

## TELETRABALHO E A NECESSIDADE DE DESCONEXÃO: IMPACTOS DO EXCESSO DE JORNADA NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES NO PÓS-COVID 19

Denis Viana Farias<sup>1</sup>  
Rosana Reis de Melo Silva<sup>2</sup>  
Winston de Araújo Teixeira<sup>3</sup>

**RESUMO:** O avanço das tecnologias digitais e a expansão do teletrabalho, intensificada após a pandemia da Covid-19, transformaram significativamente as relações laborais, ampliando a conectividade entre empregadores e trabalhadores. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar a importância do direito à desconexão como instrumento de proteção à saúde mental e à dignidade humana dos trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho. A fundamentação teórica baseia-se nas normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na jurisprudência trabalhista e em experiências legislativas internacionais que reconhecem expressamente o direito à desconexão. A metodologia adotada consistiu em pesquisa bibliográfica e documental, por meio da análise de legislações, doutrinas, artigos científicos e decisões judiciais relacionadas ao tema. Os resultados demonstram que a hiperconectividade e a disponibilidade permanente imposta pelas tecnologias de comunicação contribuem para o aumento de transtornos psicológicos, como ansiedade, síndrome de burnout, depressão e comprometimento das relações sociais e familiares. Conclui-se que o direito à desconexão constitui mecanismo essencial para garantir o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, promovendo a proteção da saúde mental, a efetividade dos direitos fundamentais e a preservação da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho contemporâneo.

**Palavras-chave:** Direito à desconexão. Teletrabalho. Saúde mental. Dignidade da pessoa humana. Burnout.

**ABSTRACT:** The advancement of digital technologies and the expansion of remote work, intensified after the COVID-19 pandemic, have significantly transformed labor relations, increasing connectivity between employers and employees. In this context, this study aims to analyze the importance of the right to disconnect as a tool for protecting the mental health and human dignity of workers engaged in remote work. The theoretical framework is based on International Labour Organization (ILO) standards, the 1988 Brazilian Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws (CLT), labor jurisprudence, and international legislation that expressly recognizes the right to disconnect. The methodology consisted of bibliographic and documentary research through the analysis of legislation, legal doctrine, scientific articles, and judicial decisions related to the subject. The results demonstrate that hyperconnectivity and permanent availability imposed by communication technologies contribute to the increase of psychological disorders such as anxiety, burnout syndrome, depression, and the deterioration of social and family relationships. It is concluded that the right to disconnect is

<sup>1</sup> Bacharelando no Curso de Direito - Centro Universitário Fametro.

<sup>2</sup> Prof.<sup>a</sup> Orientadora e Coordenadora do TCC II, no Centro Universitário FAMETRO.

<sup>3</sup> Co-orientador, Professor do Curso de Direito do Centro Universitário FAMETRO. Doutor em Ciências Jurídicas, Mestre em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Previdenciário. Advogado Trabalhista.

an essential mechanism for ensuring a balance between professional and personal life, promoting mental health protection, the effectiveness of fundamental rights, and the preservation of human dignity in the contemporary work environment.

**Keywords:** Right to disconnect. Remote work. Mental health. Human dignity. Burnout.

## INTRODUÇÃO

A formação histórica do Direito do Trabalho está intimamente ligada ao processo de industrialização e às profundas transformações socioeconômicas que marcaram o século XVIII e XIX. O advento da Revolução Industrial incorporou progressos tecnológicos sem precedentes, mas, simultaneamente, impôs aos trabalhadores condições extremamente degradantes. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a jornadas superiores a 14 horas diárias, realizando atividades insalubres e perigosas, em ambientes sem ventilação, sem equipamentos de proteção e sob pressões físicas e psicológicas intensas. Nesse cenário, acidentes de trabalho, mutilações e fadiga extrema eram vistos como parte natural da rotina laboral.

A ausência de regulamentação e de limites formais permitiu que o capital explorasse a força de trabalho de forma ilimitada. Com o aumento progressivo da produção industrial, a classe trabalhadora começou a desenvolver consciência coletiva, e movimentos reivindicatórios passaram a emergir como forma de resistência às condições desumanas impostas. Os protestos, greves e mobilizações passaram a propor não apenas melhores salários, mas, sobretudo, a limitação da jornada laboral como medida mínima de preservação da vida e da saúde humana.

A partir da luta operária, algumas legislações pioneiras foram aprovadas. Dentre elas, destaca-se o ocorrido em 1847, na Inglaterra, quando foi estabelecida a jornada máxima de dez horas, influenciando outros países europeus. Na França, no ano seguinte, foi adotada medida semelhante, demonstrando que a pauta da limitação da jornada tornava-se global.

Esses avanços, embora gradativos, consolidaram a compreensão de que o trabalhador não poderia ser reduzido a um instrumento descartável da produção, mas deveria ser reconhecido como sujeito de direitos.

O século XX intensificou esse processo. Eventos como a crise de 1929, a Primeira Guerra Mundial e a Segunda Guerra Mundial geraram grandes transformações nas relações sociais e econômicas, contribuindo para o fortalecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, que passou a exercer papel fundamental na promoção de

padrões mínimos de proteção ao trabalhador. Assim, ao longo da história, percebe-se uma tensão constante entre as forças do capitalismo — voltadas ao aumento de produtividade — e a necessidade de preservação do bem-estar humano, tensão essa que moldou a estrutura normativa do trabalho moderno.

Em 2016, o direito a desconexão foi reconhecido na França, com a promulgação da lei El Khomri (Lei do Trabalho). A lei teve como base uma decisão em 2001, da Suprema Corte da França, que diz que “o funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar de seu domicílio ou de levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho”, e uma decisão de 2004, da mesma corte, onde se estabeleceu que um funcionário não pode ser punido por estar inacessível fora do horário de trabalho.

## FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E CONSTITUCIONAL DO DIREITO À DESCONEXÃO

O presente artigo está intimamente ligado pelo desenvolvimento do Direito Internacional do Trabalho e das legislações nacionais:

### Organização Internacional do Trabalho - OIT

As convenções adotadas pela organização estabeleceram bases sólidas para a construção de direitos trabalhistas em todos o mundo, sobretudo no que diz respeito ao tempo de trabalho, ao descanso e ao lazer.

A Convenção nº 1 da OIT (1919) representou um divisor de águas ao fixar a jornada máxima de 8 horas diárias e 48 horas semanais.

Posteriormente, a Convenção nº 14 da OIT (1921) reforçou a necessidade de um descanso semanal remunerado, preferencialmente de 24 horas consecutivas. O descanso periódico foi compreendido como elemento essencial para a recuperação da energia do trabalhador e para a promoção de sua integração social, uma vez que períodos prolongados de labor contínuo se mostravam altamente prejudiciais ao equilíbrio psíquico.

A convenção nº 47 (1935) inovou ao propor a redução da semana para 40 horas, reconhecendo que os avanços tecnológicos permitiam aumentar a produtividade sem exigir maior desgaste humano. Essa convenção representa uma mudança de paradigma: a compreensão de que o bem-estar social deve acompanhar o progresso econômico.

Anos mais tarde, a Convenção nº 116 (1962) reafirmou o patamar das 40 horas semanais como padrão social desejável, reforçando o compromisso internacional com a redução das jornadas. Apresentando-se como instrumento que reforça o equilíbrio entre progresso econômico e preservação da saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

### **Base Constitucional (CRFB/1988)**

No plano interno, a Constituição Federal de 1988 é a principal norma que trata a desconexão como uma extensão dos direitos fundamentais, em seu artigo 6º, estabelece como direitos sociais o trabalho, a saúde, a moradia, a previdência e, de forma expressa, o lazer. Ao incluir o lazer como direito fundamental, a Carta reconhece que o trabalhador não vive apenas para produzir, mas precisa do tempo livre como elemento constitutivo de sua humanidade. A Constituição também reafirma a jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais, também garante o repouso semanal remunerado, exatamente em sintonia com as diretrizes da OIT:

- a) Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, inciso III): Protege o trabalhador de ser tratado apenas como um “instrumento de produção” disponível 24 horas por dia;
- b) Direito ao Lazer e à Saúde (art. 6º): Define o lazer e a saúde como direitos sociais, essenciais para a reposição das energias físicas e mentais;
- c) Limitação da Jornada (art. 7º, inciso XIII): Estabelece limites claros para o trabalho (8hs diárias e 44 HS semanais), o que pressupõe o direito de não trabalhar fora desses períodos.

### **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

Na CLT, o direito à desconexão é extraído de artigos que regulamentam o tempo à disposição do patrão e o teletrabalho, como exemplos:

- a) Equivalência de meios (art. 6º): Alterado pela Lei 12.551/2011, estabelece que meios telemáticos e informatizados (como Whatsapp e e-mail) equivalem, para fins de subordinação, aos meios pessoais de comando;
- b) Teletrabalho (art. 75-B e seguintes): O teletrabalho possui regras próprias, no entanto a jurisprudência entende que ele não autoriza a disponibilidade ilimitada.

### **Jurisprudência e Súmulas (TST)**

- a) A súmula 428 do TST considera em sobreaviso o empregado que, mesmo à distância,

fica de plantão durante o descanso, aguardando chamado da empresa por telefone ou meios digitais, porém, o simples uso de aparelhos da empresa não caracteriza o sobreaviso.

SÚMULA 428. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT  
I - Uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.  
II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, a 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.

b) Indenizações por dano existencial, os tribunais têm condenado empresas que impedem o trabalhador de manter uma vida social e familiar saudável devido ao excesso de demanda digitais.

### Legislações Internacionais

Diante de um cenário em que 12% dos trabalhadores ativos sofrem no por esgotamento, como a síndrome de Burnout, a França decidiu instituir um novo direito em seu Código do Trabalho, inscrito no primeiro dia de 2017, o chamado Direito à Desconexão. A nova lei prevê que empresas com mais de 50 funcionários têm que abrir negociações a respeito do uso de e-mails e aplicativos de mensagens (como Whatsapp, Telegram entre outros) fora do expediente. Caso não cheguem a um consenso, o empregador terá que redigir, ele mesmo, uma regulamentação a respeito da questão.

De acordo com um estudo elaborado pelo escritório Eléas, mais de 1(em) em cada 3(três) trabalhadores ativos admitiram que utilizavam todos os dias ferramenta do trabalho fora do seu horário laboral.

Os telefonemas em fins de semana, os e-mails em excesso, ou mensagens de texto contínuas já eram elementos que ajudavam a comprovar casos de assédio trabalhistas nos tribunais e com o advento do reconhecimento explícito do direito à desconexão, reforçou-se o valor desse tipo de prova em situações contenciosas.

As empresas têm alterado a forma de trabalhar no quesito da desconexão, na Alemanha, a Volkswagen foi a primeira, a partir de 2011. O grupo impôs a uma parcela de seus funcionários um bloqueio ao acesso aos seus correios eletrônicos no celular entre 18:15 e 7h.

Já na França, em setembro de 2016, a telefonia Orange criou uma regulamentação com os seus funcionários para que estes devessem definir um período de não utilização do correio eletrônico.

Na Espanha, seguindo a lei da França, em 2017, começa o estudo do direito à desconexão, em dezembro de 2018, o governo aprova a Nova Lei de Proteção de Dados, na qual, no seu artigo 88, estipula que os trabalhadores do setor público e privado, a partir daquele momento, terão direito à desconexão para garantir o respeito aos seus períodos de folga, licença e férias, assim como para a sua privacidade familiar e pessoal.

Na Itália, o direito à desconexão surge na legislação a partir do “Smart Working”, ou trabalho inteligente, através da lei nº 81/2017, promulgada a fim de atualização a respeito da lei obsoleta do teletrabalho, com melhorias no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Em Portugal, a Lei 83/21, fez com que o país fosse considerado um dos pioneiros na legislação do teletrabalho, em um dos pontos, trata-se da busca pela preservação da intimidade do trabalhador, com a proibição de contato entre as partes da relação de emprego após o final do expediente. Tal fato ganhou relevância após o contexto pandêmico, com o aumento e agravamento de doenças de natureza psicológicas oriundo das rotinas de trabalho, dessa forma, o direito à desconexão decorre de um ambiente que torna-se cada vez mais difícil de ser distinguido entre o descanso e o ambiente de trabalho, no qual o trabalhador demonstra ter um aumento de sentimento de culpa por baixa produtividade e maior cobrança interna por desempenho, pontos esses que decorrem do aumento do número de horas trabalhadas. A legislação portuguesa, enfatiza que a proibição expressa do contato, e assim, busca, garantir que o trabalhador possa usufruir de períodos de folga ao final de sua jornada.

Na Austrália, em 2024, entrou em vigor o “direito de se desconectar”, a nova lei permite que funcionários ignorem as comunicações após o expediente, se assim o desejarem, sem medo de serem punidos por seus chefes. Através de uma pesquisa realizada em 2023, estimou que os australianos trabalhavam em média de 281 horas extras não remuneradas anualmente. Sendo assim, o funcionário possui o direito de não responder, a menos que a sua recusa seja considerada irracional. Nos casos em que houver impasse, os empregadores e funcionários deverão resolver essas disputas entre si, em caso de insucesso, a Comissão de Trabalho Justo (FWC, em inglês) da Austrália, poderá intervir. Em caso de não cumprimento das ordens da FWC, as multas podem ser de até U\$ 19.000 para um funcionário e/ou até U\$ 94.000 para a empresa.

No Chile, este foi o primeiro país na fora da Europa a incluir o direito à desconexão, em 2020, incluído na sua legislação de trabalho remoto, ocorrido durante a pandemia do Covid-

19 e seguido pela Argentina, meses depois. Importante enfatizar que um dos pontos na lei de trabalho remoto é a de que o empregador deve respeitar o direito à desconexão. Em que ele deve garantir que os trabalhadores não sejam forçados a responder comunicações, ordens ou outros pedidos aos chefes. O teletrabalho no território chileno e demais, tiveram a sua implantação acelerada devido à quarentena imposta pelo coronavírus, no Chile, na época, algumas regras foram impostas pela maioria dos adotantes, como por exemplo: 1) Horário de trabalho deve ser respeitado; 2) Direito à desconexão; 3) Contrato de trabalho deve ser mantido; 4) Acesso ao material necessário para realização das atividades; e, 5) Seguir as regras impostas pelas leis locais.

Assim, verifica-se que a construção normativa do trabalho, tanto no plano internacional quanto no nacional, tem como fundamento a proteção integral do trabalhador, valorizando não apenas a força produtiva, mas sua dignidade enquanto ser humano. Dessa forma, o Direito à Desconexão torna-se uma tendência global sendo adotada por diversos países que através de legislações para a proteção do tempo livre dos trabalhadores, em especial após a expansão do home office.

## O SER HUMANO COMO SER SOCIAL E A NECESSIDADE DE LAZER

O ser humano é, por natureza, um ser social. Segundo Aristóteles, é de sua natureza viver em sociedade e, ao buscar a felicidade, ele só a encontra na convivência humana. O trabalho desempenha papel importante na construção da identidade individual, mas não é a única dimensão da existência. A vida se compõe de múltiplas esferas — familiar, afetiva, comunitária, cultural e emocional — que demandam tempo e energia. A supressão do lazer e da convivência social em virtude do excesso de trabalho desestrutura esse equilíbrio e provoca adoecimento.

A psicanalista Maria Rita Kehl, em sua obra *O Tempo e o Cão*, analisa o expressivo aumento dos casos de depressão no último século e relaciona esse fenômeno à perda progressiva do tempo livre. Segundo a autora, a lógica produtivista moderna faz com que as pessoas se sintam constantemente obrigadas a render mais, trabalhar mais e estar sempre disponíveis, gerando um esgotamento emocional que fragiliza a saúde mental. A ausência de momentos de desconexão afeta diretamente o humor, a motivação, a capacidade de socialização e o bem-estar geral.

Quando as empresas passam a tratar o trabalhador como máquina, ignoram sua complexidade emocional e social. Essa prática, infelizmente comum em ambientes altamente competitivos, intensifica níveis de ansiedade, aumenta casos de burnout e gera crises de pânico. O trabalhador, submetido a pressão contínua, passa a perder sua identidade, reduzindo-se à função que exerce. Isso compromete sua autoestima, sua saúde e suas relações.

Importante salientar que em um ambiente de incrementos tecnológicos, com o uso de smartphones, e-mails, WhatsApp, Telegram entre outros, o trabalhador está cada vez mais acessível, mesmo aqueles que estejam em seu momento de lazer, com a família, ou apenas descansando, o que dificulta a volta ao equilíbrio e ao tempo que o indivíduo necessita. Um outro importante a ser levado em consideração é o uso cada vez maior de ferramentas no ambiente de teletrabalho como o Teams, Zoom entre outros. Às ferramentas tecnológicas algumas vezes são incluídos hardwares como por exemplo, computadores com mais de uma tela.

Existe um grande desafio no qual as empresas, a sociedade e os trabalhadores enfrentam, o principal deles é entender que lazer e o descanso não são inimigos da produção, pelo contrário, torna-se energia, ou seja, saúde para um ambiente empresarial.

Portanto, o lazer não é mero entretenimento, mas um elemento vital para a manutenção da saúde psíquica. Ele representa um espaço de reconstrução subjetiva, convívio, criatividade e descanso, indispensável para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

## **DIREITO À DESCONEXÃO COMO PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA**

Nas últimas décadas, a ascensão das tecnologias de comunicação — celulares, e-mails, aplicativos corporativos — criou uma cultura de hiperconectividade que, em muitos casos, dissolveu as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de vida privada. Essa expectativa de disponibilidade permanente gera sobrecarga emocional, reduz o tempo de descanso e compromete o lazer. Nesse contexto, surge o direito à desconexão, reconhecido internacionalmente como mecanismo de proteção da saúde e da dignidade humana.

O direito à desconexão garante ao trabalhador o direito de não responder mensagens, chamadas ou demandas de trabalho fora de seu horário contratual, salvo exceções legalmente previstas. Sua importância é evidenciada pelo alerta presente em estudos e textos doutrinários que afirmam que exigir trabalho além das oito horas diárias, prejudicando o descanso, equivale a “transformar homens em animais, destinados ao esgotamento físico e mental precoce”.

Sem a desconexão, não há descanso mental suficiente para recompor as energias. A mente permanece em estado de alerta, o sono é prejudicado, e relações pessoais se tornam secundárias. É um processo que desumaniza o trabalhador e transforma sua vida em mera extensão da empresa. Portanto, esse direito funciona como barreira necessária contra a invasão tecnológica e contra a extensão indevida da jornada.

### **O direito à desconexão e a gestão de riscos psicossociais na nova NR-1**

O direito à desconexão encontra amparo normativo sistêmico no ordenamento jurídico brasileiro através da conjugação de múltiplas fontes do Direito. Na esfera constitucional, fundamenta-se no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e no direito social ao lazer e à limitação da jornada (art. 6º e art. 7º, XIII, CF/88). No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece expressamente, no seu art. 4º, que o período em que o empregado aguarda ou executa ordens fora do horário regular de trabalho configura tempo à disposição, atraindo a necessidade de rígida limitação, inclusive no regime de teletrabalho (art. 75-B e seguintes, CLT).

O diálogo dessas fontes normativas com o campo da Segurança e Saúde no Trabalho consolidou-se definitivamente com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego, alterada pela Portaria MTE nº 1.419/2024. Ao tornar obrigatório o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) focado em riscos psicossociais, a norma passou a exigir que as empresas identifiquem, avaliem e eliminem fatores organizacionais causadores de adoecimento mental, dentre os quais destacam-se as jornadas exaustivas e o prolongamento da conectividade digital.

A invasão do tempo livre do trabalhador por meio de ferramentas telemáticas viola os deveres anexos de conduta e de proteção à integridade psicofísica do empregado, previstos no art. 157 da CLT e reforçados pela tutela de saúde mental da NR-1. Portanto, a desconexão digital deixa de ser mera faculdade do trabalhador e ascende ao status de obrigação patronal de segurança preventiva.

### **IMPACTOS PSICOLÓGICOS E SOCIAIS DA SUPRESSÃO DO TEMPO LIVRE**

Os impactos decorrentes da falta de tempo livre vão muito além da saúde física. Para além da fadiga, o trabalhador começa a apresentar sinais de irritabilidade, ansiedade constante, isolamento, queda de produtividade e dificuldade de manter relações afetivas. A ausência de

tempo para atividades não relacionadas ao trabalho prejudica a convivência familiar e enfraquece laços sociais importantes

Do ponto de vista psicológico, a sobrecarga laboral pode desencadear quadros de depressão, síndrome de burnout e transtornos de ansiedade. O burnout, em especial, é reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como síndrome ocupacional, caracterizada pelo esgotamento físico e emocional resultante do estresse crônico no trabalho.

Quando o trabalhador não dispõe de tempo para o lazer, sua identidade pessoal começa a se restringir ao papel profissional. Ele deixa de ser pai, mãe, amigo, filho e passa a ser apenas “funcionário”. Isso gera sensação de vazio existencial, fragilização emocional e perda de sentido da vida.

Do ponto de vista social, a supressão do lazer reduz a participação do indivíduo na comunidade, diminuindo sua cidadania ativa, sua criatividade e sua capacidade de desenvolver redes de apoio. Em longo prazo, uma sociedade que negligencia o direito ao descanso tende a se tornar mais adoecida, menos produtiva e com maior incidência de problemas psicológicos coletivos.

Assim, o lazer e o descanso não são apenas direitos individuais, mas fatores indispensáveis para o equilíbrio social e para a promoção da saúde mental coletiva.

### **Ausência de tempo livre e a relação com a demência**

Em uma pesquisa da Universidade de Nova Gales do Sul (UNSW), na Austrália, a falta de tempo livre, ou “pobreza temporal”, pode contribuir para o risco de demência. De acordo com o artigo, no qual defendem a priorização do tempo livre para o bem do cérebro, conforme relatado o *Science Alert*. Esse tempo pode ser utilizado para diversas práticas relacionadas ao cuidado com a saúde, como dormir adequadamente, adquirir alimentos frescos para uma alimentação saudável, praticar atividades físicas e fortalecer o a convivência social. Além disso, o tempo livre também pode ser destinado simplesmente para o descanso, aspecto fundamental para o equilíbrio físico e mental (UNSW, 2025).

Ao levar um estilo de vida “ligado no 220”, pode gerar chance de desenvolver demência, isso incluindo a quantidade de fast food consumida, a qualidade do sono, nível de exercício físico praticado e também os hábitos de higiene bucal. Conforme afirmação da epidemiologista Susanne Röhr, “até 45% dos casos de demência em todo o mundo poderiam ser prevenidos se os fatores de risco modificáveis fossem eliminados”, porém, as pessoas não têm tempo livre

para fazer exercício, descanso, alimentar-se de forma saudável ou até mesmo manter contato social.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução tecnológica e a ampliação do teletrabalho proporcionaram importantes avanços na organização do trabalho, permitindo maior flexibilidade e produtividade. Contudo, tais benefícios também trouxeram novos desafios, especialmente no que se refere à delimitação entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo reservado ao descanso, ao lazer e à convivência familiar.

Ao longo deste estudo, verificou-se que a constante disponibilidade exigida pelos meios digitais de comunicação favorece a extensão indevida da jornada laboral, comprometendo a saúde mental dos trabalhadores e contribuindo para o desenvolvimento de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout. A supressão do tempo livre afeta não apenas o indivíduo, mas também suas relações sociais, familiares e sua qualidade de vida.

Observou-se ainda que o direito à desconexão encontra respaldo em normas internacionais, princípios constitucionais e dispositivos da legislação trabalhista brasileira, constituindo importante instrumento de proteção da dignidade da pessoa humana. A análise das experiências internacionais demonstra uma tendência crescente de reconhecimento desse direito como mecanismo indispensável para a preservação da saúde e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Conclui-se que a efetivação do direito à desconexão representa medida necessária para enfrentar os riscos decorrentes da hiperconectividade no mundo do trabalho contemporâneo. Dessa forma, cabe aos empregadores, ao Poder Público e à sociedade promover práticas e políticas que garantam o respeito aos períodos de descanso dos trabalhadores, contribuindo para ambientes laborais mais saudáveis, produtivos e compatíveis com os direitos fundamentais assegurados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

A GAZETA. **A lógica do “trabalhe enquanto eles dormem” pode levar à síndrome de burnout**. Vitória, 2020. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/revista->

ag/comportamento/a-logica-do-trabalhe-enquanto-eles-dormem-pode-levar-a-sindrome-de-burnout-1220. Acesso em: 2 jun. 2026.

AUSTRÁLIA. **Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024**. Canberra: Commonwealth of Australia, 2024. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au>. Acesso em: 2 jun. 2026.

BBC NEWS BRASIL. **Austrália aprova direito à desconexão do trabalho fora do expediente**. Londres, 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c9849nnrxkko>. Acesso em: 2 jun. 2026.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024**. Altera a Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 428**. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2012.

CHILE. **Ley n.º 21.220, de 26 de marzo de 2020**. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl>. Acesso em: 2 jun. 2026.

CONSULTOR JURÍDICO (CONJUR). **Aprovado na França, direito à desconexão também é discutido no Brasil**. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jan-24/aprovado-franca-direito-desconexao-discutido-brasil/>. Acesso em: 2 jun. 2026.

EL PAÍS BRASIL. **França cria o direito de se desconectar do trabalho**. São Paulo, 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318\\_216051.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html). Acesso em: 2 jun. 2026.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Falta de tempo livre em nossas vidas faz mal ao cérebro e aumenta o risco de demência, diz estudo**. São Paulo: Editora Globo, 2025. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2025/11/falta-de-tempo-livre-em-nossas-vidas-faz-mal-ao-cerebro-e-aumenta-o-risco-de-demencia-diz-estudo.gh.html>. Acesso em: 2 jun. 2026.

ESPAÑHA. **Ley Orgánica n.º 3/2018, de 5 de diciembre**. Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2018. Disponível em: <https://www.boe.es>. Acesso em: 2 jun. 2026.

FRANÇA. **Cour de Cassation. Arrêt du 2 octobre 2001.** Paris: Cour de Cassation, 2001. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>. Acesso em: 2 jun. 2026.

FRANÇA. **Cour de Cassation. Arrêt du 17 février 2004.** Paris: Cour de Cassation, 2004. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>. Acesso em: 2 jun. 2026.

FRANÇA. **Loi n.º 2016-1088 du 8 août 2016.** Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi El Khomri). Paris: Gouvernement Français, 2016. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 2 jun. 2026.

ITÁLIA. **Legge n.º 81, del 22 maggio 2017.** Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Roma: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 2017. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it>. Acesso em: 2 jun. 2026.

KEHL, Maria Rita. **O tempo e o cão: a atualidade das depressões.** 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

LE BLOG DU DIRIGEANT. **Le droit à la déconnexion.** Paris, 2024. Disponível em: <https://www.leblogdudirigeant.com/le-droit-a-la-deconnexion/>. Acesso em: 2 jun. 2026.

MELO, Vanessa Siqueira. **Direito humano à desconexão no teletrabalho.** Curitiba: Marco Teórico, 2022.

MIGALHAS. **Legislação do teletrabalho em Portugal: direito à desconexão e proteção do trabalhador.** Ribeirão Preto, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/362374/legulacao-do-teletrabalho-em-portugal>. Acesso em: 2 jun. 2026.

MIGALHAS. **Teletrabalho no Chile: somos diferentes?** Ribeirão Preto, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/349522/teletrabalho-no-chile-somos-diferentes>. Acesso em: 2 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 1 sobre a duração do trabalho na indústria.** Genebra: OIT, 1919.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 14 sobre o descanso semanal na indústria.** Genebra: OIT, 1921.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 47 sobre a redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais.** Genebra: OIT, 1935.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 116 sobre revisão parcial das convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho.** Genebra: OIT, 1961.

PORTUGAL. **Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.** Altera o regime de teletrabalho e reforça os direitos dos trabalhadores. Lisboa: Diário da República, 2021. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt>. Acesso em: 2 jun. 2026.

UNI GLOBAL UNION. **O direito à desconexão: documento orientador.** Nyon, Suíça: UNI Global Union, 2018. Disponível em: [https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni\\_pm\\_right\\_to\\_disconnect\\_pt.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf). Acesso em: 2 jun. 2026.

UNIVERSITY OF NEW SOUTH WALES (UNSW). **Time poverty and dementia risk: prioritising free time for brain health.** Sydney: UNSW Sydney, 2025. Estudo citado por Época Negócios. Disponível em: <https://www.unsw.edu.au>. Acesso em: 2 jun. 2026.