposta ao estresse ocupacional crônico, o qual compreende tanto o desempenho profissional, quanto a prática de atitudes e sentimentos negativos para com os colegas de trabalho (Neto, 2022, p. 17).

Desta maneira, esse capítulo propõe-se a dissertar sobre as fases do *burnout* e a presença dessa síndrome na vida dos teletrabalhadores em face da concepção da sociedade de desempenho pelo autor sul-coreano Byung-chul Han.

Em concordância com Edelwich (1980, *apud* Sandrin, 2019, p. 43), o *burnout* é uma síndrome que surge em quatro etapas na vida do trabalhador, sendo elas: a) entusiasmo idealista; b) estagnação; c) frustração; d) apatia.

A primeira fase do *burnout* é caracterizada pelas esperanças e expectativas elevadas, onde o profissional confunde os limites entre onde começa seu tempo de lazer e seu tempo de trabalho. O entusiasmo idealista basicamente representa o entusiasmo típico do iniciante que se sente chamado para desempenhar o seu melhor.

Já a segunda fase, conhecida como estagnação, representa o final do entusiasmo inicial, onde o trabalhador não está mais tão motivado com o desempenho das suas tarefas e passa a encontrar dificuldades em desempenhá-las, começando a lamuriar-se de um cansaço excessivo.

A terceira fase é quando os desafios do trabalho passam a ser insuperáveis, que ao bloquear o indivíduo na execução de tarefas complexas e simples causa incertezas sobre as próprias capacidades e o sentimento de vergonha por não estar à altura da tarefa.

E por fim, há a quarta fase, conhecida como apatia, na qual o teletrabalhador tem a frieza emocional e a impersonalidade relacional (Sandrin, 2019, p. 46). Nessa fase é onde se encontra a maioria dos sintomas da Síndrome de *Burnout*, tais como as alterações de humor e sono, isolamento social, dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, irritabilidade, sentimento de ineficácia, perdas de memória, extremo cansaço físico e mental, entre outros.

3.1 A SOCIEDADE DO DESEMPENHO

O filósofo inglês Max Weber defende a existência do “espírito” do capitalismo, no qual há uma procura individual e racional por lucro, tendo o trabalho não como meio para o prazer, mas um objetivo em si mesmo que deve ser exercido com disciplina e dedicação (Santana, 2011). Ao racionalizar a vida, o “espírito” do capitalismo cria um limite entre a vida familiar e a vida profissional do trabalhador.

Todavia, consoante Sandro Melo e Karen Rodrigues (2018, p. 71, *apud* Lima, 2023, p. 90), a sociedade vive atualmente uma era do “hiper-trabalho”, ilustrada pelo acrônimo ATAWAD (*Any Time, Any Where, Any Device*), e essa nova época ostenta principalmente o desaparecimento gradual da fronteira que mantém o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador criada pelo “espírito” do capitalismo.

O constante medo de ser substituído por máquinas faz com que os trabalhadores negligenciem sua saúde e tempo de lazer em prol da maior produtividade, uma vez que a sociedade após a revolução informacional vive no lema de “quanto mais célere a produtividade, maior será o capital gerado” (Dacheri; Goldschmidt, 2017, *apud* Lima 2023, P. 87).

Nota-se a existência de um cenário mais competitivo e uma sociedade menos solidária na essência, assim, criando uma mercantilização das relações humanas conforme disposto por Lima (2023, p. 89):

O fantasma do desemprego estrutural causado pelos altos padrões de produtividade promovidos pela revolução tecnológica assombra os que vivem do trabalho. Trata-se de uma distorção causada pela Indústria 4.0: a tecnologia avança em nível desproporcional à capacidade de os trabalhadores acompanharem o seu ritmo, principalmente no que diz respeito ao desenvolvimento de novas competências. Assim, são rotineiramente substituídos pela máquina e não conseguem novo posto de trabalho em virtude da defasagem técnica.

Não obstante, no livro *A Sociedade do Cansaço*, o autor Byung-Chul Han (2024, p. 22) afirma haver duas sociedades, sendo uma disciplinar e a outra de desempenho. A sociedade disciplinar é caracterizada por sua negatividade que produz “loucos e delinquentes”, e a sociedade de desempenho, ao contrário da outra, é fundamentada no excesso de positividade, o qual gera “depressivos e fracassados”.

Byung-chul Han aponta que o cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando, desse modo, “o excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma” (Han, 2024, p. 70). Uma vez que quanto mais conectado digitalmente, menos laços de relacionamento são criados e, conseqüentemente, maior será o sentimento de isolamento entre os teletrabalhadores que originará o surgimento do *burnout*.

Conforme dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), no Brasil cerca de 30% dos trabalhadores são afetados pela Síndrome de *Burnout*, sendo esse percentual justificado pela pesquisadora Cláudia Osório (*apud* COFEN, 2025) pelo anseio constante dos trabalhadores em obter a excelência profissional:

A professora e pesquisadora da Universidade Federal Fluminense (UFF), Cláudia Osório, destaca que o modelo neoliberal contribui diretamente para a elevação dos casos de burnout, depressão e outras condições, como infartos e até suicídios relacionados ao trabalho. Ela aponta que a gestão por metas e a busca incessante por excelência desconsideram as condições reais de vida e de trabalho, desumanizando as relações laborais e comprometendo a saúde dos trabalhadores. A constante cobrança por desempenho coloca as pessoas em um estado permanente de dívida emocional e física, gerando esgotamento e desmotivação (COFEN, 2025).

Em consonância ao abordado pela pesquisadora, pode-se apontar que o autor sul-coreano Byung-chul Han apresenta, ainda, o argumento que o adoecimento dos trabalhadores não é proveniente do excesso de iniciativa ou responsabilidade, mas sim de um imperativo do desempenho como um novo lema da sociedade pós-moderna (Han, 2024).

Esse pensamento se interliga com a crítica realizada na música “*Eat your young*”, de autoria do cantor e compositor irlandês Hozier, que expõe uma sociedade capitalista guiada pela ganância e poder, na qual a exploração e o egoísmo são instigados sob a encenação de um progresso (Hozier, 2023). Nessa lógica, o anseio pela maximização da produção acarreta na sobrecarga dos teletrabalhadores sujeitos ao controle por produção.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO MEIO DE PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR NA SOCIEDADE PÓS PANDEMIA

Inicialmente, é importante exibir a definição de saúde a fim de compreender melhor o objeto de proteção do direito à desconexão, assim, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1945, *apud* Lima, 2019, p. 97), saúde será:

Completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doenças ou agravos, bem como, reconhecida como um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, seja qual for a sua condição social ou econômica e sua crença religiosa ou política.

No que concerne à saúde física e mental dos trabalhadores se percebe um avanço na presença da Síndrome de *Burnout* entre essa classe, e, por isso, é necessário adotar medidas que contribua para a sua menor incidência, bem como: a) o estabelecimento do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, com delimitação dos horários de descanso e lazer; b) realização de uma boa gestão do tempo; c) adoção de técnicas de relaxamento; d) garantia de períodos de descanso e férias adequadas; e) existência de uma comunicação aberta entre o empregado e a empresa.

Nessa direção, o direito à desconexão busca defender a aplicação de direitos trabalhistas básicos aos teletrabalhadores, tais como dispostos nos seguintes artigos da CLT:

Art. 59 – A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [...]

Art. 66 – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. [...]

Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Desta forma, o direito à desconexão surge como um modo de solucionar o adoecimento mental e físico presente nos trabalhadores em regime de teletrabalho, já que esse direito está relacionado ao direito ao lazer, descanso interjornada e intrajornada, e ao pagamento de horas extras, por isso neste capítulo pretende-se apresentar a importância do Projeto de Lei nº 4.579/2023 e o uso do direito à desconexão como meio principal de proteger a saúde e a dignidade dos teletrabalhadores.

Nesse contexto, está em trâmite o Projeto de Lei nº 4.579/2023, do deputado Fábio Teruel (MDB-SP) tem como finalidade a inclusão do direito à desconexão na norma da CLT que visa incluir o seguinte dispositivo normativo:

Art. 75-G - Entende-se por direito de desconexão do trabalho a prerrogativa do empregado de não ser obrigado a responder comunicações profissionais, como mensagens eletrônicas, chamadas ou qualquer outro meio de comunicação relacionado ao trabalho, fora da jornada de trabalho pactuada no contrato de trabalho ou durante seus períodos de descanso e férias.

§ 1º - É vedado ao empregador aplicar qualquer espécie de punição ao empregado que exercer seu direito de desconexão ao trabalho exercido na forma do disposto no caput.

§ 2º - Em caso de descumprimento do disposto no caput, o empregador estará sujeito, cumulativamente, a:

I - multa de até 5 (cinco) vezes o salário do empregado afetado, a ser revertida em favor do próprio empregado;

II - sanções adicionais previstas na legislação trabalhista e em contratos coletivos aplicáveis ao caso.

§ 3º - Os empregadores que contarem com mais de 50 empregados poderão firmar acordo coletivo com a entidade sindical representante da categoria profissional, para estabelecer protocolos sobre o exercício do direito à desconexão ao trabalho, definindo os horários em que os empregados poderão ser obrigados a responder a comunicações profissionais.

O artigo proposto estabelece que o direito de desconexão se traduza na liberdade do empregado de não ser obrigado a responder mensagens e e-mails do empregador fora do expediente de trabalho, e veda ao empregador a punição por tal ato, incluindo, até mesmo uma multa em caso de descumprimento dessa determinação.

Dessa forma, a aprovação do Projeto de Lei nº 4.579/2023 é fundamental para proteção da saúde física e mental do teletrabalhador, ao proporcionar à esse o equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional por meio do combate do excesso de jornada e o estresse causado pela hiperconexão.

Ressalta-se que, o trabalho é um direito fundamental que dignifica o homem, visto que é através dele que se adquire a realização pessoal e o sustento para elementos básicos da vida, como o alimento e o vestuário. Na linha desse pensamento, Byung-chul Han assevera que o homem “desgasta-se correndo numa roda de *hamster* que gira cada vez mais rápida ao redor de si mesma” (Han, 2024, p. 91).

Sabe-se que o capitalismo torna a sobrevivência como algo absoluto e, por isso, alimenta a ilusão de que o capital está diretamente ligado à vida, portanto, o trabalho passa a ser considerado difuso, não por ser realizado de maneira desleixada, mas pelo trabalhador estar disponível o tempo todo para o empregador.

O empregado, quando celebra o contrato de trabalho, abdica, por óbvio, de parte de sua liberdade para se colocar à disposição do poder empregatício (subordinação). No entanto, esse pacto não tem o privilégio de se estender para a sua vida privada (Goldschmidt; Graminho, 2020, *apud* Lima, 2019, p. 91).

A hiperconexão causada pelo exagero de trabalho virtual embaraça não só as relações familiares no que concerne à qualidade e quantidade de convívio, mas também engrandece a competitividade, celeridade, cumprimento de metas, e o maior e melhor desempenho profissional.

Nesse sentido, consoante a visão de Souki (2019, *apud* Lima, 2023, p. 25) sobre a análise crítica da filósofa alemã Hannah Arendt, “o homem passa a ser visto como uma ferramenta para o capital obtenha o máximo de desempenho e deixa a dignidade de lado”.

Consta-se que a dignidade da pessoa humana é um direito garantido tanto pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal brasileira, quanto pelo artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e ela legitima todos os demais direitos humanos, assegurando a proibição de qualquer tipo de discriminação.

Diante disso, Barroso (2016, p. 71-72, *apud* Lima, 2023, p.22), parafraseando o filósofo inglês Immanuel Kant, declara que “as coisas têm um preço de mercado, mas pessoas têm um valor interno absoluto chamado dignidade”.

Por essa razão, frente às novas configurações no âmbito laboral, marcadas principalmente pela constante conexão e a extinção das fronteiras entre a vida profissional e pessoal, o direito à desconexão serve como uma solução para a proteção não só da saúde mental e física do trabalhador, mas também a conservação da sua dignidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo salientou que a intensificação do teletrabalho, em virtude do avanço desmedido da tecnologia e da hiperconexão, provocou graves efeitos na saúde mental dos trabalhadores.

A ausência das pausas para o descanso dos teletrabalhadores e o prolongamento da jornada de trabalho desses contribuem substancialmente para o desenvolvimento de doenças ocupacionais como a síndrome de *burnout*.

Nessa linha de pensamento, deve-se discernir a necessidade da preservação do tempo de descanso e do lazer a fim de certificar a manutenção da qualidade de vida do trabalhador, a qual será feita pela concessão do direito de desligamento das suas funções no período fora do expediente.

À vista do exposto, o Estado, por meio de leis e normas jurídicas, deve implementar o pagamento de horas extras aos trabalhadores em regime de teletrabalho, assim como proposto pelo Projeto de Lei nº 4.579/2023 e conferido por alguns acórdãos dos tribunais brasileiros, além de fiscalizar as relações trabalhistas digitais para que essas sejam equilibradas e sustentáveis.

Além do mais, cabe também ao teletrabalhador prestar atenção no policiamento da hiperconexão, não trocando a delimitação da jornada de trabalho pela flexibilidade do cumprimento dessa e mantendo os limites saudáveis entre o ambiente laboral e a vida pessoal.

O direito à desconexão, portanto, se relaciona com outros direitos fundamentais que proporcionam uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores, tais como a jornada de trabalho

delimitada, o descanso, o lazer, entre outros, e será dever de todos zelar pelo equilíbrio da balança nas relações trabalhistas, o que engloba a participação idônea do Estado, dos teletrabalhadores e dos empregadores.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A dialética do trabalho: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL. Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal: Diário da União Oficial, 2022.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.579, de 20 de setembro de 2023. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943, para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2389144>. Acesso em 15 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0000838-23.2016.5.12.0001 (RO). Órgão julgador: 5ª Câmara, Relator: Alexandre Luiz Ramos. Data de publicação: 1 set. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010132-132-05.2016.5.03.0178 (RO). Órgão julgador: 2ª Turma, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Data de publicação: 14 mar. 2017.

COFEN – Conselho Federal de Enfermagem. Burnout: Síndrome passa a integrar lista de doenças ocupacionais pela OMS. Brasília: Cofen, 20 jan. 2025. Disponível em: [https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela-oms/#:~:text=Agora%2C%20com%20o%20reconhecimento%20oficial,Medicina%20do%20Trabalho%20\(Anamt\)](https://www.cofen.gov.br/burnout-sindrome-passa-a-integrar-lista-de-doencas-ocupacionais-pela-oms/#:~:text=Agora%2C%20com%20o%20reconhecimento%20oficial,Medicina%20do%20Trabalho%20(Anamt).). Acesso em 17 set. 2025.

EINSTEIN. Síndrome de burnout: sintomas, causas e tratamentos. Glossário de saúde. Disponível em: <https://www.einstein.br/n/glossario-de-saude/sindrome-de-burnout>. Acesso em 18 set. 2025.

FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. Revista Ibérica do Direito, v. 1, p. 80-95, jun.2020-ago.2020.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18 Região, v. 23-24, p. 123-141, jan. 2020-dez. 2021. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/23>. Acesso em 19 set. 2025.

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço / Byung-Chul Han; tradução de Enio Paulo Giachini. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2024.

HOZIER. *Eat Your Young*. [canção] EP *Eat Your Young*. Irlanda: Rubyworks/Columbia Records, 17 mar. 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=U3p74TocAq4>. Acesso em 19 set. 2025.

JUSBRASIL. *Íntegra da Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Jusbrasil, 2008. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/integra-da-declaracao-universal-dos-direitos-humanos/362108>. Acesso em 19 set.. 2025.

LIMA, Anne Floriano da Escóssia. *O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão*. 3 ed. Leme, SP: Editora Mizuno, 2023

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. *Revista Direito UFMS*, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020. Disponível em: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/revdir/article/download/10040/7987>. Acesso em 19 set. 2025.

NETO, José Rosendo. *A Síndrome de Burnout: uma análise do esgotamento profissional*. 2022. 35 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Pitágoras, Belo Horizonte, 2022.

PORTIGUARA FILHO, M.; CARREIRA, Y. C.; PEREIRA, E. O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. *Revista Jurídica do CESUPA*, p. 78-94, 1 mar.2023. Disponível em: <https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87>. Acesso em 19 set. 2025.

SANDRIN, Luciano. *Burnout: Como evitar a síndrome de esgotamento no trabalho e nas relações assistenciais*/ Luciano Sandrin; [tradução Antonio Efro Feltrin]. 3. ed. São Paulo: Paulinas, 2019.

SANTANA, Joseval M. *O espírito do capitalismo: sua origem e sua essência*. Universidade Federal de Sergipe, 2011. Disponível em: <https://www.ufs.br/conteudo/3153-o-esp-rito-do-capitalismo--sua>. Acesso em 19 set. 2025.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: 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 da 3 Região, edição especial, t. II*, p. 643-664, jul.2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em 19 set. 2025.

URREJOLA-CONTRERAS, Gabriela P. Relação entre fadiga mental e Síndrome de Burnout no contexto do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 21, n. 3, p. 1-8, 2023. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/export-pdf/1905/v21n3aop1003.pdf>. Acesso em 19 set. 2025.