

BURNOUT, GÊNERO E TRABALHO HIPERCONECTADO: A URGÊNCIA DA EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

BURNOUT, GENDER AND HYPERCONNECTED WORK: THE URGENCY OF
REALIZING THE DISCONNECT RIGHT

Recebido em	13/03/2026
Aprovado em	13/03/2026

José Claudio Monteiro de Brito Filho¹
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento²
Tiago Seabra dos Reis Esteves³

RESUMO

Este artigo tem como objeto de estudo o direito à desconexão enquanto possível instrumento de prevenção da síndrome de burnout no contexto das relações de trabalho contemporâneas. O objetivo central consiste em analisar a efetividade jurídica do direito à desconexão no Brasil como mecanismo de proteção à saúde mental e de prevenção da síndrome de burnout entre mulheres, especialmente diante do cenário de hiperconectividade digital. Adota-se, ainda, um recorte de gênero, fundamentado na precarização do trabalho feminino e na persistente divisão sexual do trabalho, buscando esclarecer os fatores estruturais que tornam as mulheres mais vulneráveis ao desenvolvimento dessa patologia laboral. O estudo analisa a constitucionalização do Direito do Trabalho e a aplicação da teoria do diálogo das fontes, bem como aborda a despersonalização do trabalho feminino e a intensificação da hiperconectividade digital. Por fim, examina o direito à desconexão como instrumento de efetivação da dignidade da pessoa humana e de prevenção do burnout feminino. Conclui-se que o direito à desconexão constitui instrumento essencial de proteção à saúde mental das mulheres, na medida em que promove a dignidade, estabelece limites à hiperconectividade e contribui para a efetivação do trabalho decente no contexto das relações laborais digitais e tecnológicas contemporâneas. Para tanto, o estudo se fundamenta em abordagem teórica, baseada em análise bibliográfica e documental, caracterizando-se como pesquisa de natureza básica, com objetivos exploratórios e método hipotético-dedutivo.

Palavras-chave: Direito à desconexão; síndrome de burnout; teoria do dialogo das fontes; precarização do trabalho feminino.

ABSTRACT

This article examines the right to disconnect as a potential tool for preventing burnout syndrome in the context of contemporary work relations. The central objective is to analyze the legal effectiveness of the right to disconnect in Brazil as a mechanism for protecting mental health and preventing burnout syndrome among women, especially in the context of digital hyperconnectivity. A gender perspective is also adopted, based on the precariousness of

¹ Doutor em Direito. Pós-doutor em Direito. Vice-coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (PPGD/CESUPA). Titular da Cadeira nº 26 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT).

² Doutoranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (PPGD/CESUPA). Professora da Graduação e da Pós-Graduação do CESUPA. Advogada no escritório André Eiró Advogados. Editora-gerente da Revista Jurídica CESUPA. Bolsista PROSUP-CAPES.

³ Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Advogado.

women's work and the persistent sexual division of labor, seeking to clarify the structural factors that make women more vulnerable to developing this work-related pathology. The study analyzes the constitutionalization of Labor Law and the application of the theory of the dialogue of sources, as well as addressing the depersonalization of women's work and the intensification of digital hyperconnectivity. Finally, it examines the right to disconnect as an instrument for realizing human dignity and preventing female burnout. It is concluded that the right to disconnect constitutes an essential instrument for protecting women's mental health, insofar as it promotes dignity, establishes limits to hyperconnectivity, and contributes to the realization of decent work in the context of contemporary digital and technological labor relations. To this end, the study is based on a theoretical approach, grounded in bibliographic and documentary analysis, characterizing itself as basic research with exploratory objectives and a hypothetical-deductive method.

Keywords: Right to disconnect; burnout syndrome; theory of the dialogue of sources; precarization of female labor

1 INTRODUÇÃO

A hiperconectividade digital, intensificada pelo avanço das tecnologias de comunicação e pela consolidação de uma cultura de disponibilidade permanente, tem remodelado profundamente as relações laborais. O ambiente de trabalho contemporâneo passou a se caracterizar pela ampliação das fronteiras físicas e temporais tradicionalmente associadas à jornada de trabalho, o que resulta em crescentes demandas por produtividade e por disponibilidade contínua por parte dos trabalhadores.

Nesse contexto, o direito à desconexão emerge como instrumento jurídico e social essencial para a preservação dos direitos da personalidade, em especial o direito ao descanso, à intimidade e à saúde mental. Sua finalidade é restabelecer os limites entre vida profissional e vida privada, prevenindo o esgotamento físico e emocional decorrente da sobrecarga informacional, da intensificação do ritmo de trabalho e da ausência de pausas adequadas.

No caso das mulheres, esse fenômeno assume contornos ainda mais complexos em razão da persistente divisão sexual do trabalho, que as sobrecarrega com jornadas duplas ou triplas, ao acumular responsabilidades profissionais, domésticas e de cuidado. A expectativa social de disponibilidade contínua, tanto no trabalho remunerado quanto nas atividades reprodutivas, potencializa os impactos da hiperconectividade sobre a saúde mental feminina, tornando-as mais suscetíveis ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Assim, a efetivação do direito à desconexão, sob uma perspectiva de gênero, deve considerar não apenas a regulamentação das práticas laborais digitais, mas também as desigualdades estruturais que condicionam a experiência das mulheres no mercado de trabalho.

Diante disso, a presente pesquisa busca responder ao seguinte problema: Em que medida o ordenamento jurídico brasileiro oferece fundamentos e limites para reconhecer e concretizar

o direito à desconexão como mecanismo de prevenção do *burnout* em trabalhadoras, no contexto de hiperconectividade?

O objetivo geral consiste em analisar a efetividade jurídica do direito à desconexão no Brasil como instrumento de proteção à saúde mental e de prevenção da síndrome de *burnout* entre mulheres, no contexto da hiperconectividade digital e da divisão sexual do trabalho nas relações laborais contemporâneas.

Para tanto, a pesquisa se propõe a compreender o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e a aplicação da teoria do diálogo das fontes, bem como a examinar a despersonalização do trabalho feminino e o contexto da hiperconectividade digital. Busca-se, ainda, abordar teorias críticas sobre a divisão sexual do trabalho, a intensificação da carga laboral das mulheres e os efeitos psicossociais que favorecem o adoecimento ocupacional, com destaque para a síndrome de *burnout*. Por fim, objetiva-se identificar e avaliar o direito à desconexão como instrumento de prevenção dessa patologia, analisando sua conceituação na doutrina, seu reconhecimento no ordenamento jurídico brasileiro, sua aplicação na jurisprudência da Justiça do Trabalho e sua potencial afirmação como direito fundamental nas relações laborais.

A pesquisa adota o método hipotético-dedutivo, partindo da hipótese de que o direito à desconexão, embora implicitamente reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro, ainda carece de mecanismos efetivos capazes de prevenir a síndrome de *burnout* entre mulheres.

Utiliza-se uma abordagem qualitativa, voltada à compreensão das relações entre hiperconectividade, gênero e saúde mental, por meio da análise de normas jurídicas, decisões judiciais e relatórios institucionais. Trata-se de uma pesquisa de natureza teórica e empírica, que articula fundamentos doutrinários e dados concretos sobre as condições de trabalho. Seus objetivos são exploratórios, buscando identificar lacunas jurídicas e propor caminhos para a efetivação de um meio ambiente laboral saudável, digno e equitativo.

2 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES

O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, também denominado Direito Constitucional do Trabalho ou Constitucionalismo Social, consiste na incorporação sistemática de normas e princípios constitucionais destinados à proteção dos direitos dos trabalhadores.

Tal movimento representou uma significativa mudança de paradigma, ao inserir no ordenamento jurídico valores fundamentais, em especial o princípio da dignidade da pessoa

humana, conferindo centralidade à valorização do trabalhador e à necessidade de sua proteção frente a possíveis arbitrariedades, tanto por parte do Estado quanto do empregador.

Nesse contexto, buscou-se assegurar condições adequadas de saúde, bem-estar e respeito à integridade física e moral do trabalhador, de modo a prevenir práticas laborais degradantes, cruéis ou desumanas, conforme já assinalava Silva (1977). A constitucionalização do Direito do Trabalho passou, assim, a orientar a interpretação e a aplicação das normas trabalhistas a partir de uma perspectiva humanista, fundada na proteção da pessoa que trabalha como sujeito de direitos fundamentais.

Os direitos sociais se encontram previstos na Constituição Federal de 1988 no Título II, que trata dos direitos e garantias fundamentais (Brasil, 1988). Tais direitos se destinam à consolidação da ordem social, cujo objetivo primordial é a promoção do bem-estar coletivo e da justiça social.

A partir do artigo 6º, a Constituição elenca como direitos sociais básicos a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, bem como a assistência aos desamparados, evidenciando a centralidade da proteção social no projeto constitucional brasileiro (Brito Filho, 2025).

A Constituição de 1988 estabelece, ainda, as diretrizes fundamentais que orientam as relações de trabalho no país (Brasil, 1988). Nesse sentido, Brito Filho (2025) destaca que o texto constitucional delineia o papel ativo do Estado na efetivação dos direitos sociais, por meio da formulação e implementação de políticas públicas voltadas à promoção da dignidade da pessoa humana e à garantia de condições materiais mínimas para uma existência digna. Assim, não se trata de um catálogo meramente programático, mas de um conjunto de normas dotadas de força normativa, cuja concretização impõe deveres positivos ao poder público.

Dessa forma, incumbe ao Estado assegurar um conjunto de liberdades e condições materiais que possibilitem aos indivíduos o desenvolvimento de seus projetos de vida, concretizando o conteúdo normativo da Constituição e afastando interpretações meramente retóricas ou simbólicas dos direitos fundamentais. Para Brito Filho (2025), tais direitos configuram prerrogativas jurídicas inerentes à condição humana e constituem garantias indispensáveis à realização de uma vida digna, razão pela qual integram o núcleo essencial do pacto constitucional.

No que se refere ao processo de constitucionalização dos diversos ramos do Direito, especialmente do Direito Privado, Sarmento (2006) observa que essa transformação não se limitou a uma mudança teórica ou metodológica, mas implicou alterações profundas na forma de compreender e aplicar os conceitos e instituições jurídicas tradicionais. Esse movimento

promoveu uma releitura das categorias clássicas do Direito Privado à luz dos valores e princípios constitucionais, aproximando-o de uma perspectiva voltada à proteção da pessoa humana e à promoção da justiça social.

Nesse cenário, a proteção da dignidade da pessoa humana assume papel central e constitui o núcleo essencial do processo de constitucionalização. Para Kaufmann (2013), a dignidade humana desempenha a função de princípio normativo fundamental, destinado a assegurar que nenhum indivíduo seja tratado como mero instrumento para a realização de fins alheios. Trata-se de um parâmetro ético-jurídico que impõe limites à atuação estatal e às relações privadas, exigindo o reconhecimento do valor intrínseco de cada pessoa.

Essa concepção pressupõe o reconhecimento de que todos os seres humanos possuem um grau inerente de dignidade, cuja tutela visa protegê-los de situações de humilhação, instrumentalização e desvalorização. Kaufmann (2013) acrescenta que a compreensão mais consistente desse princípio emerge dos processos históricos de emancipação e de enfrentamento às diversas formas de discriminação, nos quais se reivindica o reconhecimento da dignidade de cada indivíduo, independentemente de sua condição social, credo, raça ou sexo.

Sob perspectiva convergente, Kant (2007) compreende a dignidade humana como uma qualidade intrínseca aos seres racionais, decorrente de sua capacidade de agir segundo fins próprios. Para o filósofo, o ser humano deve ser sempre considerado como um fim em si mesmo, jamais como um simples meio para a consecução de objetivos externos. Ao tratar do “reino dos fins”, o autor afirma que tudo aquilo que existe possui ou um preço ou uma dignidade: enquanto o que tem preço pode ser substituído por algo equivalente, o ser humano, dotado de racionalidade, é insubstituível, pois sua dignidade o torna único e incomparável.

Em complemento, Hegel (2007) concebe a dignidade como um fenômeno essencialmente relacional, fundado no reconhecimento mútuo entre os indivíduos. A dignidade não se afirma apenas como atributo interno do sujeito, mas se concretiza na medida em que cada pessoa reconhece a outra como sujeito de direitos e como portadora de igual valor moral. O reconhecimento recíproco, elemento central da filosofia hegeliana, é condição indispensável para a realização da liberdade e da justiça nas relações sociais.

Essa noção de reciprocidade se mostra particularmente relevante no âmbito das relações de trabalho, uma vez que a exploração de um ser humano por outro, orientada por interesses meramente egoísticos, é incompatível com a ideia de dignidade e não pode ser considerada moralmente legítima. Assim, a constitucionalização do Direito do Trabalho, ao incorporar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento estruturante, impõe uma releitura crítica das práticas laborais, exigindo que sejam orientadas pelo respeito, pela proteção da

integridade do trabalhador e pela promoção de condições de trabalho verdadeiramente humanas.

O processo de constitucionalização do direito brasileiro se encontra diretamente vinculado à consagração do mínimo existencial e à sua relevância jurídica em todas as esferas do ordenamento. Sarmento (2006) demonstra que a Constituição Federal de 1988 inaugurou uma nova racionalidade no tratamento dos direitos fundamentais, ao reconhecer o mínimo existencial como parte integrante de seu conteúdo normativo. Trata-se de um parâmetro indispensável para assegurar que a dignidade humana não permaneça como formulação abstrata, mas se concretize em condições materiais mínimas de existência.

Segundo Sarmento (2006), o mínimo existencial desempenha função estruturante no sistema constitucional ao exercer um duplo papel: de um lado, fundamenta pretensões voltadas à garantia das condições materiais indispensáveis a uma vida digna; de outro, atua como critério de ponderação na aplicação dos direitos sociais. Além disso, funciona como elemento de equilíbrio entre os direitos prestacionais e o princípio da reserva do possível, que delimita o alcance material das obrigações estatais. Nessa lógica, o mínimo existencial não restringe o conteúdo dos direitos sociais, mas assegura sua concretização mínima e essencial, fortalecendo o núcleo de proteção da dignidade da pessoa humana.

Todavia, ao analisar a efetividade dos direitos prestacionais, Sarmento (2006) adverte que, apesar de seu reconhecimento constitucional, a plena realização desses direitos historicamente dependeu da edição de normas infraconstitucionais capazes de lhes conferir aplicabilidade concreta. O texto constitucional, embora dotado de força normativa, exige mecanismos de integração e operacionalização que viabilizem sua incidência prática no cotidiano das relações sociais e trabalhistas.

Nesse contexto, a Constituição de 1988, ao consagrar um amplo catálogo de direitos fundamentais no cenário pós-ditadura militar, reforçou a centralidade da dignidade humana como valor estruturante da ordem jurídica. Contudo, para que tais normas alcancem efetividade na prática judicial, revela-se fundamental a utilização da teoria do diálogo das fontes como instrumento de integração, coerência e máxima efetividade normativa.

O diálogo das fontes, formulado por Jayme (1995) e desenvolvido no Brasil por Marques (2012), propõe a superação da lógica de isolamento entre normas jurídicas, defendendo uma interpretação coordenada e harmônica entre a Constituição Federal, a legislação infraconstitucional e os tratados internacionais de direitos humanos. Tal perspectiva possibilita a aplicação simultânea e complementar de diferentes diplomas normativos, assegurando a prevalência dos valores constitucionais e a concretização dos direitos

fundamentais, especialmente aqueles voltados à proteção da dignidade humana e da justiça social, pilares do Direito Constitucional do Trabalho.

Dessa forma, a constitucionalização do Direito do Trabalho, aliada à aplicação da teoria do diálogo das fontes, reforça a centralidade da dignidade da pessoa humana como eixo estruturante das relações laborais. Esse movimento permite a integração entre normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, ampliando o alcance protetivo do sistema jurídico e fortalecendo a tutela dos direitos do trabalhador em um cenário marcado por profundas transformações sociais e tecnológicas.

Entretanto, para que essa proteção se concretize de modo pleno, é imprescindível analisar de que maneira os avanços tecnológicos e as novas dinâmicas produtivas têm impactado a experiência laboral, sobretudo no caso das mulheres. A reorganização do tempo e do espaço de trabalho, associada à hiperconectividade digital, tem intensificado jornadas, diluído fronteiras entre vida profissional e vida privada e potencializado processos de desgaste físico e emocional.

Nesse sentido, o próximo item se dedica ao exame do fenômeno da despersonalização do trabalho feminino no contexto da hiperconectividade digital, evidenciando como a intensificação das jornadas e a sobreposição entre as esferas profissional e pessoal afetam a saúde mental das trabalhadoras e comprometem a efetividade dos direitos fundamentais no ambiente laboral.

3 DESPERSONALIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E HIPERCONECTIVIDADE DIGITAL

As transformações tecnológicas contemporâneas no mundo do trabalho, analisadas por Brito Filho (2025), evidenciam a incorporação crescente da informatização e de novas tecnologias aos processos produtivos, exigindo dos trabalhadores maior multifuncionalidade e o desenvolvimento de novas competências. Paradoxalmente, tais exigências têm sido acompanhadas pela redução de sua autonomia e de sua participação efetiva nas etapas decisórias da produção, intensificando processos de subordinação e controle.

A chamada era da informação deslocou o eixo do domínio da natureza para o controle da própria natureza humana, por meio de tecnologias voltadas à vigilância, ao monitoramento e à indução de comportamentos orientados por interesses econômicos (Zuboff, 2020). Essa “modernidade instrumentária” instaurou formas sutis, porém profundamente eficazes, de dominação e supervisão, que, embora promovam a eficiência produtiva, geram sobrecarga psíquica e fragilizam as bases democráticas das relações de trabalho.

O avanço tecnológico, ainda que tenha proporcionado ganhos significativos de produtividade, também ampliou a precarização, a informalidade e a flexibilização das relações contratuais, especialmente por meio da expansão do teletrabalho e da terceirização (Antunes, 2018).

Embora o teletrabalho seja frequentemente apresentado como alternativa vantajosa, por reduzir deslocamentos e ampliar a autonomia do trabalhador, na prática tem se convertido em instrumento de intensificação da exploração, sobretudo no caso das mulheres, ao reforçar a dupla jornada e a sobrecarga das responsabilidades domésticas e de cuidado. Antunes (2018) caracteriza esse fenômeno como uma verdadeira “engenharia da dominação” do capitalismo informacional, marcada pelo enfraquecimento das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo pessoal, o que denomina de “escravidão digital”.

A hiperconectividade, conforme assinala Oliveira Neto (2018), redefine categorias tradicionais como intimidade, privacidade e propriedade, dissolvendo as fronteiras entre o espaço doméstico e o ambiente laboral. Essa integração entre o físico e o virtual produz o fenômeno da “telepressão”, identificado por Barber e Santuzzi (2014), que consiste na compulsão de responder imediatamente às demandas profissionais, impulsionada pela instantaneidade e pela ubiquidade das comunicações digitais.

Durante a pandemia da Covid-19, esse processo de hiperconectividade se intensificou de modo expressivo, especialmente com a ampliação do teletrabalho. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021) indicam que aproximadamente 11% dos trabalhadores brasileiros atuaram remotamente em 2020, com predominância de mulheres com ensino superior, na faixa etária de 30 a 39 anos, vinculadas ao setor privado.

Ainda que o teletrabalho tenha eliminado o espaço físico fixo da empresa, o controle sobre o trabalhador foi mantido e até aprofundado, por meio de tecnologias como webcams, sistemas de geolocalização (GPS) e plataformas digitais de gestão, que permitem monitoramento constante, cobrança de metas e avaliação contínua de desempenho (Ferreira, 2021). Essa nova forma de controle converte a aparente flexibilidade em prolongamento da jornada de trabalho, esvaziando, na prática, o direito ao descanso.

O uso intensivo das tecnologias digitais no ambiente laboral tem potencializado, ainda, novas formas de exploração e de violência simbólica. Ferreira (2021) conceitua o teleassédio moral como uma modalidade de violência psicológica caracterizada pelo controle e pela vigilância permanentes exercidos por meios tecnológicos, os quais violam direitos fundamentais e direitos da personalidade. Profissionais da área de tecnologia da informação figuram entre os mais afetados, pois permanecem em regime contínuo de disponibilidade,

mesmo fora do expediente, recebendo cobranças e comunicações que invadem seu tempo de repouso e de vida privada.

As consequências dessa hiperconectividade se manifestam no surgimento e na intensificação de patologias relacionadas ao esgotamento mental. Byung-Chul Han (2015) sustenta que cada período histórico produz suas próprias doenças e que, no século XXI, predominam as enfermidades de natureza psíquica, como a depressão, o transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH) e a síndrome de *burnout*.

Tais patologias resultam da lógica da produtividade ilimitada e do desempenho constante que rege a sociedade contemporânea. Para o autor, vive-se sob uma “violência da positividade”, marcada pela exigência permanente de autossuperação, pela autoexploração e pelo colapso da energia psíquica. Trata-se de uma violência silenciosa, difusa e estrutural, que não se dirige a grupos específicos, mas pode atingir qualquer indivíduo, independentemente de sua posição social (Byung-Chul Han, 2015).

No plano conceitual, Freudenberger (1974) definiu o *burnout* como um processo de “combustão interna”, provocado pelas tensões e exigências da vida moderna, caracterizado pelo esgotamento físico e emocional decorrente da sobrecarga laboral. Posteriormente, Maslach (1997) aprofundou essa compreensão ao identificar suas raízes na desumanização das relações de trabalho, em que a busca incessante por resultados econômicos transforma o trabalhador em mero instrumento de produção, corroendo sua subjetividade e seu senso de pertencimento. Para a autora, o *burnout* não constitui um problema individual isolado, mas um fenômeno essencialmente sistêmico, que reflete a lógica organizacional orientada pela produtividade e pelo lucro, em detrimento da dignidade humana e da saúde mental.

Ainda segundo Maslach (1997), a estrutura e a cultura organizacional exercem influência direta sobre a forma como os trabalhadores se relacionam com suas atividades e com a própria identidade profissional. Ambientes que negligenciam a dimensão humana do trabalho tendem a produzir elevados custos pessoais e institucionais, favorecendo processos de adoecimento coletivo e de ruptura dos vínculos sociais no interior das organizações.

Seligmann-Silva (2017) acrescenta que a redução dos fatores estressores constitui estratégia fundamental para mitigar o desgaste emocional no trabalho. A diminuição de jornadas extenuantes, a valorização do descanso, a criação de espaços de escuta e a promoção de relações laborais mais horizontais produzem efeitos positivos imediatos. Todavia, sua efetividade depende de mudanças estruturais nas dinâmicas organizacionais e produtivas. Ao reduzir tensões e fadiga, o ambiente de trabalho se torna mais propício à reflexão crítica, ao

fortalecimento dos vínculos humanos e à construção de relações laborais mais equilibradas, éticas e humanizadas.

Sob a ótica foucaultiana, o poder e o saber historicamente construídos moldaram mecanismos de controle sobre os corpos e identidades, incidindo de forma particularmente intensa sobre o corpo feminino, transformado em objeto privilegiado de regulação, vigilância e normalização. Foucault (2014) demonstra que, a partir do século XVIII, discursos científicos, médicos e morais passaram a atribuir à mulher uma natureza “essencialmente sexualizada”, vinculando sua existência social à fecundidade e à função materna, compreendidas como deveres de ordem biológica e moral. O corpo feminino, nesse contexto, deixa de ser apenas biológico para se tornar objeto político, disciplinado e funcionalizado conforme os interesses de manutenção da ordem social patriarcal.

A chamada histerização do corpo feminino expressa esse processo de domesticação e disciplinamento, no qual o saber médico e o poder social produzem subjetividades femininas ajustadas às normas patriarcais e à lógica de subordinação. Essa leitura permite compreender que as desigualdades de gênero extrapolam o campo da sexualidade e da reprodução, irradiando-se para outras esferas da vida social, inclusive para o mundo do trabalho. As formas específicas de adoecimento e sofrimento psíquico feminino, sobretudo em contextos de hiperconectividade e sobrecarga emocional, são diretamente influenciadas por essa construção histórica do corpo e da identidade da mulher como objeto de controle e responsabilização excessiva (Foucault, 2014).

Nesse sentido, os dados do DATASUS referentes ao período de 2018 a 2022 evidenciam de modo empírico a dimensão de gênero da síndrome de *burnout*. Em 2022, a prevalência entre mulheres atingiu 10,56% dos casos registrados, superando significativamente o índice de 2021, que foi de 6,51%, o que revela crescimento expressivo ao longo do período analisado. A menor incidência ocorreu em 2020, com 1,85%, enquanto a média nacional no quinquênio alcançou 14,22% entre as unidades federativas notificantes. Esses números demonstram que as pressões laborais, somadas à dupla jornada e à desigual divisão de responsabilidades domésticas e de cuidado, tornam o corpo feminino particularmente vulnerável ao esgotamento físico e mental (Ferreira et al., 2024).

Historicamente, o trabalho feminino passou por profundas transformações. Davis (1981) assinala que a ruptura com a ideia de que o espaço doméstico constitui o lugar natural da mulher foi condição fundamental para a emancipação feminina. Todavia, como observa Hooks (2019), a permanência da divisão sexual do trabalho continua impondo às mulheres

múltiplas jornadas e intensa sobrecarga emocional, reproduzindo estruturas patriarcais mesmo no interior de um sistema que formalmente proclama a igualdade.

A industrialização, conforme aponta Saffioti (1976), apenas incorporou a mulher à lógica produtiva na medida em que o capitalismo passou a necessitar de sua força de trabalho, mantendo-a, contudo, em posições periféricas, desvalorizadas e marcadas pela instabilidade.

Beauvoir (1949) demonstra que a sociedade patriarcal construiu a mulher como “o Outro”, isto é, como sujeito secundário em relação ao homem, sistematicamente excluído dos espaços de poder, decisão e reconhecimento social.

Essa hierarquia simbólica e material permanece operante no ambiente laboral contemporâneo, impondo às mulheres a necessidade constante de comprovar competência, mesmo em condições estruturais desiguais e sob maior exposição a processos de adoecimento psíquico, como a síndrome de *burnout*. O patriarcado, articulado ao capitalismo, consolida uma lógica de desvalorização do trabalho feminino, na qual a mulher é simultaneamente explorada e invisibilizada, tendo seu esforço frequentemente naturalizado, subestimado ou socialmente desconsiderado (Beauvoir, 1949).

Nesse contexto, a opressão de gênero no ambiente laboral é aprofundada. O sistema capitalista patriarcal impõe sobrecargas emocionais e produtivas que recaem de modo desproporcional sobre as mulheres, obrigadas a conciliar responsabilidades profissionais, domésticas e familiares (Hooks, 2019). O trabalho deve, portanto, ser compreendido como um espaço privilegiado de reprodução das desigualdades sociais e de gênero, no qual a lógica da produtividade ilimitada e da disponibilidade permanente se distancia radicalmente dos pressupostos do trabalho decente, comprometendo a efetividade da dignidade da pessoa humana e a proteção da saúde mental feminina.

A Resolução V da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2024) evidencia que a pandemia da Covid-19 agravou esse quadro, intensificando jornadas exaustivas e ampliando a exposição das mulheres à violência e ao assédio de gênero. Nesse sentido, Diniz (2020) acrescenta que o ambiente laboral é estruturado a partir de padrões masculinos, desconsiderando as especificidades do corpo feminino e das responsabilidades sociais atribuídas às mulheres, o que contribui diretamente para seu adoecimento físico e mental.

A proteção da saúde feminina, portanto, exige a incorporação efetiva da perspectiva de gênero no Direito do Trabalho, com políticas de prevenção que reconheçam as particularidades do adoecimento laboral das mulheres.

Dejours (1992), ao desenvolver o conceito de “exploração do sofrimento”, demonstra que o controle rígido e a repressão emocional transformam a dor, a angústia e a tensão em

instrumentos de produtividade. O sofrimento deixa de ser simples consequência do trabalho para se tornar elemento funcional do sistema produtivo, que instrumentaliza a subjetividade humana em benefício do capital. Esse processo atinge de maneira ainda mais intensa as mulheres, cuja saúde psíquica é fragilizada pela soma entre exigências profissionais e responsabilidades familiares.

Segundo Dejours (1992), a substituição da vontade própria pela lógica organizacional conduz à alienação subjetiva: o trabalhador passa a confundir seus desejos com os objetivos da empresa, perde autonomia e subordina sua vida pessoal às exigências produtivas. Essa dinâmica compromete profundamente o equilíbrio emocional e potencializa o adoecimento mental, especialmente em contextos de hiperconectividade e disponibilidade permanente.

A sobrecarga feminina também se relaciona diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), notadamente os ODS 1, 3, 5, 8 e 10, que tratam, respectivamente, da erradicação da pobreza, da promoção da saúde, da igualdade de gênero, do trabalho decente e da redução das desigualdades (ONU, 2015). A tripla jornada, laboral, doméstica e de cuidado, constitui obstáculo estrutural à concretização desses objetivos, ampliando a vulnerabilidade das mulheres e o risco de *burnout*. O enfrentamento dessa realidade exige políticas públicas e instrumentos jurídicos voltados à redistribuição das responsabilidades familiares e à promoção de uma efetiva equidade de gênero no mundo do trabalho.

Diante de todo o exposto, observa-se que a despersonalização do trabalho feminino, intensificada pela lógica capitalista, patriarcal e hiperconectada, constitui fator determinante para o adoecimento psíquico das mulheres, especialmente no que se refere à síndrome de *burnout*. As múltiplas formas de controle, exploração e sobrecarga emocional revelam a necessidade de mecanismos jurídicos capazes de restabelecer limites, proteger a subjetividade feminina e garantir condições laborais compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, o próximo item passa a examinar o direito à desconexão como instrumento jurídico fundamental para a efetivação da dignidade da trabalhadora e para a prevenção do *burnout* feminino, analisando seu potencial de reconstrução dos limites entre trabalho, vida privada e saúde mental no ambiente laboral contemporâneo.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE E DE PREVENÇÃO DO BURNOUT FEMININO

Nas últimas décadas, diferentes correntes filosóficas de matriz humanista, aliadas a pesquisas médicas e sociológicas, têm evidenciado um processo crescente de degradação física

e mental decorrente do trabalho excessivo. O debate contemporâneo se desloca, assim, para a necessidade de construção de um equilíbrio entre a atividade laboral e a vida social, entre o desgaste produtivo e o descanso, bem como entre as exigências profissionais e a preservação da vida comunitária, da intimidade pessoal e das relações afetivas e familiares. Nesse contexto, o conjunto de garantias fundamentais sustenta a formulação do princípio geral do direito à desconexão do trabalho, que tutela o descanso como bem jurídico essencial à própria condição humana (Molina, 2017).

A fundamentação constitucional do direito à desconexão se revela plural e se encontra assentada em um conjunto articulado de princípios e direitos fundamentais destinados à proteção integral da pessoa do trabalhador. Entre eles, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, como eixo estruturante de todo o ordenamento jurídico brasileiro. A dignidade humana orienta os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito e impõe limites à atividade laboral, impedindo que o trabalho sufoque ou inviabilize as demais dimensões da existência do indivíduo (Brasil, 1988).

Conforme sustenta Moraes (2023), a dignidade da pessoa humana constitui o núcleo essencial a partir do qual irradiam todos os direitos fundamentais. A hiperconectividade, ao converter o trabalhador em um recurso produtivo permanentemente disponível, promove sua instrumentalização e reduz sua identidade à função laboral. Tal dinâmica compromete a capacidade de autodeterminação sobre o próprio tempo e sobre a própria vida, configurando violação direta a esse princípio estruturante. Sob essa perspectiva, o direito à desconexão se apresenta como condição indispensável para a promoção de uma existência digna, saudável e compatível com o bem-estar individual e coletivo.

No que se refere ao direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, previstos nos artigos 6º, 196º, 200º, inciso VIII, e artigo 225º da Constituição Federal, a conexão permanente e a ausência de períodos adequados de descanso configuram reconhecidos fatores de risco psicossocial. Tais condições, aprofundadas anteriormente, são sensíveis para o desenvolvimento de patologias ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout*, já reconhecida como doença relacionada ao trabalho tanto pela Organização Mundial da Saúde quanto pela jurisprudência trabalhista (Brasil, 1988).

O direito ao lazer, previsto no artigo 6º da Constituição Federal. Trata-se de direito social indispensável ao bem-estar, ao desenvolvimento pessoal e ao convívio social do indivíduo, dotado de eficácia plena e aplicabilidade imediata. A impossibilidade prática de desconexão das atividades laborais relativiza tal direito, na medida em que impede o usufruto

do tempo livre necessário à realização de atividades não produtivas e à fruição da vida em suas múltiplas dimensões (Brasil, 1988).

Essa lesão implica a apropriação indevida do tempo que deveria ser destinado ao descanso, à convivência familiar, às relações afetivas e às atividades culturais e recreativas. O trabalhador possui uma existência que transcende o espaço laboral, fazendo jus ao exercício pleno do direito ao lazer, o qual compreende a prática de atividades físicas, a interação social, o consumo de bens culturais e o acesso ao entretenimento. Conforme destaca De Masi (2000), o tempo livre e o chamado ócio criativo são elementos indispensáveis à preservação da saúde mental e ao estímulo à criatividade e à inovação, demonstrando que a desconexão não produz benefícios restritos ao indivíduo, mas repercute positivamente em toda a coletividade.

O direito à privacidade e à intimidade, assegurado pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, também é diretamente afetado pela invasão do tempo de descanso e da esfera privada do trabalhador por meio de constantes demandas profissionais. Tal prática configura violação às garantias fundamentais de proteção da vida privada e compromete a autonomia individual, sobretudo em um contexto marcado pela hiperconectividade digital (Dornelles e Marders, 2020).

De modo complementar, o princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, impõe ao empregador o dever de adotar medidas voltadas à proteção do trabalhador contra a fadiga excessiva e os riscos psicossociais decorrentes da conexão permanente. A tutela da saúde física e mental do empregado integra a obrigação de assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, o que inclui, necessariamente, a regulação do uso das tecnologias digitais e o respeito efetivo ao direito à desconexão (Martins, 2024).

Dessa forma, o direito à desconexão não se apresenta como inovação meramente tecnológica ou como privilégio do trabalhador, mas como exigência constitucional diretamente vinculada à dignidade da pessoa humana, à proteção da saúde, ao direito ao lazer, à privacidade e à redução dos riscos laborais. Trata-se de instrumento jurídico indispensável para a reconstrução dos limites entre trabalho e vida privada na sociedade digital, assegurando condições mínimas para uma existência verdadeiramente digna e compatível com os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Nesse contexto, a legislação trabalhista brasileira historicamente passou a reconhecer o descanso como elemento essencial à proteção da saúde do trabalhador. Conforme destaca Santos (2018), o descanso semanal remunerado adquiriu status de direito fundamental após sua incorporação à Constituição de 1946, sendo posteriormente reafirmado pela Constituição

Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XV. Tal dispositivo assegura a todo trabalhador urbano e rural o direito ao repouso semanal, consagrando o descanso como componente indissociável da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais.

Além disso, o autor ressalta que o artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta esse direito ao estabelecer a concessão de um período mínimo de 24 horas consecutivas de descanso a cada ciclo de sete dias, preferencialmente coincidente com o domingo, salvo nos casos de necessidade imperiosa do serviço ou de exigências decorrentes da convivência social. Nessas hipóteses excepcionais, admite-se a possibilidade de ajuste entre as partes, desde que respeitado o benefício mútuo e sem qualquer fracionamento do período de repouso, o que reforça a natureza indisponível desse direito (Santos, 2018).

Nessa mesma linha, Araújo (2013) sustenta que o repouso semanal remunerado desempenha funções biológicas, sociais e econômicas essenciais no contexto do trabalho. Sob a perspectiva biológica, contribui para a eliminação de fatores que favorecem o surgimento de doenças ocupacionais e para a redução da fadiga física e mental. No plano social, possibilita um convívio familiar mais equilibrado e harmonioso, fortalecendo os vínculos afetivos e comunitários. Já sob o enfoque econômico, o repouso semanal remunerado atua como mecanismo de equilíbrio do mercado de trabalho, auxiliando na contenção do desemprego e na elevação dos níveis de produtividade, ao preservar a capacidade física e psíquica do trabalhador.

Outra forma relevante de concretização do direito à desconexão ocorre por meio dos intervalos interjornada e intrajornada, os quais se configuram como institutos fundamentais de proteção à saúde do empregado. O intervalo interjornada corresponde ao período de repouso concedido entre duas jornadas de trabalho, ou seja, entre o término da atividade laboral de um dia e o início da jornada seguinte. O artigo 66 da CLT estabelece a obrigatoriedade de um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para esse descanso, evidenciando a preocupação do legislador com a recomposição física e mental do trabalhador (Brasil, 1943).

De igual modo, o intervalo intrajornada constitui mecanismo indispensável de proteção da saúde no cotidiano laboral. Previsto no artigo 71 da CLT, esse instituto determina que, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora, não podendo exceder duas horas, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em sentido diverso (Brasil, 1943). Trata-se de garantia que visa impedir o esgotamento físico e mental durante a própria jornada de trabalho, reforçando a centralidade do descanso como elemento estruturante da proteção laboral.

No plano internacional, a proteção à saúde do trabalhador também ocupa posição central. Nesse sentido, destaca-se a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. O referido instrumento reconhece que tais práticas afetam diretamente a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, além de violarem a dignidade humana e comprometerem a vida familiar e social. A Convenção ainda assinala que a violência e o assédio prejudicam a qualidade dos serviços públicos e privados e dificultam o acesso, a permanência e a progressão no mercado de trabalho, especialmente das mulheres.(OIT,2019)

O artigo 10, alínea “e”, da Convenção nº 190 da OIT (2019) estabelece que as vítimas de violência e assédio baseados em gênero devem ter acesso efetivo a mecanismos seguros, eficazes e adequados de resolução de conflitos e de apresentação de queixas. Complementarmente, a alínea “g” assegura aos trabalhadores o direito de se afastarem de situações de trabalho quando houver justificativa razoável para acreditar que estas representem perigo iminente e grave à vida, à saúde ou à segurança, em razão de violência ou assédio, sem que sofram represálias ou quaisquer consequências indevidas.

Outro instrumento jurídico internacional de grande relevância para a promoção da igualdade de gênero são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Organização das Nações Unidas na Agenda 2030. Essa agenda global busca eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres em diferentes contextos sociais. De modo específico, o Objetivo 5.2 prevê a eliminação de todas as formas de violência contra mulheres e meninas, tanto na esfera pública quanto na privada, o que abrange, necessariamente, o ambiente de trabalho (ONU, 2015).

Assim, a aplicação conjugada da Convenção nº 190 da OIT e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 fortalece a compreensão do direito à desconexão como dever jurídico compartilhado entre o Estado e os empregadores. Tais instrumentos impõem a adoção de políticas e práticas voltadas à prevenção da violência, do assédio e do adoecimento mental no ambiente laboral. Ao reconhecer que a exposição contínua a contextos de pressão, controle excessivo e disponibilidade permanente compromete a saúde física e psicológica dos trabalhadores, as normas internacionais ampliam a responsabilidade estatal e empresarial na construção de ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e seguros.

Nesse cenário, o Brasil, ao ratificar esses instrumentos internacionais, assumiu compromissos jurídicos claros de prevenir o adoecimento mental relacionado ao trabalho e de promover a igualdade de gênero, especialmente no enfrentamento das desigualdades estruturais que afetam de modo desproporcional as mulheres. Reforça-se, assim, a necessidade de

efetivação do direito à desconexão como garantia fundamental de proteção à dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho, sobretudo no contexto das relações laborais marcadas pela hiperconectividade digital.

À luz da Teoria do Diálogo das Fontes (Jayme, 1995; Marques, 2012), a efetividade do direito à desconexão exige uma interpretação sistêmica e integrada do ordenamento jurídico, capaz de promover coerência normativa entre as diversas fontes do direito. Essa perspectiva afasta leituras isoladas e rigidamente hierarquizadas, permitindo a harmonização entre a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, especialmente aqueles voltados à proteção da saúde do trabalhador e à promoção da igualdade de gênero.

O diálogo entre essas fontes jurídicas possibilita a aplicação simultânea e complementar de princípios constitucionais, normas trabalhistas e compromissos internacionais, fortalecendo a tutela da dignidade da pessoa humana no ambiente jurídico (Marques, 2012).

Para além de uma moldura teórica, a Teoria do Diálogo das Fontes permite operar o direito à desconexão como um critério de compatibilidade normativa e prática, sobretudo quando o ordenamento ainda não possui uma lei específica e exaustiva sobre o tema. Em termos metodológicos, sua aplicação pode ser conduzida em três movimentos articulados: (i) identificação do núcleo de proteção, (ii) integração coordenada das fontes e (iii) teste de compatibilidade das práticas empresariais.

No primeiro movimento, delimita-se o núcleo jurídico indisponível que o direito à desconexão tutela: o tempo de descanso como condição de efetividade dos direitos fundamentais à saúde, ao lazer, à privacidade/intimidade e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, além do próprio princípio da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988). Trata-se, portanto, de um núcleo existencial que não pode ser neutralizado por uma “cultura organizacional de disponibilidade permanente” nem por práticas de controle digital que diluam a fronteira entre tempo de trabalho e tempo de vida.

No segundo movimento, realiza-se a integração coordenada das fontes: a Constituição fornece os parâmetros axiológicos e os direitos fundamentais; a CLT oferece mecanismos concretos de proteção do descanso (intervalos intrajornada e interjornada, repouso semanal, disciplina do tempo à disposição e regras do teletrabalho), funcionando como material normativo de densificação; e as fontes internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT e a Agenda 2030 (ODS 3, 5 e 8), reforçam deveres de prevenção, com especial atenção às desigualdades de gênero, ao assédio e ao adoecimento mental no ambiente laboral (OIT, 2019; ONU, 2015).

O resultado desse diálogo não é a substituição de uma norma por outra, mas a construção de um padrão interpretativo convergente, orientado pela máxima efetividade dos direitos fundamentais e pela proteção mais intensa da pessoa que trabalha, refletida com base nas lições de Jayme, 1995 e Marques, 2012.

No terceiro movimento, aplica-se um teste de compatibilidade: ainda que não exista “lei específica da desconexão”, pergunta-se se determinada prática empresarial viola ou esvazia o núcleo de proteção reconstruído pelo diálogo das fontes.

Violam, em regra, esse núcleo: (a) o envio reiterado de mensagens, tarefas e cobranças fora da jornada com expectativa de resposta imediata (“telepressão”); (b) a imposição de disponibilidade contínua por aplicativos, e-mails e grupos corporativos, sob ameaça direta ou indireta de sanção; (c) o monitoramento digital invasivo que prolonga o controle patronal para além do expediente; (d) metas e rotinas de gestão que, na prática, tornam o descanso inefetivo; e (e) a organização do teletrabalho sem parâmetros claros de comunicação, pausas, intervalos e limitação objetiva de contato.

Nessas hipóteses, o diálogo das fontes permite qualificar juridicamente a conduta como afronta a direitos fundamentais e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, irradiando consequências típicas do sistema trabalhista (por exemplo, reconhecimento de tempo à disposição/horas extraordinárias, responsabilização por danos existenciais ou por violação de direitos da personalidade, e deveres preventivos de compliance e saúde ocupacional), além de exigir respostas institucionais sensíveis ao recorte de gênero quando a hiperconectividade agrava a sobrecarga e o adoecimento das mulheres.

Assim, o direito à desconexão não se apresenta apenas como construção normativa interna, mas como resultado de uma interpretação coordenada e convergente, indispensável para assegurar sua plena efetividade no contexto contemporâneo das relações de trabalho.

A jurisprudência trabalhista tem desempenhado papel relevante na concretização do direito à desconexão, especialmente diante da intensificação do uso das tecnologias de comunicação no ambiente laboral.

Como exemplo, tem-se o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região que, no ROT nº 0000172-24.2023.5.12.0018, reconheceu a existência de labor extraordinário em hipóteses nas quais o empregador transmite demandas por meio de aplicativos de mensagens instantâneas fora do horário de expediente, exigindo do trabalhador acesso, ciência e resposta obrigatórios, sob pena de sanções disciplinares. Para o Tribunal, tais circunstâncias configuram efetiva permanência do empregado à disposição do empregador, com prejuízo ao lazer e ao descanso, o que impõe o pagamento das horas extras correspondentes (Brasil, 2023).

A decisão ressalta que a utilização das tecnologias deve observar limites compatíveis com a proteção da saúde e da dignidade do trabalhador, não podendo resultar na exigência de conexão permanente. O reconhecimento judicial da violação ao direito à desconexão evidencia, portanto, a necessidade de uma interpretação integrada entre a legislação trabalhista, os direitos fundamentais constitucionais e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, demonstrando que a tutela do tempo de descanso constitui elemento essencial para a prevenção do adoecimento mental e para a promoção de condições laborais dignas (Brasil, 2023).

As violações aos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, especialmente no que se refere ao lazer e ao descanso, não se restringem ao contexto nacional. As inovações tecnológicas, ao transformarem profundamente as relações de trabalho, constituem fenômeno de alcance global, o que tem levado diversos países a buscarem mecanismos regulatórios voltados à limitação da jornada laboral no teletrabalho e à proteção da saúde física e psíquica dos trabalhadores.

A legislação trabalhista portuguesa se apresenta como importante parâmetro comparativo no debate sobre o direito à desconexão e a saúde do trabalhador. Todavia, existem diferenças relevantes entre os ordenamentos jurídicos analisados, sobretudo no que concerne à tutela dos direitos fundamentais do teletrabalhador. Dentre essas distinções, destaca-se a proteção à saúde física e psicológica do empregado, uma vez que a legislação portuguesa adota abordagem mais abrangente ao assegurar, nos termos do artigo 169, nº 3, do Código do Trabalho, a proteção contra o isolamento social do teletrabalhador (Portugal, 2009).

Em contraste, o artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho se limita a prever a obrigação do empregador de fornecer instruções destinadas à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (Brasil, 1943), sem tratar de forma expressa das dimensões psicossociais do isolamento e da hiperconectividade.

Outro ponto relevante se refere ao exercício do poder diretivo do empregador no contexto do teletrabalho. A doutrina portuguesa converge no entendimento de que esse poder não pode, em nenhuma hipótese, violar os direitos fundamentais do trabalhador. Além disso, é imprescindível que o empregado tenha ciência clara da existência e dos limites desse poder, garantindo transparência, previsibilidade e segurança jurídica na relação laboral (Martins, 2024).

No âmbito dos direitos fundamentais, merece destaque a proteção expressa à privacidade do teletrabalhador, especialmente no que concerne à desconexão laboral. O artigo 170, nº 1, do Código do Trabalho português dispõe que “o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como

proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico” (Portugal, 2009). Observa-se que o legislador português adota como eixo central a promoção do bem-estar do trabalhador, assegurando a proteção de sua dignidade como princípio subjacente à legislação laboral.

De igual modo, a legislação francesa assume papel de destaque no debate sobre o direito à desconexão, uma vez que foi pioneira na regulamentação jurídica expressa do tema, tornando-se a primeira nação europeia a discipliná-lo normativamente.

O Código do Trabalho francês, em seu artigo L1222-9, define o teletrabalho de modo semelhante ao previsto no artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, ao caracterizá-lo como atividade desempenhada à distância, de forma voluntária, mediante o uso de tecnologias da informação e da comunicação (França, 2023; Brasil, 1943). Para além da conceituação, a norma francesa estabelece requisitos mínimos para convenções coletivas ou estatutos internos destinados a regulamentar essa modalidade de prestação laboral, prevendo mecanismos de controle da jornada e a delimitação objetiva dos períodos em que o empregador pode contatar o teletrabalhador, conforme disposto nos §§ 3º e 4º do dispositivo (França, 2023).

Essa disciplina aproxima-se parcialmente do artigo 75-B, § 9º, da CLT, que admite a negociação individual acerca dos horários e dos meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que respeitados os períodos legais de repouso (Brasil, 1943). Todavia, os modelos diferem quanto à técnica regulatória adotada: enquanto o ordenamento brasileiro privilegia a negociação individual, a legislação francesa prioriza instrumentos coletivos e estatutos internos, assegurando maior uniformidade e proteção a todo o conjunto de teletrabalhadores (França, 2023).

A preocupação com o bem-estar do trabalhador também se evidencia no artigo L1222-10, § 3º, do *Code du travail*, que impõe ao empregador a obrigação de se reunir periodicamente com o teletrabalhador para discutir aspectos relativos ao ambiente, à organização e à jornada de trabalho, reforçando a tutela da saúde física e mental e da dignidade da pessoa trabalhadora. Tal previsão não encontra correspondente direto na legislação brasileira, o que revela relevante lacuna normativa quanto à proteção sistemática da saúde psicossocial no teletrabalho (França, 2023).

Apesar desses avanços, é metodologicamente necessário distinguir dois planos normativos que, embora conexos, não se confundem: as regras relativas ao teletrabalho e aquelas que instituem e operacionalizam o direito à desconexão. O artigo L1222-9 integra o primeiro grupo, servindo como parâmetro organizacional da prestação laboral à distância, mas não constitui a âncora normativa da desconexão propriamente dita (França, 2023).

Esta última consolidou-se na França no contexto das reformas trabalhistas de 2016, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2017, voltando-se especificamente à regulação do uso de ferramentas digitais fora do tempo de trabalho e à proteção do descanso, da vida pessoal e familiar (Library of Congress, 2017).

A disciplina jurídica da desconexão passou a vincular-se sobretudo ao regime de negociação coletiva e, na ausência de acordo, à elaboração de charte (carta interna) pelo empregador, documento que deve definir as modalidades de exercício do direito e promover ações de formação e sensibilização para o uso razoável das tecnologias digitais (França, 2025; França, 2021).

Nesse cenário, o artigo L2242-17 do Code du travail assume papel central ao condicionar a efetivação do direito à desconexão a um processo institucional de construção normativa no interior da empresa, por meio de acordos coletivos ou da charte, evidenciando a opção francesa por mecanismos de governança organizacional e pactuação coletiva para delimitar comunicações e contatos fora da jornada (França, 2021; França, 2025).

Desse modo, a experiência francesa demonstra que a proteção do descanso no contexto digital não se esgota na disciplina do teletrabalho, mas depende de instrumentos específicos voltados à limitação concreta da disponibilidade permanente.

No caso português, a evolução legislativa seguiu caminho distinto, porém igualmente orientado à efetividade da proteção. A Lei n.º 83/2021 alterou o regime do teletrabalho e introduziu no Código do Trabalho o artigo 199.º-A, estabelecendo o dever do empregador de se abster de contactar o trabalhador durante o período de descanso, ressalvadas situações de força maior (Portugal, 2021).

A técnica normativa adotada é particularmente expressiva, pois desloca o foco de um direito formulado em termos abstratos para a imposição de um dever jurídico patronal específico, com repercussões práticas e sancionatórias. Assim, a tutela do descanso deixa de depender apenas de boas práticas organizacionais e passa a apoiar-se em obrigações objetivas de conduta (Portugal, 2021).

A experiência portuguesa oferece, portanto, parâmetro comparativo relevante em dois sentidos. Normativamente, demonstra que a proteção do descanso pode ser densificada por regra simples e direta, a proibição de contato fora da jornada, admitidas exceções restritas. Dogmaticamente, contribui para diferenciar o “direito à desconexão” enquanto princípio ou garantia do “dever de abstenção de contacto” enquanto técnica operacional destinada a impedir que a hiperconectividade se converta em disponibilidade permanente (Portugal, 2021).

Portugal, assim, apresenta modelo de densificação jurídica do descanso por meio de comando normativo claro, reforçando que a efetividade da desconexão exige mecanismos concretos de limitação do contato e responsabilização por violações do período de repouso.

Em perspectiva comparativa, observa-se que ambos os ordenamentos convergem na compreensão de que a desconexão não se reduz a uma ideia abstrata de equilíbrio entre vida profissional e vida privada, mas constitui verdadeiro arranjo normativo e organizacional voltado à proteção concreta do descanso, da saúde e da dignidade do trabalhador. A França privilegia instrumentos de negociação coletiva e governança interna (França, 2021; França, 2025), enquanto Portugal adota regra objetiva de abstenção de contato (Portugal, 2021).

Embora por técnicas distintas, ambos reconhecem a necessidade de impor limites verificáveis à disponibilidade digital permanente. Tal constatação mostra-se ainda mais relevante sob recorte de gênero, pois a sobreposição de jornadas produtivas e responsabilidades de cuidado intensifica os efeitos da hiperconectividade, exigindo instrumentos jurídicos capazes de assegurar, de forma efetiva, a proteção do tempo de descanso.

Assim, o caminho para a efetivação do direito à desconexão no sistema jurídico trabalhista brasileiro exige a adoção de medidas normativas e organizacionais capazes de regulamentar, de forma clara e precisa, o uso dos meios digitais fora da jornada de trabalho.

Torna-se imprescindível a definição de parâmetros objetivos quanto ao envio de mensagens, à fixação de horários para comunicações profissionais e à limitação do uso de e-mails corporativos e demais ferramentas digitais, de modo a evitar a imposição implícita de disponibilidade permanente do trabalhador.

Nesse sentido, a incorporação do direito à desconexão nos programas de compliance trabalhista e de saúde ocupacional se revela estratégia relevante de prevenção ao adoecimento mental, ao reconhecer o descanso e o tempo livre como dimensões essenciais da proteção da saúde e da dignidade da pessoa humana no contexto das novas dinâmicas laborais.

Ademais, a consolidação do direito à desconexão demanda uma atuação coletiva e institucional articulada, especialmente por meio do fortalecimento da negociação coletiva, com a inclusão expressa do tema em acordos e convenções coletivas de trabalho. Tal medida possibilita a construção de soluções compatíveis com as especificidades de cada categoria profissional, conferindo maior efetividade prática à tutela do tempo de descanso.

Soma-se a isso a necessidade de promover campanhas de educação digital no ambiente de trabalho e de investir na formação de lideranças sensíveis à temática da saúde mental, capazes de fomentar uma cultura organizacional orientada pelo respeito aos limites da jornada e à autonomia do trabalhador sobre seu tempo.

Por fim, a integração do direito à desconexão às políticas de equidade de gênero e aos programas de promoção do trabalho decente, especialmente aqueles desenvolvidos no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, reforça seu caráter transversal e estruturante. Tal articulação evidencia que o direito à desconexão não se limita à organização do tempo de trabalho, mas constitui instrumento relevante para a redução das desigualdades estruturais, a proteção da saúde mental, a promoção da dignidade da pessoa humana e a construção de condições laborais mais justas, equilibradas e sustentáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões desenvolvidas ao longo deste estudo evidenciam que a hiperconectividade digital, intensificada pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação, tem produzido profundas transformações nas relações de trabalho, ampliando as fronteiras temporais e espaciais da jornada laboral e consolidando uma cultura de disponibilidade permanente. Esse fenômeno, conforme demonstrado por Zuboff (2020) e Byung-Chul Han (2015), não se limita a uma mudança técnica, mas constitui uma nova forma de organização do poder e do controle sobre os corpos e subjetividades, produzindo impactos diretos sobre a saúde mental dos trabalhadores e sobre a efetividade de seus direitos fundamentais.

Nesse cenário, o direito à desconexão emerge como resposta jurídica necessária às patologias sociais do trabalho contemporâneo, funcionando como instrumento de proteção da dignidade da pessoa humana, da saúde, do lazer, da intimidade e da autonomia individual. Conforme aponta Molina (2017), a desconexão não se apresenta como privilégio ou comodidade, mas como garantia essencial à própria condição humana, na medida em que preserva a integridade física e psíquica do trabalhador e assegura a possibilidade de fruição de uma vida que transcende a dimensão produtiva.

A análise do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho demonstrou que a Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo paradigma de proteção social, ao integrar os direitos trabalhistas ao núcleo dos direitos fundamentais. Como bem observa Brito Filho (2025), o trabalho deixou de ser concebido apenas como meio de subsistência para assumir a condição de espaço de realização pessoal, social e existencial do indivíduo, exigindo do Estado não apenas a criação de empregos, mas a garantia de condições laborais dignas e compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, a dignidade humana, compreendida como valor intrínseco da pessoa, desempenha papel estruturante na interpretação do Direito do Trabalho. Kaufmann (2013) sustenta que a dignidade funciona como princípio normativo fundamental, que impede a

instrumentalização do ser humano, enquanto Kant (2007) afirma que a pessoa deve sempre ser tratada como fim em si mesma, jamais como meio. Complementarmente, Hegel (2007) destaca a dimensão relacional da dignidade, fundada no reconhecimento mútuo, elemento indispensável para a construção de relações laborais justas e moralmente legítimas.

A incorporação do mínimo existencial como conteúdo normativo dos direitos fundamentais, conforme desenvolvido por Sarmiento (2006), reforça que a proteção da dignidade não pode permanecer no plano simbólico, exigindo concretização material por meio de normas e políticas públicas eficazes. Todavia, como o próprio autor adverte, a efetividade dos direitos sociais depende de mecanismos infraconstitucionais capazes de lhes conferir aplicabilidade prática, o que evidencia a centralidade da teoria do diálogo das fontes como instrumento de integração normativa.

A teoria do diálogo das fontes, formulada por Jayme (1995) e desenvolvida no Brasil por Marques (2012), mostrou-se essencial para a construção jurídica do direito à desconexão, ao permitir a interpretação coordenada entre a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Essa perspectiva afasta leituras fragmentadas e hierarquizadas, possibilitando a máxima efetividade dos direitos fundamentais, especialmente no que se refere à proteção da saúde mental e da dignidade do trabalhador.

A análise da despersonalização do trabalho feminino evidenciou que os impactos da hiperconectividade não são neutros do ponto de vista de gênero. Conforme demonstram Antunes (2018) e Hooks (2019), a lógica capitalista informacional reforça a exploração do trabalho feminino ao intensificar a dupla ou tripla jornada, combinando exigências produtivas com responsabilidades domésticas e de cuidado. Essa sobrecarga estrutural torna as mulheres particularmente vulneráveis ao adoecimento psíquico e à síndrome de *burnout*.

Sob a ótica foucaultiana, o corpo feminino historicamente foi objeto de regulação, controle e normalização, sendo disciplinado por discursos médicos, científicos e morais que o vincularam à reprodução e ao cuidado (Foucault, 2014). Essa herança histórica permanece operante no mundo do trabalho contemporâneo, potencializando a responsabilização excessiva das mulheres e naturalizando sua sobrecarga emocional e produtiva. Os dados empíricos do DATASUS, analisados por Ferreira et al. (2024), confirmam essa dimensão de gênero do *burnout*, ao demonstrar a maior incidência da síndrome entre mulheres no Brasil.

A compreensão do *burnout* como fenômeno sistêmico, e não individual, reforça a necessidade de respostas estruturais. Freudenberger (1974) definiu a síndrome como combustão interna resultante da sobrecarga laboral, enquanto Maslach (1997) destacou sua relação direta

com a desumanização das relações de trabalho e com culturas organizacionais orientadas exclusivamente pela produtividade. Seligmann-Silva (2017) complementa que a redução de fatores estressores, a valorização do descanso e a promoção de relações laborais mais horizontais são estratégias fundamentais para a prevenção do adoecimento mental.

Nesse contexto, o direito à desconexão se revela instrumento jurídico central para a reconstrução dos limites entre trabalho e vida privada, funcionando como mecanismo de contenção da lógica da disponibilidade permanente. Conforme sustenta Moraes (2023), a dignidade da pessoa humana constitui o núcleo essencial dos direitos fundamentais, e sua violação ocorre quando o trabalhador perde o controle sobre seu próprio tempo. A desconexão, portanto, não é mera técnica de organização da jornada, mas garantia de autodeterminação existencial.

Do ponto de vista normativo, demonstrou-se que o ordenamento jurídico brasileiro já contém bases sólidas para a construção do direito à desconexão, ainda que de forma implícita. Os direitos ao lazer, à saúde, à privacidade, à redução dos riscos do trabalho e ao meio ambiente laboral equilibrado, previstos na Constituição Federal (Brasil, 1988), bem como os institutos do repouso semanal remunerado e dos intervalos interjornada e intrajornada previstos na CLT (Brasil, 1943), permitem afirmar a existência de um verdadeiro dever jurídico de proteção ao tempo de descanso, conforme apontam Santos (2018) e Araújo (2013).

No plano internacional, a Convenção nº 190 da OIT e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 reforçam a obrigação estatal e empresarial de prevenir a violência, o assédio e o adoecimento mental no trabalho, com especial atenção às desigualdades de gênero (OIT, 2019; ONU, 2015). A conjugação desses instrumentos internacionais com o direito interno, por meio do diálogo das fontes, fortalece a densidade normativa do direito à desconexão como direito fundamental.

A análise do direito comparado evidenciou que países como França e Portugal avançaram de forma mais explícita na regulamentação do direito à desconexão, estabelecendo limites objetivos à comunicação fora do horário de trabalho e impondo deveres claros de proteção à saúde física e psíquica do teletrabalhador (Portugal, 2009; França, 2023). Conforme destaca Gauriau (2020), a efetividade da desconexão depende da existência de mecanismos normativos concretos e de sua incorporação à cultura organizacional das empresas.

No Brasil, embora a jurisprudência trabalhista já reconheça a violação ao direito à desconexão em situações de exigência de disponibilidade permanente, como demonstrado pelo precedente do TRT da 12ª Região (Brasil, 2023), ainda há evidente déficit de regulamentação específica e de políticas públicas estruturadas. Isso confirma a hipótese central desta pesquisa:

o direito à desconexão é implicitamente reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro, mas carece de mecanismos efetivos capazes de prevenir o *burnout*, especialmente entre mulheres.

Por fim, conclui-se que a efetivação do direito à desconexão exige uma atuação articulada entre Estado, empregadores e sociedade civil, envolvendo a regulamentação normativa do uso das tecnologias digitais, o fortalecimento da negociação coletiva, a incorporação do tema nos programas de *compliance* trabalhista e de saúde ocupacional e a promoção de políticas públicas sensíveis à perspectiva de gênero. Somente por meio dessa abordagem integrada será possível construir um meio ambiente de trabalho verdadeiramente saudável, digno e equitativo, capaz de proteger a saúde mental das mulheres e de concretizar, na prática, os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Eduardo André Vargas de. **O repouso semanal remunerado no sistema de duração do trabalho: caracterização e hipóteses de remuneração**. Porto Alegre: [s.n.], 2013.

BARBER, Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. **Journal of Occupational Health Psychology**, Washington, DC, v. 20, n. 2, p. 172–189, 2015. DOI: 10.1037/a0038278. Disponível em: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/ocp-a0038278.pdf>. Acesso em: 7 jan. 2026.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: fatos e mitos. Tradução de Sergio Milliet. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009. v. 1.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jan. 2026.

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

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO (TRT-12). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000172-24.2023.5.12**. Relatora: Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert. Publicado em: 24 out. 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/2612535333>. Acesso em: 13 jan. 2026.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 7. ed. São Paulo: LTr, 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DORNELLES, L. S.; MARDERS, L. O. O direito à desconexão e a proteção da intimidade e privacidade do trabalhador na era digital. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 49, n. 1, p. 101–120, jan./jun. 2020.

FERREIRA, Júlia Arcanjo et al. Análise epidemiológica da síndrome de *burnout* em mulheres de 20 a 49 anos entre 2018 e 2022 no Brasil. **Revista Multidisciplinar em Saúde**, v. 5, n. 3, 2024. DOI: 10.51161/integrar/remis/4318.

FERREIRA, Vanessa Rocha; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. Teleambiente laboral, meio ambiente do trabalho equilibrado e dignidade humana. In: NEMER NETO, Alberto et al. (org.). **Coleção Direito Digital e LGPD**. v. 1. São Paulo: LEX; OAB Nacional, 2021. p. 637–668.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I**: a vontade de saber. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. 16. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2014.

FRANÇA. Code du travail. Article L1222-9. Paris: Légifrance, 2023. Disponível em: (site oficial Légifrance). Acesso em: 10 fev. 2026.

FRANÇA. Code du travail. Article L2242-17. Paris: Légifrance, 2021. Disponível em: . Acesso em: 10 fev. 2026.

FRANÇA. Ministère du Travail. Le droit à la déconnexion. Paris: Travail-Emploi.gouv.fr, 2025. Disponível em: . Acesso em: 10 fev. 2026.

FREUDENBERGER, Herbert J. Staff burnout. **Journal of Social Issues**, Hoboken, v. 30, n. 1, p. 159–165, 1974. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.

GAURIAU, Laurent. **Le droit à la déconnexion**: un nouveau droit fondamental du salarié. Paris: Lextenso, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Fundamentação da filosofia do direito**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

HOOKS, bell. **O feminismo é para todo mundo**: políticas arrebatadoras. Tradução de Ana Luíza Libânio. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD Covid-19 nos mostrou**. Carta de Conjuntura, n. 50, Nota de Conjuntura 8. Brasília, DF, 2 fev. 2021. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10472/6/CC_50_mt_trabalho_remoto_e_a_pandemia.pdf. Acesso em: 10 jan. 2026.

JAYME, Erik. Identité culturelle et intégration: le droit international privé postmoderne. Recueil des cours de l'Académie de droit international de La Haye, **Leiden**, v. 251, p. 9–267, 1995.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

KAUFMANN, Matthias. **Em defesa dos direitos humanos**: considerações históricas e de princípio. Tradução de Rainer Patriota. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2013.

LIBRARY OF CONGRESS. France: Right to Disconnect Takes Effect. Global Legal Monitor, 13 jan. 2017. Disponível em: . Acesso em: 10 fev. 2026.

MARQUES, Cláudia Lima. **Diálogo das fontes**: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MASLACH, Christina. **The truth about burnout**. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MOLINA, André. Dano existencial por violações dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 43, n. 175, p. 115–136, mar. 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 39. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho e ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>. Acesso em: 13 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_711594.pdf. Acesso em: 13 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolution concerning decent work and the care economy (Resolução V)**. Genebra: OIT, 28 jun. 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/CIT112-Resolucao%20V-%7BRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-PT_2.pdf. Acesso em: 13 jan. 2026.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário da República, Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 13 jan. 2026.

PORTUGAL. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Altera o regime do teletrabalho e adita, entre outros, o art. 199.º-A ao Código do Trabalho. Diário da República, Lisboa, 6 dez. 2021. Disponível em: . Acesso em: 10 fev. 2026.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. 1. ed. São Paulo: Editora Quatro Artes, 1976.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SCHMIDT, M. L. G.; SELIGMANN-SILVA, Edith. Entrevista com Edith Seligmann-Silva: saúde mental relacionada ao trabalho — concepções e estratégias para prevenção. **Revista Laborativa**, Botucatu, v. 6, n. 2, p. 1–15, out. 2017. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 12 jan. 2026.

SILVA, Floriano Correa Vaz da. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1977.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.