

DIREITO À DESCONEXÃO E A SÍNDROME DE BURNOUT: UMA QUESTÃO DE SAÚDE MENTAL

RIGHT TO DISCONNECTION AND BURNOUT SYNDROME: A MENTAL HEALTH ISSUE

Recebido em	02/06/2023
Aprovado em	28/08/2023

Edson Junior Silva Da Cruz¹
Lia Di Karla Tavares Moreira²
Irral de Menezes Lobato Neto³

RESUMO

Nos últimos anos, tem sido cada vez mais importante estudar e debater acerca das questões que afetam negativamente a saúde mental dos indivíduos nos diversos aspectos da vida. Dentre esses âmbitos está o meio do trabalho, no qual o sujeito passa boa parte de seus dias exercendo o seu labor e do qual deve ter direito de se desconectar ao fim do expediente. No entanto, com o desenvolvimento da tecnologia e a liquidez com que as mudanças sociais passaram a ocorrer, diversos foram os profissionais que tiveram que se readaptar a uma forma de trabalho digital, na qual a separação entre jornada e descanso ficou extremamente prejudicada. Esse excesso de horas além do contratual, atrelado a estar sempre apostos ao serviço, desencadeou um aumento nos índices de doenças mentais nos trabalhadores. Nesse sentido, o presente trabalho visa abordar acerca da importância de assegurar a proteção do empregado e seu direito à desconexão do ambiente laboral, a fim de garantir o cuidado com a sua saúde mental.

Palavras-chave: Direito à desconexão; direito fundamental; saúde mental.

ABSTRACT

In recent years, it has become increasingly important to study and debate issues that negatively affect the mental health of individuals in different aspects of life. Among these areas is the work environment, in which the subject spends a good part of his days exercising his work and from which he must have the right to disconnect at the end of the day. However, with the development of technology and the liquidity with which social changes began to occur, several professionals had to adapt to a form of digital work, in which the separation between workday and rest was extremely impaired. This excess of hours beyond the contractual one, linked to always being committed to the service, triggered an increase in the

¹ Doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Pará.

² Bacharelada do curso de Direito no Centro Universitário do Estado do Pará.

³ Bacharelado do curso de Direito no Centro Universitário do Estado do Pará.

rates of mental illness among workers. In this sense, the present work aims to address the importance of ensuring employee protection and their right to disconnect from the work environment, in order to ensure care for their mental health.

Keywords: Right to disconnect; fundamental right; mental health.

1 INTRODUÇÃO

A discussão relativa ao direito à desconexão é recente e está intrinsecamente atrelada às discussões de bem-estar mental e físico dos trabalhadores, tal como é discutido por Bruno Mettling (2015) em seu relatório “Transformation numérique et vie au travail”, revelando que a carga de trabalho nem sempre é medida da melhor forma pelo período de trabalho a partir a utilização de equipamentos digitais no ambiente de trabalho ou na transformação desses equipamentos em um ambiente de trabalho digital.

Tais questões vêm sendo abordadas conforme os desenvolvimentos tecnológicos avançam, isso porque o uso constante dos meios eletrônicos acabou por abarcar diversos âmbitos da vida humana, inclusive o meio ambiente do trabalho. Seu uso reitero e a facilidade que se percebe, no que tange ao desnecessário deslocamento do indivíduo do meio físico para resolução de problemas, gerou o enfraquecimento da linha que dividia horário de trabalho do que seria descanso, haja vista os desrespeitos aos direitos do intervalo intrajornada e do descanso semanal remunerado, conforme Araújo e Lua (2021) e Cardoso e Jacob (2021).

A princípio, a divisão dos trabalhadores entre a devida jornada de trabalho e o descanso dos mesmos se restou prejudicada, tanto no aspecto da concessão de um intervalo para repouso de pelo menos 11 (onze) horas consecutivas entre dois turnos de trabalho - Art. 71 da CLT - quanto, em alguns casos, o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, assegurado no art. 67 da CLT, e principalmente no excesso de horas trabalhadas além do determinado em contrato de trabalho. E, em segundo plano, esses excedentes contribuíram severamente na contração ou agravamento de doenças psicológicas, dentre essas, as mais comuns foram ansiedade, depressão e síndrome de burnout, conforme estudos da APA - American Psychological Association (2022).

Entretanto, faz-se mister frisar que, mesmo sendo considerável o aumento ou deterioramento desses transtornos, atualmente, por conta do momento de extrema tensão que se passou, já existiam diversas ocorrências de instabilidades psicológicas relacionadas ao excesso de trabalho e/ou trabalhos radicalmente extenuantes, sejam esses casos em épocas

mais longínquas - como o avanço da revolução industrial e desgaste dos assalariados- mas também em épocas mais modernas, com a evolução do home office, por exemplo.

Destarte, essa evolução supracitada se cria a partir da evolução da Quarta Revolução Industrial, também apelidada de Indústria 4.0, caracterizada por uma fusão de tecnologias digitais, físicas e biológicas que estão transformando como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos uns com os outros. Essas tecnologias incluem inteligência artificial, robótica avançada, internet das coisas, nanotecnologia, biotecnologia, entre outras (Schwab, 2016), o que acabou por ser implementado no mercado de trabalho, como antes citado a exemplo do teletrabalho.

Nessa perspectiva, observa-se que há um descontrole quanto à carga horária e as obrigações do empregado, acarretando problemas psicológicos severos. Entende-se que isso se deve a falta da desconexão do proletariado com suas tarefas. Ademais, é importante destacar que esse excesso de trabalho também causará impactos na vida familiar, na qualidade de vida e até mesmo na saúde física do trabalhador a longo prazo.

Por conseguinte, o presente artigo científico se propõe a concretizar um estudo teórico-normativo, utilizando-se de métodos dedutivos e visa demonstrar a necessidade dos prestadores de serviços ao seu direito à desconexão de seus encargos, a fim de manter e/ou cuidar de sua saúde mental.

A técnica utilizada será a pesquisa bibliográfica, obtendo a elaboração das argumentações por meio de bibliografia de livros, sites, periódicos, artigos científicos, etc. Com propósito de melhor organizar esta discussão, esta obra estruturar-se-á em 5 (cinco) itens: essa introdução é o primeiro, o segundo se referirá à liquidez das relações e o direito à desconexão; o terceiro discorrerá sobre o direito à desconexão e sua proteção jurídica; o quarto, por sua vez, abordará a saúde mental e o ambiente de trabalho, além de relacionar o nexo de causalidade entre os dois; e, por fim, o quinto e último item trará as considerações finais deste projeto.

2 A SAÚDE MENTAL, BURNOUT E O AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo o fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, Klaus Schwab (2016), dentro da Quarta Revolução Industrial, a digitalização e a conectividade mudaram a maneira como as empresas produzem e gerenciam seus produtos, serviços e cadeias de suprimentos. Os sistemas autônomos, a robótica avançada e a inteligência artificial estão tornando as fábricas mais eficientes e flexíveis, enquanto a análise de dados em tempo

real está ajudando as empresas a tomar decisões mais informadas. Entretanto, essa conectividade acabou por influenciar no período laboral do proletário, assim, como já citado na introdução influenciando na saúde mental do trabalhador.

2.1 SAÚDE MENTAL E O MODELO BIOPSIKOSSOCIAL

Dessa forma, no que tange a questão da saúde mental dentro do ambiente de trabalho, deve-se apresentar dois grupos teóricos quanto à discussão dos transtornos mentais para melhor entendimento e aprofundamento sobre o tema. Dentre essas teorias se encontra a que aceita o nexo de causalidade entre a existência desses transtornos, evidenciando haver formas de desgaste psíquico afetando um número considerável de trabalhadores. Do outro ponto de vista está a teoria que nega esse nexo de causalidade, afirmando que esses distúrbios têm sua gênese inerentemente orgânica ou psíquica (LIMA, 2005, p. 03).

Nesse diapasão, apresentam-se três subteorias quanto à origem das patologias mentais que devem ser trazidas a este imbróglio. Há estudos daqueles que acreditam que essas derivam, sobretudo, dos fatores orgânicos; aqueles que defendem uma origem exclusivamente psicogênica, ou seja, de origem psíquica; e os que consideram o transtorno mental o resultado de fatores biopsicossociais, o que acaba por englobar o nexo causal dessas alterações psicológicas ao ambiente de trabalho (LIMA, 2005, p. 03).

Assim, para os devidos fins, entende-se que a teoria mais adequada seria a que considera o transtorno mental o resultado de fatores biopsicossociais, pelo que se conclui no supracitado artigo:

Recentemente, recebemos uma mensagem de um trabalhador que tomou conhecimento de nossas pesquisas, através de um artigo. Ele relatou sua via crucis para conseguir o reconhecimento do nexo entre seu distúrbio (um quadro grave de estresse, com consequências físicas de grande amplitude) e as enormes dificuldades que viveu no trabalho. Diante da resistência dos médicos peritos em admitirem esse nexo, ele próprio passou a fazer contato com diversos pesquisadores em todo o Brasil até conseguir reverter o seu caso e obter uma Comunicação de Acidente de Trabalho. (...) **Algum tempo depois, recebi uma nova mensagem desse trabalhador, informando-me que havia conseguido converter seu auxílio acidentário.** Ela vinha acompanhada do seguinte comentário de uma advogada: “O fato é inovador. Um trabalhador da empresa X, multinacional francesa, contraiu, em serviço, doença profissional conhecida como Síndrome de Burnout, ficando afastado e recebendo auxílio-doença que só lhe garante 70% do salário da ativa. Mas depois de muitas denúncias, exames, laudos complementares, **demonstrando o nexo causal, acabou por fim tendo sido atendido o seu pedido de conversão do benefício auxílio-doença (B31) em auxílio-acidentário (B91), com direito ao recebimento da integralidade dos salários como se estivesse em pleno exercício de suas atividades laborais.**” Esse exemplo serve perfeitamente para ilustrar as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores brasileiros na obtenção do nexo causal entre seus problemas de saúde e suas condições de trabalho.

Dessa forma, deve-se pontuar que os estudos supracitados feitos pela Dr.^a Maria Elisabeth Lima (2005) demonstraram com primor o nexu causal entre a Saúde mental e o ambiente de trabalho.

2.2 A SAÚDE MENTAL E O AMBIENTE DE TRABALHO (NEXO DE CAUSALIDADE)

Dado o necessário contexto, discorre-se quanto aos devidos problemas dentro do ambiente de trabalho. Nesse sentido, por mais que a pandemia da Covid-19 e a popularização do teletrabalho tenham sido agravantes para a precarização da saúde mental, Xiao *et al.* (2020) dissertam que aqueles que trabalharam em home office durante a pandemia foram prejudicados com o desenvolvimento de transtornos biopsicossociais, como ansiedade, estresse e insônia. Bem como, a distorção do risco real faz com que as pessoas sintam medos extremos de doenças, bem como angústia, raiva e exacerbação de sintomas pré-existentes, gerando o Burnout. Além do que, conforme explicam Brooks *et al.* (2020), os fatores da falta da relação com familiares e amigos, as incertezas sobre a doença, as constantes notícias de mortes, a crise econômica, entre outros fatores, acabou por influenciar na apresentação de mais sintomas de ansiedade e depressão.

Ainda assim, deve reconhecer que, anterior a esse momento histórico, já havia consideráveis casos de problemas psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho e seus respectivos excessos. Uma vez que não vem de hoje os níveis de cobranças exacerbadas dentro e fora desse ambiente. Anterior a estes acontecimentos, Franco *et al.* (2010, p. 09-11) já dissertavam sobre os desgastes mentais dos trabalhadores na busca da excelência e a cobrança sobre eles, na iminência de apresentação de transtornos mentais, tal qual:

Na atualidade, a exacerbação da busca de competitividade se reflete na retórica empresarial direcionada à excelência. Retórica que pode ser associada a uma verdadeira ideologia, que tem veiculado a absolutização de um significado da palavra excelência, impregnado pelas ideias de perfeição e de superioridade. Excelência entendida como perfeição passou, então, a ser referência para tudo – materiais, processos, métodos e pessoas. Emergiu, assim, uma espécie de coerção à perfeição humana, algo que se transformou em invectiva onipotente e onipresente nas empresas. (...) Béatrice Appay (2005) nos mostrou como a violência psicológica pode ser encoberta pelo manto de uma falsa liberdade – a autonomia controlada – isto é, uma autonomia autorizada e estimulada em tudo o que favoreça de modo imediato o alcance das metas empresariais – contanto que se restrinja a estes desígnios. Liberdade ilusória que implica, inclusive, no afrouxamento do autocontrole de tendências perversas até então submetidas à autocensura. A autora esclarece de que modo a violência se inscreve, atualmente, na organização do trabalho.

Dessa forma, no supracitado estudo, ainda se pontuam os devidos paradigmas que regem a vida das empresas e dos seus empregados. Sendo indicada a supervalorização da flexibilidade, que, além da influência produzida na precarização do trabalho, contribui para incrementar a tensão e a fadiga do trabalhador, sendo descrito como “o impacto mais avassalador da absolutização do paradigma da flexibilidade, impacto que incide fortemente na saúde e na vida mental” (FRANCO, *et al.*, 2010, p. 09). Ainda nesse sentido, foi apontado no ensaio o paradigma da rapidez, na face da maximização da intensificação do trabalho, consoante Franco *et al.* (2010, p. 11), obriga o trabalhador a romper o seu equilíbrio psico-orgânico, comprometendo a saúde do mesmo.

Por conseguinte, há de se idealizar a hipótese da teoria biopsicossocial utilizada - sendo essa usada para estudar causa ou progressão de doenças considerando fatores biológicos, psicológicos e sociais - não ser a correta e, mesmo se incorreta, apresentar o porquê de não influenciar no nexo de causalidade entre o ambiente de trabalho conturbado e os transtornos mentais.

No período de outubro de 2016 e abril de 2019, foi implementado pela plataforma voltada à saúde mental, Vittude, um teste desenvolvido por pesquisadores da Universidade de New South Wales na Austrália em 1995, sendo posteriormente traduzido e adaptado para o Brasil. A pesquisa, chamada de Teste DASS-21, foi respondida por aproximadamente meio milhão de brasileiros, revelando que 86% (Oitenta e seis por cento) dos respondentes vivem com algum transtorno mental, entre os mais comuns que se encontram, estão depressão, ansiedade e estresse extremo.

A partir desse total, foi constatado que 54,18% (cinquenta e quatro, vírgula dezoito por cento) dos brasileiros sofrem com ansiedade extremamente severa, 50,74% (cinquenta vírgula setenta e quatro por cento) sofrem com depressão extremamente severa e 31,82% (trinta e um vírgula oitenta e dois por cento) com stress extremamente severo⁴. Por sua vez, dos maiores de dezoito anos que realizaram o teste, 26% (vinte e seis por cento) apenas estudam e 21% (vinte e um por cento) trabalham e estudam (PIMENTA, 2019).

Logo, se usadas outras teorias - que não a implementada - para encontrar o cerne das patologias em questão, ainda sim seria encontrado influência do ambiente de trabalho, haja vista que já existem condições pré-estabelecidas em contexto social.

⁴ Novas porcentagens calculadas em cima do percentual de 100%, haja vista que os percentuais propostos no citado estudo estavam calculados na base de 86%

Em suma, não importa qual teoria psicológica é utilizada, os fatores acabam por agravar em casos que já existem a problemática ou, no que tange às teorias que aceitam o nexos, se desenvolve - ou se ajuda a desenvolver - as complicações. Assim, é nítido inferir que as jornadas excessivas de trabalho resultam, conseqüentemente, em reflexos negativos aos trabalhadores sujeitos à tamanha exploração.

2.3 SÍNDROME DE BURNOUT E A DESCONEXÃO

Demonstrado o nexos causal entre a saúde mental e o ambiente de trabalho, aproveita-se o espaço para dissertar sobre a matriz do tema que se manifesta na Síndrome de burnout, haja vista que é um transtorno que afeta 86% dos empregados que trabalham remotamente em tempo integral, conforme estudos recentes (ZIPPIA, 2023).

Nesse diapasão, cabe-se definir que a síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é uma condição que se origina do inglês, que significa "combustão completa". Essa síndrome é caracterizada por uma exaustão extrema e um elevado esgotamento físico e mental dos trabalhadores, resultante de cargas excessivas e exaustivas de trabalho, pouco tempo de descanso, alto nível de cobrança e acúmulo de tarefas, muitas vezes atribuídas a apenas um trabalhador, especialmente em ambientes virtuais de teletrabalho, nos quais o empregador pode ser inclinado a atribuir mais funções ao empregado, que pode parecer mais flexível do que em um ambiente de trabalho presencial (POTIGUARA FILHO, 2023 – p. 7).

Em vista disso, há de se constatar que são consideradas quatro dimensões para o desenvolvimento do Burnout, são essas: a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade (TRIGO, 2007, p. 4).

Segundo Trigo *et al.*, 2007, o fator da organização engloba a falta de recursos e suporte organizacional, conflitos e ambigüidade de papel, excesso de trabalho e acúmulo de tarefas, ambiente físico inadequado e baixa remuneração; enquanto a dimensão do indivíduo abrange características pessoais como insegurança, preocupação excessiva, dificuldade em delegar tarefas e trabalhar em grupo, tendência à evitação diante das dificuldades, nível educacional mais elevado e estado civil solteiro, viúvo ou divorciado.

O gênero também pode ser um fator, com as mulheres apresentando maior pontuação em exaustão emocional e os homens em despersonalização; por sua vez no trabalho se apresentam conflitos e ambigüidade de papel, falta de recursos e suporte organizacional, excesso de trabalho e acúmulo de tarefas, ambiente físico inadequado e baixa remuneração, e

na questão da sociedade se abarca a impossibilidade de ascender na carreira, de melhorar sua remuneração ou de reconhecimento de seu trabalho, ambiente físico inadequado, acúmulo de tarefas por um mesmo indivíduo, convívio com colegas afetados pela síndrome, baixo nível de controle das atividades ou acontecimentos no próprio trabalho, expectativas profissionais discrepantes com a realidade do trabalho, sentimento de injustiça e de iniquidade nas relações laborais, trabalho por turnos ou noturno e precário suporte organizacional e relacionamento conflituoso entre colegas.

Ainda consoante a Trigo *et al.* (2007), as consequências do burnout podem ser negativas tanto para a organização quanto para o indivíduo e sua profissão. Entre as possíveis consequências estão problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, problemas físicos, como fadiga e dor crônica, aumento do risco de erros médicos, abuso de substâncias, afastamento do trabalho e dissociação. O burnout também pode levar à dependência química e a relações pessoais interrompidas.

Dado o contexto, vale trazer a discussão para um cenário mais recente, haja vista que nos últimos 3 anos sofremos com uma epidemia viral em escala mundial o que acabou obrigando o ambiente de trabalho, na totalidade, a se modernizar aderindo ao modelo de trabalho remoto, a fim de preservar ao máximo os trabalhadores e, conseqüentemente, as pessoas a sua volta.

Nesse sentido, como fora outrora supracitado, mesmo a pandemia da Covid-19 e a crescente adoção do teletrabalho tenham contribuído para a deterioração da saúde mental, os trabalhadores remotos foram afetados por transtornos biopsicossociais, tais como ansiedade, estresse e insônia. Além disso, a distorção do risco real pode levar as pessoas a experimentarem medo extremo de doenças, bem como angústia, raiva e agravamento de sintomas pré-existentes, resultando em Burnout.

Outrossim, Ferraz de Oliveira e Tourinho (2020), trazem a discussão o estresse ocupacional, sendo o estresse decorrente do rigor excessivo presente no ambiente de trabalho. Quando ocorrem situações de cobrança excessiva, competitividade, perseguição, humilhação e ameaças no ambiente de trabalho, pode surgir o estresse ocupacional que, por sua vez, pode desencadear a Síndrome de Burnout. Essa que, por sua vez, pode causar diversos problemas na saúde do trabalhador, como questões de relacionamento interpessoal, acidentes de trabalho, desgaste físico, adoecimento mental, entre outros. Nesses termos, eles dissertam:

O estresse ocupacional vivenciado pelo trabalhador tem causas diversas, como perturbações de cunho psicológico e agressões verbais, quando o superior hierárquico fixa metas quase inalcançáveis ou faz uso de ameaças para lograr êxito

nas empreitadas. Também, quando os clientes e parceiros da empresa desqualificam o ofício desempenhado pelo trabalhador ou, até mesmo, hostiliza o labor que é exercido. Por isso, atividades laborais com carga de trabalho excessiva, alta cobrança por resultados, exigência acentuada de responsabilidade, elevados níveis de riscos, desgastes emocionais e humilhação coletiva, são geradores de altos níveis de estresse ocupacional, o que deixa os trabalhadores suscetíveis à Síndrome de Burnout.

Por conseguinte, é de importância frisar o que nos traz Araújo e Lua (2021), dissertando sobre o teletrabalho e o “trabalho intrajornada”, haja vista que o direito de intervalo intrajornada garantido por lei muitas vezes não é respeitado:

Teletrabalho refere-se a um contrato que estabelece a realização do trabalho fora da empresa contratante, sendo uma forma de emprego flexível. No Brasil, o teletrabalho foi introduzido na reforma trabalhista de 2017, quando se regulamentou o trabalho intermitente – uma modalidade de contratação que permite que a empresa admita um funcionário para trabalhar eventualmente e o remunere apenas por esse período. Na legislação, teletrabalho é definido como “[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B da Lei nº 13.467, de 2017)¹⁸. Nessa regulamentação da modalidade, não há controle de jornada laboral e não há direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada e interjornada – o controle da jornada é do(a) trabalhador(a).

Concomitante ao não respeito do direito supracitado, também houve um claro desrespeito ao descanso semanal remunerado, conforme nos mostram Cardoso e Jacob (2021):

[...] condenação em dano moral pela realização de horas extras, fundamentando como fato ensejador do dano moral, a violação do direito ao lazer, que funciona como um dos “braços” do direito à desconexão e um desrespeito ao descanso semanal remunerado, já que sendo um direito social fundamental, precisa ser estabelecido e respeitado. Entendendo-se pela corte que no caso a mera realização de horas extras não enseja na violação do direito ao lazer. Entendeu que de fato, o Reclamante cumpria jornada superior ao limite legal, mais de duas horas extras por dia, porém o mesmo não conseguiu comprovar de forma inequívoca o comprometimento das suas relações sociais, sua saúde ou do seu projeto de vida, sendo negado então o provimento.

Em síntese, ao juntar os ingredientes, fica também patente a relação entre o desrespeito dos direitos do intervalo intrajornada e do descanso semanal remunerado com a implicação não só da Síndrome de Burnout como do estresse ocupacional vivenciado pelo trabalhador com esses direitos ceifados, acarretando danos severos na saúde mental. Dessa forma, é necessário que haja proteção jurídica aos direitos do trabalhador, para que lhe seja assegurada a desconexão do ambiente de trabalho.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO E SUA PROTEÇÃO JURÍDICA

Primeiramente, é válido esclarecer o que seria estar em serviço para então passar a analisar o direito de se desconectar de tal ação. Diante disso, o caput do art. 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT (1943) esclarece que: “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Assim, a jornada em que esse trabalhador estiver subordinado ao empregador é entendida como trabalhada.

Para Marinho (2020, p. 45), "o direito à desconexão é uma conquista social que visa proteger a integridade física e mental dos trabalhadores frente à pressão constante do trabalho conectado. O objetivo é garantir que o trabalhador tenha tempo para descansar e cuidar de sua saúde, além de promover um equilíbrio entre vida profissional e pessoal". Nesse sentido, Marinho destaca que a regulamentação do direito à desconexão é fundamental para preservar a dignidade do trabalho humano e garantir uma sociedade mais justa e equilibrada.

No entanto, a grande questão aqui discutida não estará no tempo disposto pelo servidor para solucionar um problema fora do expediente, e sim sobre seu indispensável repouso devido.

O descanso a ser concedido ao trabalhador é um direito constitucionalmente previsto, assim como está estabelecido nas principais leis que tratam da regulamentação do trabalho, tal qual a CLT. Elas irão delimitar o tempo máximo que os indivíduos poderão exercer seu labor, bem como as condições, tanto ambiental quanto psicossocial, a que estarão expostos. Nesse sentido, Carla Teresa Martins Romar (2013, p. 277) dispõe que:

A obrigação do empregado de prestar serviços como decorrência do contrato de trabalho **não pode ser indefinida no tempo**, sob pena de serem causados prejuízos inegáveis tanto à saúde física como à saúde mental e, ainda, ser exposto a um considerável risco à sua integridade física decorrente de acidentes de trabalho.

Por tal, o direito ao não-trabalho está envolto na ideia do indivíduo poder usufruir de um tempo de qualidade da forma como lhe agrada e distante, tanto físico quanto psicologicamente; das responsabilidades acarretadas pela labuta diária. Bem como, de não ser exposto às jornadas excessivas e desumanas de trabalho, tendo em vista a saúde, o bem-estar do trabalhador e a garantia de dignidade em detrimento à mais-valia do trabalho. Em complemento, explica Souto Maior (2003, p.3) que não-trabalho:

[...] **não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde**, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Em termos legais, a Constituição Federal - CF (1988) estabelece em seu artigo 6º e, mais especificamente, em seu art. 7º, inciso IV a concepção de que é resguardado aos trabalhadores urbanos e rurais o direito ao lazer e à saúde, uma vez que se trata de necessidades vitais básicas. Integrando, assim, o rol de direitos fundamentais do homem.

É importante ter em mente, no tocante aos direitos fundamentais estabelecidos constitucionalmente, que:

[...] além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. (SILVA, 2006, p. 178).

Nesse sentido, o direito ao repouso e descanso está juridicamente protegido e sua desconsideração é tida como dano formal e material. No entanto, seu desrespeito também leva à consideração de que foi gerado um dano imaterial no que tange à vedação do dano existencial. Segundo Rosário (2016), pode-se compreender que:

Doutrinariamente, o **“dano existencial” decorre da conduta patronal que viola qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa humana**, causando uma alteração do empregado em executar o projeto de vida pessoal ou um impedimento do empregado em usufruir das diversas formas de relações pessoais e sociais fora do ambiente laboral.

A grande questão se dá quando, por meio da Lei nº. 12.551, de 2011, foi inserido ao artigo 6º da CLT o seguinte preceito:

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.

Tal alteração acarretou a modificação até mesmo da Súmula 428 do TST, passando a entender que a subordinação de forma controlada por meios eletrônicos, estando fora do ambiente e horário de trabalho se constitui como sobreaviso, tendo em vista o estado de disponibilidade do empregado. Nessa perspectiva, o avanço tecnológico possibilitou ao

servidor realizar suas tarefas virtualmente e, conseqüentemente, levou a readaptação das leis trabalhistas de modo a incluí-las em prol da proteção desse sujeito.

Neste contexto o direito à desconexão tem sua gênese, mais como uma limitação as imposições patronais do que como um direito dos trabalhadores, refletindo a necessidade crescente de assegurar ao lado hipossuficiente desta relação não apenas o direito subjetivo da jornada de trabalho excepcional, mas sobretudo do direito objetivo ao “não trabalho”, direito este que não se restringe aos trabalhadores como indivíduos, mas como um corpo, pois o direito à desconexão, ou seja, de não trabalhar de um indivíduo é a oportunidade e o direito ao trabalho do outro, haja vista que o cerceamento do direito à desconexão contribui para menor quantidade de vagas de trabalho.

3.1 O DIREITO À DESCONEXÃO AO REDOR DO MUNDO

A despeito da matéria, o Brasil ainda dá seus primeiros passos quando comparado com outros países, sejam eles distantes como a França ou próximos como a Argentina e/ou outros países ao redor do mundo.

No direito francês, como disserta Ponzilacqua (2022), o Código do Trabalho francês - em seu artigo L. 3121-1 - estabelece que o tempo efetivo de trabalho é aquele em que o trabalhador está à disposição do empregador e cumpre suas ordens, sem poder participar livremente de suas atividades pessoais.

No entanto, essa definição se tornou insuficiente para abranger as situações em que o descanso do trabalhador é interrompido por meio de equipamentos tecnológicos. Em resposta a essa nova realidade, a lei francesa nº. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, inclui o direito à desconexão do trabalho no Código do Trabalho francês, previsto no artigo 55.

Nesse diapasão, o objetivo da inclusão desse direito foi permitir que os trabalhadores conciliassem melhor suas vidas pessoais e profissionais, garantindo períodos de desconexão durante os momentos de descanso. O dispositivo legal está no Livro do Código do Trabalho que trata da negociação coletiva, tornando a previsão dos procedimentos necessários para o exercício do direito à desconexão pelos trabalhadores e do estabelecimento de dispositivos de regulação das ferramentas de comunicação do trabalho, conteúdo obrigatório da negociação anual sobre igualdade e qualidade de vida no ambiente laboral.

Desse modo, ainda seguindo o supracitado estudo, o dispositivo permite que cada empresa negocie com os parceiros sociais ou crie os mecanismos necessários à garantia do

direito de conforme a dinâmica da atividade desenvolvida, da organização produtiva e das funções desempenhadas pelos funcionários.

Hoje são realizados os primeiros debates e avanços da legislação brasileira na proteção ao direito à desconexão no âmbito trabalhista, trabalho hercúleo que muitas vezes encontra barreira em uma aludida ameaça a flexibilidade das relações de trabalho, suposto bem conquistado com o advento do teletrabalho.

Já no direito argentino, buscando garantir a ampla observância aos ideais de igualdade e isonomia estabelecidos pela constituição da Argentina, a lei n° 27.555 de 2020 foi promulgada com fim de reafirmar a efetiva aplicação de tais princípios, diante do cenário em que o Teletrabalho passou a ser parte integrante da rotina de milhares de trabalhadores ao redor do mundo e o que inicialmente seria benéfico para o trabalhador, trouxe horas e horas extras conectados realizando atividades além daquelas exercidas por quem exerce trabalho de campo. Nesse sentido, observa-se que houve um avanço por parte do legislador argentino ao trazer em seu art. 5° expressamente o termo desconexão, sendo um dos primeiros países a trazer tal garantia, para que assim, não restem dúvidas acerca de tais direitos.

É nítido que a Argentina, nos últimos anos, vem buscando garantir aos trabalhadores por meio de leis a segurança jurídica de suas atividades laborais, cumprindo assim com o compromisso assumido ao tornar-se signatário da convenção n° 177, da Organização Internacional do Trabalho, que trazia como objetivo, aos países membros, garantir melhores condições de trabalho aos empregados que exercem suas atividades a distância.

Em contrapartida, no Brasil, ainda não há uma regulamentação expressa que garanta aos trabalhadores o direito à desconexão, sendo urgente a necessidade de se criar leis que tragam para a realidade brasileira limitações ao chamado *Home Office*, que vem cada vez mais trazendo malefícios a saúde física e psicológica dos trabalhadores que acabam passando mais de 12 horas resolvendo situações que, em regra, deveriam ser solucionadas somente durante o período de suas atividades laborais.

Contudo, nesta seara podemos encontrar um norte ao darmos uma boa olhada no direito argentino e francês, países com economias diversas, mas onde o direito à desconexão já se encontra resguardado. A constituição da Argentina, possui estabelecido em uma atualização realizada desde o ano de 2020, este direito, alteração essa que se deu pelo acréscimo do art. 102 bis à Lei do Contrato de Trabalho (Lei no 27.555/20).

Presente na referida Lei, é possível encontrar em seu Art.4° sobre a atuação laboral dentro dos limites expressos, limites estes que possuem uma diferença discrepante do que

segue sendo adotado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Brasil. Esta que expressa da seguinte maneira quanto à desconexão:

art. 4º determina a pactuação da jornada por escrito, dentro dos limites legais. As plataformas e softwares adotados no teletrabalho devem estar acessíveis apenas durante o expediente.

Por fim, apesar da semelhança quanto aos princípios básicos estipulados na Constituição Brasileira, como isonomia e privacidade, ocorre que a justiça brasileira somente poderá intervir em casos de descasos com o direito a se desvincular do período laboral, porém segue distante da realidade de adquirir algo concreto sobre esta referida proteção, que já se encontra expresso no Direito Argentino, conforme demonstrado na pesquisa realizada pelo colaborador a coluna do Portal Migalhas, Oscar Krost, que atualmente é juiz do Trabalho vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região.

Neste caminhar, ao redor do mundo, A UNI Global Union, associação sindical que representa 20 milhões de trabalhadores do setor de serviços de mais de 150 países, produziu um documento com orientações sobre o direito à desconexão. Por exemplo, a Espanha, que em 6 de dezembro de 2018 aprovou a Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, de Proteção de Dados Pessoais e Garantia dos Direitos Digitais, que incorporou o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia de 2016 à legislação nacional espanhola e introduziu um novo conjunto de direitos digitais para cidadãos e funcionários.

O artigo 88 da referida lei prevê que os trabalhadores nos setores privado e público devem ter o direito à desconexão, a fim de garantir o respeito aos seus períodos de descanso, licenças e férias, bem como à sua privacidade pessoal e familiar. No entanto, a lei determina que o exercício do direito à desconexão deve considerar a natureza do vínculo empregatício em questão, podendo ser flexível ou até mesmo inaplicável, caso não seja permitido conforme a natureza do vínculo empregatício.

Assim como na lei francesa, a Lei de Proteção de Dados prevê um papel central para os parceiros sociais na negociação dos detalhes do direito à desconexão. Caso não haja sindicatos presentes, ele deverá ser negociado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores. Destarte, o empregador deve, então, desenvolver uma política interna para todos os funcionários, incluindo aqueles ao nível administrativo, delineando o exercício adequado do direito à desconexão e garantindo que toda a equipe receba treinamento sobre o uso razoável da tecnologia para evitar o risco de fadiga digital.

A lei destaca especificamente que os trabalhadores exercendo suas funções remotamente ou de suas residências, ocasional ou regularmente, também devem gozar do direito à desconexão.

Ainda quanto a este estudo, foi observado o exemplo da legislação italiana quanto ao direito à desconexão. Itália que, em 2016, seguindo o modelo francês, debateu o direito à desconexão. Dois projetos de lei foram submetidos ao Senado italiano para regulamentar tal direito, sendo que o Projeto de Lei N° 2.229 propôs explicitamente que os trabalhadores tivessem o direito de se desconectar dos dispositivos tecnológicos e das plataformas online sem sofrer qualquer tipo de consequência em relação ao seu vínculo empregatício ou remuneração.

Em 14 de junho de 2017, o direito à desconexão foi, finalmente, incorporado à legislação quando a Lei N° 81/2017 sobre o "*Smart Working*", ou trabalho inteligente, foi promulgada para atualizar a legislação obsoleta do país em relação ao teletrabalho, promover e fornecer um arcabouço para novas formas de trabalho remoto e melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Essa modalidade de trabalho, na Itália, é definida como trabalho sem restrições específicas em termos de horas ou local de trabalho. Assim, o trabalho pode ser realizado parcialmente em casa ou em outro local desde que seja adequado para a realização do trabalho.

O empregador e o funcionário devem ter um acordo por escrito a respeito dos termos e das condições do "*smart working*", incluindo disposições sobre os períodos de folga dos trabalhadores, assim como as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir o direito à desconexão do funcionário. Nesse sentido, observou-se no estudo que a principal diferença entre a legislação italiana e a legislação francesa e da espanhola é que, na Itália, o direito à desconexão está limitado aos trabalhadores realizando o "*smart work*" e não se aplica, de forma geral, à força de trabalho na totalidade.

Desde a promulgação da lei, houve um grande aumento do "*smart working*", mas embora se estime que 250 mil trabalhadores italianos exerciam suas funções de forma flexível em outubro de 2016, a partir de outubro de 2019, mais de 570 mil trabalhadores italianos passaram a exercer essa forma de trabalho. O governo italiano também mencionou diversas vezes o "*smart working*" em decretos publicados em 2020 relacionados à crise da Covid-19 para permitir e promover o trabalho remoto durante a pandemia.

Para findar o estudo supracitado, traz-se aos holofotes o caso do Chile, que se tornou o primeiro país fora da Europa a criar uma legislação para o direito à desconexão, aprovando a

Lei nº 21.220 de 26 de março de 2020, complementando as leis trabalhistas com um capítulo sobre trabalho remoto e teletrabalho.

A lei estabelece o direito à desconexão apenas no contexto do trabalho remoto e permite que empregadores e funcionários cheguem a um acordo sobre horários flexíveis de trabalho, incluindo um período mínimo de 12 horas de folga entre dois turnos de trabalho, além do tempo de desconexão. A lei foi criada durante a pandemia de Covid-19 no Chile e teve como objetivo limitar a transmissão do vírus.

4 A LIQUIDEZ DAS RELAÇÕES E O DIREITO À DESCONEXÃO

É inegável que os avanços alcançados com as revoluções industriais trouxeram diversos pontos positivos, fornecendo formas mais fáceis e rápidas de comunicação. Essas mudanças possibilitaram que seus usos fossem aplicados tanto em relações pessoais quanto em relações profissionais. No entanto, esses resultados também possuem aspectos negativos.

Dentre os aspectos negativos advindos dos avanços na área de comunicação está a crescente dificuldade de separar o ambiente laboral da vida pessoal, ou seja, o direito à desconexão mazela que tem afetado sobretudo os trabalhadores mais jovens que por muitas vezes se veem compelidos a aceitar imposições abusivas com mais facilidade do que os trabalhadores mais experientes, como relata os dados trazidos pela reportagem transmitida pelo canal BBC, em que aborda acerca dessa problemática.

A aceitação do cerceamento do direito à desconexão também é impulsionada pela liquidez das relações trabalhistas, posto que, ao não atender demandas que ultrapassem o horário e o ambiente de trabalho, os trabalhadores se veem ameaçados pela possibilidade de substituição.

Nesse sentido, trabalhadores de todas as classes, se deparam com situações em que devem decidir se consentir com o estabelecido, em busca de uma garantia ilusória de ocupação que possa atender às suas necessidades de dignidade e subsistência, estas que se encontram apesar do avanço nas relações laborais, em falso resguardo.

A sociedade pós-moderna, diferente dos tempos anteriores, possui características voltadas à rápida mudança das coisas, fazendo com que os que a integram sintam a necessidade de estar sempre antenados às transformações às quais o meio está sujeito. A esse modelo, Zygmunt Bauman (2007) vai chamar de sociedade líquida, isso porque ele alega que as relações humanas passaram a ser fluidas e rasas pela preocupação em não desperdiçar tempo e, conseqüentemente, repleta de alterações constantes.

Essa facilidade de conexão e as demandas incessantes laborais que implicam ao homem estar sempre atualizado das últimas novidades geraram uma exigência e dependência crescente dos indivíduos. Não obstante, essa projeção acabou sendo inserida no âmbito ocupacional, sendo cada vez mais difícil se desvencilhar do trabalho, uma vez que este expandiu-se para além do meio físico. Isso porque acabou por passar a ser acessado por meio de aparelhos eletrônicos e, pelo medo do desemprego, forçou os trabalhadores a seguir hiperconectados, agora não mais por lazer.

Quanto ao meio trabalhista, Faria (2009) afirma a legislação do trabalho é regulamentada tendo como base a:

[...] proteção da vida, da dignidade da pessoa, da valorização do trabalho, que são vetores principais na aplicação da legislação trabalhista [...] porque a vida é muito mais importante para a comunidade do que o lucro, como ocorre diariamente (na fábrica) com a monetização da saúde do trabalhador. (FARIA, 2009, p. 35).

Acerca dessa questão, nota-se a imensa relevância de proteção social adequada em prol dos operários, a fim de conceder a eles garantias voltadas à redução de vulnerabilidade ligadas aos aspectos sociais, políticos, econômicos e naturais da vida desse cidadão. Assim, suas responsabilidades devem estar devidamente delimitadas em lei, bem como seus direitos, para que as ferramentas que deveriam auxiliar não passem a prejudicá-los.

Diante do explanado, José Luiz Souto Maior (2003) afirma que:

[...]A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social.

Nessa conjectura, o direito à desconexão, com base legalmente firmada, virá em auxílio diante uma sociedade que se caracteriza como líquida; forçando-a a desacelerar (MELO e FÉLIX, 2021). De tal modo que isso será feito em prol daqueles que fazem a máquina girar objetivando a garantia do direito à saúde e dignidade da pessoa humana o permitindo usufruir de seu tempo livre ao seu modo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados deste estudo, é possível compreender a importância da garantia dos direitos ao descanso e repouso não somente por estarem devidamente

regulamentados, mas também por se tratar de direitos fundamentais do ser humano. Esses direitos preconizam valores ético-políticos e são essenciais para a saúde psicológica das pessoas, como discutido nesta tese.

Nesse sentido, consegue-se afirmar que a quarta revolução industrial trouxe avanços tecnológicos significativos, mas também criou um ambiente de trabalho cada vez mais exigente e competitivo. Isso pode levar os indivíduos a negligenciar o direito ao descanso e repouso, impetrando aos servidores resolver problemas que deveriam ser resolvidos em um limite estabelecido de horário de trabalho em momentos que deveriam ser destinados ao seu descanso.

Além disso, a falta de garantia desses direitos reflete e agrava diversos distúrbios mentais e inquietações cognitivas. Vários estudos têm demonstrado que a submissão constante ao ambiente laboral, mesmo que não seja fisicamente, é um fator determinante para a saúde e bem-estar das pessoas. Portanto, é fundamental que os indivíduos tenham tempo não somente para trabalhar, mas também para se envolver em outras atividades relevantes para o seu meio social, psicológico e econômico.

Por conseguinte, frisa-se que a garantia do direito ao descanso é fundamental para a preservação da integridade e dignidade do indivíduo. A pressão por produtividade pode levar a um sentimento de que tudo deve ser feito de forma imediata, o que pode prejudicar a saúde física e mental do trabalhador e gerar um ambiente de trabalho estressante e desagradável. Além do que, os empregadores têm um papel fundamental em garantir o direito ao descanso de seus funcionários. Eles devem criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, com políticas claras que garantam o cumprimento dos direitos ao descanso e repouso. Isso inclui a implementação de horários de trabalho flexíveis, o incentivo à prática de atividades físicas e mentais e a adoção de políticas de saúde mental.

Ademais, conclui-se que as políticas públicas também devem ser criadas para garantir a proteção dos direitos ao descanso e repouso. Isso pode incluir a criação de leis e regulamentações que estabeleçam limites claros para a jornada de trabalho, bem como a criação de programas e iniciativas para promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Outrossim, é importante destacar que o direito à desconexão não deve ser visto como uma questão individual, mas sim como uma questão coletiva.

Garantir esse direito é uma questão de saúde pública e deve ser valorizado em todas as esferas da sociedade. O respeito aos direitos da desconexão não apenas beneficia os trabalhadores, mas também tem um impacto positivo na produtividade e na economia total. Um ambiente de trabalho saudável e equilibrado pode levar a uma maior satisfação e

motivação dos trabalhadores, o que pode resultar em um aumento da produtividade e da qualidade do trabalho.

Portanto, é essencial que os indivíduos, empregadores e governos trabalhem juntos para garantir a proteção dos direitos ao descanso e repouso. Isso inclui a conscientização sobre a importância desses direitos, a implementação de políticas claras e o respeito às leis e regulamentações existentes e é fundamental que os empregadores incentivem seus funcionários a tirar folgas regulares e a desconectar-se do trabalho fora do horário de trabalho.

Os governos devem criar políticas e programas que promovam o bem-estar dos trabalhadores e garantam a proteção dos direitos ao descanso e repouso. Além disso, a sociedade na totalidade deve valorizar o direito ao descanso e repouso e reconhecer que a saúde e o bem-estar dos trabalhadores são fundamentais para o desenvolvimento sustentável da economia e da sociedade. É preciso entender que a produtividade não é a única métrica importante no ambiente de trabalho, e que o descanso e o repouso são essenciais para a saúde física e mental dos trabalhadores.

Em resumo, garantir os direitos à desconexão é uma questão de justiça social e de saúde pública. É preciso que todos trabalhem juntos para promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, com políticas claras que garantam a proteção desses direitos fundamentais. Somente assim poderemos criar uma sociedade mais justa e equitativa, onde os indivíduos possam prosperar e contribuir para o desenvolvimento sustentável da economia e da sociedade.

REFERÊNCIAS

ALICEDA, R. I. **O direito à desconexão do trabalhador com os meios de comunicação de seu ambiente de trabalho**. São Paulo: Toledo Prudente Centro Universitário, v.12, n.12, 2016. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/5757/5475#>. Acesso em: 27 de set. de 2022.

ARAÚJO, T. M. de., & Lua, I. (2021). **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. Revista Brasileira De Saúde Ocupacional, 46, e27. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2007.

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

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943.

BROOKS, Samantha K; WEBSTER, Rebecca K; SMITH, Louise e; WOODLAND, Lisa; WESSELY, Simon; GREENBERG, Neil; RUBIN, Gideon James. **The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence**. The Lancet, [S.L.], v. 395, n. 10227, p. 912-920, mar. 2020. Elsevier BV. [http://dx.doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30460-8](http://dx.doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30460-8).

CARDOSO, V. R., & JACOB, A. **O teletrabalho e a mitigação do descanso semanal remunerado durante o período de quarentena pela pandemia do covid-19**. Almenara, 2021

FARIA, Renato Luiz Miyasato de. **Entendendo os princípios através de Ronald Dworkin**. Revista Jurídica UNIGRAN. Dourados, MS. |v. 11 | n. 22 | jul./dez. 2009.

FERRAZ DE OLIVEIRA, L. P.; DE OLIVEIRA SOUZA TOURINHO, L. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, 17 dez. 2020.

FERREIRA, R. K. G.; DIAS, M. L. da C. **COVID-19 and burnout: how intensive care professionals are? . Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 8, p. e37611831004, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i8.31004. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/31004>. Acesso em: 28 apr. 2023.

FRANCO, Tânia, DRUCK, Graça e SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2010, v. 35, n. 122 [Acessado 28 Setembro 2022], pp. 229-248. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>>. Epub 22 Jun 2012. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>.

LEÃO, A. J. L., Pereira, M. J. B., & Oliveira, T. S. (2020). **A flexibilização do tempo mínimo do intervalo intrajornada e a violação ao direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho**. Revista Jurídica do Nordeste Mineiro. 2020.

LIMA, M. E. A. (2005). **Transtornos mentais e trabalho: O problema do nexos causal**. Revista de Administração da FEAD-Minas, 2, 73-80.

LIRA, Candice Karen De Oliveira et al. **Síndrome de burnout e profissionais da saúde: uma revisão sistemática**. Anais II CONBRACIS... Campina Grande: Realize Editora, 2017. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/29638>>. Acesso em: 28/04/2023.

MARINHO, A. F. **O direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28º ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Vanessa Siqueira e FÉLIX, Ynes da Silva. **Direito à Desconexão: um paradoxo da urgência em tempos líquidos.** Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade, v. 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7425/6302>. Acesso em: 27 de setembro de 2022.

MCCAIN, Abby. **ZIPIA. Crucial Remote Work Burnout Statistics [2023]: How To Recognize And Avoid Workplace Stress.** Zippia.com, [S.l.], 26 fev. 2023. Disponível em: <https://www.zippia.com/advice/remote-work-burnout-statistics/>. Acesso em: 25 abr. 2023.

PIMENTA, Tatiana Aparecida de Castro. **Teste de depressão, ansiedade e estresse: DASS-21 revela que 86% dos respondentes têm algum transtorno mental.** Disponível em: <https://www.vittude.com/blog/teste-de-depressao/>. Acesso em: 28 set. 2022.

POTIGUARA FILHO, M., Carreira, Y. C., & Pereira, E. (2023). **O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho.** Revista Jurídica do Cesupa, 78 - 94. Recuperado de <https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87>

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho Esquematizado.** São Paulo: Saraiva, 2013.

ROSÁRIO, M. **Dano existencial no direito do trabalho.** 2016. Disponível em: <http://murilorosario.jusbrasil.com.br/artigos/113028683/do-dano-existencial-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 28 de setembro de 2022.

SANTROCK, John W. **A Topical Approach to Lifespan Development.** 9th ed., McGraw-Hill Education, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho,** 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 25 setembro 2022.

TRIGO, T.R.; Teng, C.T.; Hallak, J.E.C. (2007). **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Revista de Psiquiatria Clínica, 34(Supl 1): 53-59. disponível em <https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/?format=pdf>

WEBER A, Jaekel-Reinhard A. **Burnout syndrome: a disease of modern societies?** Occup Med (Lond). 2000 Sep;50(7):512-7. doi: 10.1093/occmed/50.7.512. PMID: 11198677.

XIAO H, Zhang Y, Kong D, Li S, Yang N. **Social Capital and Sleep Quality in Individuals Who Self-Isolated for 14 Days During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in January 2020 in China.** Med Sci Monit. 2020 Mar 20;26:e923921. doi: 10.12659/MSM.923921. PMID: 32194290; PMCID: PMC7111105.