

## O direito a desconexão nas relações de trabalho

### The right to disconnection in work relations

**Fernanda Silva Camargo Maciel<sup>1</sup>, Maristela Silva Fagundes Ribas, Reginaldo Ribas, Antonio Vasconcellos Junior**

#### RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar as mudanças nas relações de trabalho com o passar do tempo, principalmente após o advento da pandemia covid-19 e a contribuição que a era digital trouxe com a hiper conexão entre as pessoas. Essas mudanças refletiram na jornada de trabalho, interferindo em um dos direitos fundamentais do trabalhador, o direito a desconexão. Este ocorre quando o empregador invade o período de descanso do empregado, principalmente pela facilidade da comunicação digital através dos celulares, tablets, whatsapp, Instagram, Facebook, Telegram, ente outros meios, não permitindo uma desconexão total do trabalho. Diante essa situação se faz necessário o efetivo respeito ao direito a desconexão disposto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhista. Em um primeiro momento, a pesquisa trás breve relato histórico sobre o trabalho, sua importância e seus limites legais, a seguir aborda a nova lei que regulamenta o teletrabalho pós pandemia, posteriormente conceitua e explica o direito a desconexão, sua importância e consequências. Logo após traz o direito comparado com outros países e ao final analisa o entendimento jurisprudencial através das recentes decisões dos tribunais sobre o assunto. A metodologia utilizada para a elaboração deste artigo, foi o método dedutivo através de pesquisas de diversas fontes bibliográfica, a fim de chegar a uma conclusão lógica sobre as informações já existentes e o assunto abordado.

**Palavras-chave:** desconexão digital, direito a desconexão, direito do trabalho, relações de trabalho, teletrabalho.

#### ABSTRACT

This research aims to analyze the changes in labor relations over time, especially after the advent of the covid-19 pandemic and the contribution that the digital age has brought with the hyper connection between people. These changes reflected on the working day, interfering in one of the fundamental rights of the worker, the right to disconnection. This occurs when the employer invades the employee's rest period, mainly due to the ease of digital communication through cell phones, tablets, whatsapp, Instagram, Facebook, Telegram, among other means, not allowing a total disconnection from work. Given this situation, it is necessary to effectively respect the right to disconnection provided in the Federal Constitution and in the Consolidation of Labor Laws. At first, the research brings a brief historical report on the work, its importance and its legal limits, then discusses the new law that regulates telework after the pandemic, then conceptualizes and explains the

<sup>1</sup> Graduando em Direito pelo Centro Universitário Santa Cruz de Curitiba (UNISANTACRUZ).  
E-mail: [fernandascmaciel@gmail.com](mailto:fernandascmaciel@gmail.com)

right to disconnection, its importance and consequences. Soon after it brings the comparative law with other countries and finally analyzes the jurisprudential understanding through the recent decisions of the courts on the subject. The methodology used for the preparation of this article was the deductive method through research of various bibliographic sources in order to reach a logical conclusion about the existing information and the subject addressed.

**Keywords:** digital disconnection, right to disconnection, labor law, labor relations, telework.

## 1 INTRODUÇÃO

Com a existência da humanidade surgiram as relações de trabalho. Porém a atribuição do trabalho como um atributo da dignidade da pessoa humana é muito recente, conquistado através de revoluções no decorrer dos anos, hoje regulado por lei possui direitos e garantias fundamentais.

Entretanto, a limitação da jornada de trabalho que é um dos direitos do trabalhador vem sendo ameaçada ante a inserção das novas tecnologias e a instantaneidade da comunicação. Sendo imprescindível que o direito a desconexão do trabalhador seja respeitado, pois está intrinsecamente ligado aos direitos fundamentais do trabalhador, como o direito ao descanso, lazer, intimidade, vida privada, familiar, saúde física e mental.

O direito a desconexão se associa ao fato do trabalhador estar vinculado ao trabalho por longas horas diárias, seja nas dependências da empresa, ou conectado por meios digitais, extrapolando o limite da jornada de trabalho.

Insta ressaltar que o direito a desconexão visa proteger o trabalhador, bem como estabelecer limites legais para o controle da jornada de trabalho tanto para a empresa quanto para o empregado, com o intuito de evitar doenças, afastamentos, custos excessivos, processos judiciais e gastos com a previdência social.

Ainda, em face ao cenário de pandemia covid-19, entrou em vigor a Lei do teletrabalho que dispõe sobre o contrato desses empregados, o regime de trabalho e as características dessa modalidade, com o intuito de regular a relação entre empregado e empregador.

A presente pesquisa analisa o direito comparado entre o Brasil e outros países, onde o tema direito a desconexão é algo comum entre eles, sendo que as legislações tem

acompanhado as novas formas de trabalho e necessidades que vêm surgindo em meio a era digital e após o momento pandêmico vivido por toda a população mundial.

O direito a desconexão ora analisado conta com embasamento legal e jurisprudencial, levando em consideração o direito que está sendo violado ou suprimido, através da análise dos casos concretos em que houve dano físico, psíquico, extrapatrimonial ao projeto de vida ou na relação pessoal, familiar do empregado, entre outros. Sendo assim, este trabalho demonstrará a legalidade do direito a desconexão, como um direito fundamental do trabalhador, devendo portanto ser respeitado.

## **2 BREVE RELATO HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO**

O trabalho surgiu com a existência humana e a vontade de satisfazer suas necessidades físicas e biológicas de sobrevivência, onde as pessoas tinham que produzir, caçar e eram donas de seu próprio tempo, além disso produziam conforme suas necessidades e o tempo de colheita.

O trabalho desde os tempos da Bíblia Sagrada é conhecido como meio de sobrevivência, dor e sofrimento, descrito no primeiro livro de Gênesis, quando Adão e Eva desobedeceram as leis divinas e por consequência foram expulsos do paraíso, com isso lhes foram impostos obter seu próprio sustento através do trabalho de suas mãos, onde o ser humano precisou descobrir maneiras para se alimentar e para sobreviver.

De acordo com ALVES (2020 n.p), ao longo do tempo a ideia e a forma que se trabalhava foram modificadas, surgindo vários regimes de trabalho, sendo eles: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

A atribuição do trabalho como um atributo a dignidade é muito recente, começou a ganhar força na Revolução Industrial, quando a concentração das fábricas e os meios de produção trouxeram grandes mudanças sociais e econômicas, trazendo a percepção e exigências dos trabalhadores em lutar pelos seus direito mínimos.

A mudança mais perceptível em relação ao trabalho conforme SILVA (2022 n.p), ocorreu “entre os séculos XVIII e XIX, com a Revolução Industrial na Inglaterra, causando grandes alterações em relação ao processo produtivo e nas relações de trabalho, trazendo o trabalho assalariado e os maquinários”.

Estes acontecimentos trouxeram o fortalecimento do trabalho como um direito social, com o intuito de apaziguar as greves e os conflitos de classes entre os proprietários

da empresas, sindicatos e trabalhadores, inspirando a criação das lei trabalhistas com o intuito de assegurar direitos e garantias, promovendo melhores condições de trabalho.

A expressão direito do trabalho passou a ser utilizada a partir de 1946, pela Organização Internacional do trabalho (OIT) e textos constitucionais., definida como:

[...] conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes. (MARTINEZ, 2020 p. 73)

Ainda, o surgimento do direito do trabalho no Brasil sofreu a influência de fatores externos e internos, onde o primeiro sucedeu das transformações no direito Europeu referentes a proteção ao trabalhador e o segundo devido ao movimento operário dos imigrantes europeus, o surto industrial, a política de Getúlio Vargas e o início do sindicalismo em 1870. Em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho brasileira e em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante disso é possível notar que o direito do trabalho regula as relações individuais e coletivas do trabalho. Hoje regido pela lei, pelo contrato individual, pelo regulamento interno de trabalho elaborado pela empresa e por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

## 2.1 A JORNADA DE TRABALHO E OS LIMITES LEGAIS ESTABELECIDOS PELA LEI BRASILEIRA

A limitação da jornada de trabalho foi uma grande conquista dos trabalhadores, hoje é um dos princípios fundamentais do cidadão, além das férias remuneradas, repouso semanal remunerado, intervalo intrajornada, entre outros direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

A jornada de trabalho é relativa ao tempo em que o empregado fica a disposição do empregador durante o dia, sendo que sua regulamentação está prevista no art. 58 e 58-A da CTL, e no art. 7º da Constituição Federal respectivamente, vejamos:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a

possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Nesta visão, a legislação brasileira impôs limites legais a jornada de trabalho com o intuito de preservar o trabalhador e seus direitos fundamentais contra abusos e cargas horárias exaustivas e prejudiciais a sua saúde física e mental, na relação entre empregado e empregador.

Portanto, conforme a Carta Magna do país, a jornada de trabalho não pode ultrapassar oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva que expresse outro limite.

Entretanto, excepcionalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o trabalhador poderá laborar até duas horas extraordinárias diariamente, com o acréscimo de no mínimo 50% à da hora normal, desde que possua acordo anterior, conforme preceitua o art. 59, § 1º da CLT.

## 2.2 A IMPORTÂNCIA DA LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E OS EMPREGADOS EXCLUÍDOS DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A limitação da jornada de trabalho visa garantir os direitos e bem estar dos empregados, uma vez que este é vulnerável na relação de trabalho. Tal limitação a jornada de trabalho e sua divisão equilibrada entre a duração do trabalho e o período de descanso é fundada em três justificativas básicas: a) de natureza biológica, b) social e c) econômica.

a) de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar (MARTINEZ, 2020 p. 674).

Portanto, o objetivo em se limitar a jornada de trabalho é evitar os abusos por parte do empregador, e a proteção ao empregado em relação a uma carga de trabalho exaustiva, que prejudique sua saúde, seu convívio familiar, social, bem como possui suma

importância para a empresa visto que evita desentendimentos, processos e custos desnecessários.

O controle de ponto é a maneira mais eficaz do controle da jornada, de acordo com a CLT art. 74 § 2º, este deve ser feito pelas empresas que possuem mais de 20 funcionários e tem como função controlar o horário de entrada, intervalo e saída dos empregados, sendo um mecanismo muito importante tanto para o empregado quanto para o empregador. Desta forma é possível verificar a frequência, quantidade de horas trabalhadas, bem como os intervalos realizados pelo empregado.

Além disso, o controle da jornada de trabalho através do ponto possibilita a comprovação do cumprimento da obrigação legal, impõe limites e compensa financeiramente, por meio de horas extras ou banco de horas, quando ocorre a extensão dos limites legais durante a jornada de trabalho.

Entretanto, existem alguns empregados que são excluídos do controle de jornada nos limites da lei e sua abrangência, estes estão elencados no artigo 62, incisos I, II e III da Consolidação das leis do Trabalho (CLT), entre eles estão os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de jornada de trabalho, os gerentes que exercem cargo de gestão e os empregados que exercem atividade em regime de teletrabalho que exercem atividade por produção ou tarefa.

Os empregados que exercem “cargo ou função de confiança” incluindo os diretores e gerentes, ou seja, os exercentes de cargo de gestão com poderes gerenciais são os empregados que mais extrapolam horas de trabalho diárias. Contudo, estão excluídos do controle de jornada, todavia, sua gratificação de função não deverá ser inferior a 40% do valor do seu respectivo salário.

O bancário possui regulamentação específica na lei trabalhista, segundo o art. 224 da CLT a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. Todavia, o § 2º especifica que isso não se aplica aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Portanto, o bancário que exerce cargo de confiança pode ser submetido a jornada de 8 (oito) horas diárias. Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho já pacificou seu entendimento em relação ao assunto na súmula nº 101, onde enfatiza que a gratificação

recebida por estes empregados, já remunera às duas horas excedentes da jornada de trabalho.

Desse modo, os empregados que desempenham uma função de confiança possuem peculiaridades em seu contrato de trabalho, sendo uma delas a exclusão do controle de sua jornada, todavia os limites para o exercício do seu trabalho devem ser respeitados.

### 2.3 A LEI Nº 14.442/2022 REGULAMENTOU O TELETRABALHO APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

A Lei nº 14.442/2022 é resultado da medida provisória 1.108/2022 onde em março deste ano foi editada com o objetivo de regulamentar o teletrabalho após a pandemia da Covid-19, sendo necessária tal mudança devido a maior utilização dos formatos de trabalho a distância.

A modalidade do teletrabalho apresentou resultados positivos para as empresas, principalmente com a redução de custos. Contudo, com a proliferação do teletrabalho houve a necessidade de atualização da lei para preencher as lacunas existentes.

No dia 02/09/2022 foi publicada no Diário Oficial da União a Lei 14.442/2022, que dispõe sobre os contratos e o regime de teletrabalho, observam-se abaixo algumas das mudanças mais importantes em relação ao tema aqui explanado.

No que diz respeito ao conceito do teletrabalho, será considerado o regime de trabalho remoto e o regime de trabalho híbrido, quando a prestação de serviços se der fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo, conforme disposto no art. 75 A e seguintes da CLT.

Referente ao uso de equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e outros meios utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal, não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou convenção coletiva de trabalho.

Sobre o contrato de trabalho, a prestação do serviço na modalidade remota ou híbrida deve constar expressamente no contrato individual de cada empregado.

Empregados em regime de teletrabalho por produção ou tarefa, não precisam realizar o controle de jornada, conforme previsto no art. 62, III, da CLT.



Das despesas com o retorno ao trabalho presencial, estas são de responsabilidade do empregado se esta for fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada pelas partes.

Os empregados com deficiência, que possuírem filhos ou crianças sob guarda judicial de até 4 (quatro) anos de idade, deverão possuir prioridade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Para evitar doenças ou acidentes de trabalho o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Foram estas as alterações mais importantes a respeito do teletrabalho, que podem causar impactos econômicos e práticos nas relações de emprego.

Outro ponto importante a ser destacado é que antes da entrada em vigor da nova lei, todos os trabalhadores em teletrabalho eram isentos da marcação de ponto, entretanto a nova alteração determinou que somente os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa estão excluídos de controlar a jornada. Porém tal medida afetou diretamente a maioria dos teletrabalhadores que prestam serviço por jornada e que agora estão obrigados a registrar seus horários.

Com essa alteração legal, as empresas devem se adequar quanto a formalização de seus contratos de trabalho e a forma de controlar a jornada dos teletrabalhadores, que segundo a Portaria 671 do Ministério do Trabalho e Previdência, Seção IV do Capítulo V (Da jornada de trabalho) deverá ser feita pela "anotação da hora de entrada e saída em registro manual, mecânico ou eletrônico".

De acordo com o advogado especializado em direito trabalhista JUBILUT (2022 n.p.)

[...] tal alteração merece uma atenção especial dos operadores de direito, pois afeta diretamente os empregados que estavam desobrigados de anotar seus horários, e agora a situação se inverteu, sendo que o teletrabalhador deve ter sua jornada controlada (exceto aqueles que trabalham por produção ou por tarefa) e voltam a ter direitos, e em caso de atuação extraordinária, receberão horas extras.

Sendo assim, é de extrema importância que as empresas revejam suas políticas organizacionais juntamente com seu setor de recursos humanos, com o fim de evitar riscos trabalhistas decorrentes dessas mudanças trabalhistas recentes.



### 3 O DIREITO A DESCONEXÃO

As mudanças ocorridas na sociedade em relação ao trabalho devido a imersão dos meios digitais facilitaram a comunicação instantânea entre as pessoas.

No âmbito do trabalho e nas relações entre empregado e empregador tais mudança podem ser um problema, pois com a facilidade da comunicação os assuntos relacionados a empresa acabam ultrapassando as horas de trabalho diárias invadindo o horário de descanso do trabalhador, extrapolando assim a jornada de trabalho contratada pela empresa, estipulada na Constituição Federal e na Consolidação das leis do Trabalho.

Em meio ao mundo digital, os trabalhadores estão sendo ameaçados em um dos seus direitos fundamentais que levou anos para ser conquistado, ou seja, a limitação da jornada de trabalho. Conforme dispõe MARTINEZ (2020, p.675) o conceito da jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia.

Já o direito a desconexão, de acordo com NEVES (2022, n.p) trata-se da prerrogativa que todo trabalhador tem que aproveitar o tempo fora de sua jornada de trabalho para atividades de lazer, familiares ou qualquer outra de seu interesse que não esteja relacionada à atividade profissional.

Portanto, o direito a desconexão, está ligado com a duração da jornada de trabalho e as regras inerentes a saúde e segurança laboral do trabalhador, consoante com a CLT.

O artigo 6º da Constituição Federal, estabelece os direito sociais do indivíduo, incluindo o lazer, já o artigo 7º expressa de forma clara o direito a desconexão ao estabelecer a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais ou jornada de trabalho reduzida de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva, repouso semanal, remuneração de serviço extraordinário, gozo de férias anuais remuneradas entre outros.

Ainda, o direito a desconexão está diretamente relacionado ao intervalo intrajornada disposto no art. 611-A, inc. III da CLT, que de acordo com MARTINEZ (2020 p. 794) consiste no intervalo para repouso e alimentação, porém se o empregador, reiteradamente o interromper para atender às necessidades do serviço, será entendido como inexistente o intervalo, pois o trabalhador não terá fruído do seu direito à desconexão.

Insta destacar, que o direito a desconexão esta ligado diretamente no ato de se desconectar das atividades laborais ao término ou intervalo da jornada, e que este direito está estabelecido em lei, devendo portanto ser respeitado.

### 3.1 AS CONSEQUÊNCIAS DE UMA JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA

A limitação da jornada de trabalho sempre foi reivindicada pelos trabalhadores, visto que precisam gerenciar seu tempo entre o trabalho, lazer, família, entre outros. Ressalta-se que o direito a desconexão hoje está diretamente relacionado com as facilidades trazidas pela tecnologia, que deixaram a comunicação quase instantânea. Tal instantaneidade, muitas vezes trás consigo doenças ocupacionais relacionadas a violação do direito a desconexão.

A Constituição Federal dispõe no art. 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

No entanto, apesar do empregado estar amparado pela legislação brasileira, o direito a desconexão vem sendo violado, e como consequência dessa violação surgem as doenças relacionadas com a exaustão, cansaço físico, mental e psicológico, como por exemplo a Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout está ligada diretamente ao direito a desconexão, de acordo com o Ministério da Saúde é também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional classificada como um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Aduz, CALCINI, MORAES (2021, n.p), que a doença, está ligada a uma pressão por maior produtividade, metas excessivas e dedicação demasiada ao trabalho, de modo a acarretar um enorme desgaste ao trabalhador.

Atualmente, é possível verificar que as pessoas buscam maior poder aquisitivo e acúmulo de capital, sem levar em conta na maioria dos casos sua saúde física e

psicológica. Além disso o mercado de trabalho com o auxílio da tecnologia expõe o trabalhador a situações de esgotamento emocional, mental e físico.

Raimundo Simão de Melo (2019, p. 01) afirma que:

Os transtornos mentais estão cada vez mais presentes no mundo do trabalho atual, os quais são provocados, como atestam médicos e psicólogos, pelo assédio moral e sexual, pelas jornadas exaustivas, exigência de metas abusivas, eventos traumáticos, perseguições aos trabalhadores por chefes despreparados e isolamento dos trabalhadores, entre outras formas engendradas com o objetivo de obtenção de mais lucro.

De acordo com Luiz Meneses:

"Seguindo a linha de estudos da OMS, conclui-se que não basta ser apto ao trabalho para se considerar o trabalhador com saúde. O ideal é que o trabalho jamais provoque qualquer dano à saúde do trabalhador. Se o trabalhador modificou o seu estado de saúde em decorrência do trabalho, está clara a ideia de que este dano enquadra-se no grupo de patologia cujo agente nocivo compreende a organização de trabalho, ou seja, o trabalho em turno extenuante, excessivo, repetitivo e que provoca uma atitude de quase autômato, por exemplo".

Ainda, conforme a Associação Brasileira de Medicina do Trabalho, desde 1 de janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde classificou a Síndrome de Burnout (CID11) como um transtorno decorrente do trabalho. Tal reconhecimento trará consequências jurídicas nos processos trabalhistas.

Como por exemplo, se um trabalhador entrar com uma ação na justiça do trabalho por causa da Síndrome de Burnout e nas provas juntadas nos autos comprovarem que a doença é decorrente do trabalho, a empresa poderá ser responsabilizada até mesmo a pagar uma indenização ao trabalhador, tornando um risco jurídico e financeiro para a empresa.

Sendo assim, o ideal é que os empregadores se atentem em manter um ambiente de trabalho saudável, consequentemente cuidem da saúde física e psicológica de seus empregados, uma vez que o direito a desconexão é inerente a todo o cidadão. Além disso, o aperfeiçoamento da comunicação é muito importante, a fim de evitar metas abusivas, bem como o respeito a jornada de trabalho.

Aduz ainda, Raimundo Simão de Melo, que:

Evitar transtornos mentais relacionados ao trabalho é desafio a ser enfrentado nas novas formas de organização do trabalho não apenas para garantir o direito dos trabalhadores à saúde, mas também como forma de diminuir os custos do

trabalho e da Previdência Social, pois, no final das contas, trata-se de questão de ordem pública e de relevante interesse social (MELO, 2019, p. 01).

Para que esses transtornos sejam evitados, os especialistas orientam os trabalhadores a procurarem atendimento médico assim que perceberem os primeiros sintoma da doença, que segundo FERNANDES (2021 p. 306) as medidas serão as seguintes:

“[...] o médico prescreve atestado ao empregado que lhe dará direito a uma licença médica por um período mínimo de 15 dias, tempo no qual a remuneração é mantida pela empresa. Caso a licença se estenda por tempo maior, o trabalhador passa a contar com o benefício de auxílio-doença do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Entretanto, “Uma vez comprovada a doença ocupacional, o trabalhador afastado pelo INSS tem direito à estabilidade por um período de 12 meses no emprego”.

Além disso, é necessário que o trabalhador passe pela perícia médica para garantir o recebimento do auxílio por incapacidade temporária. Caso o trabalhador não recupere a capacidade de trabalho, será concedido o direito à aposentadoria por invalidez.

Perante o exposto, as empresas deverão incentivar os seus empregados a buscar ajuda médica especializada assim que observarem os primeiros sinais da Síndrome. Segundo a Revista Proteção e a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) as empresas precisam:

(...) se posicionar de forma mais proativa nas questões de saúde integral para mitigar os riscos. A prevenção é fundamental e o setor de Recursos Humanos (RH) deve ficar atento aos seus colaboradores. A conscientização e a inclusão de palestras sobre saúde mental são algumas medidas que o RH pode sugerir. Vale também criar políticas de boa convivência entre os funcionários em todos os níveis de hierarquia. A motivação é fundamental para zelar e manter a saúde mental dos colaboradores continuamente).

Nota-se que agir preventivamente é a melhor opção para os empregadores, que visam evitar, atestados, faltas, afastamentos, aposentadorias precoces ou até mesmo indenizações. Portanto, evitar os transtornos mentais relacionados ao trabalho é algo desafiador, porém muito necessário, uma vez que a conscientização dos empregados e empregadores em respeitar a jornada de trabalho e o direito a desconexão somente trará benefícios para ambos os lados da relação de trabalho e inclusive para o Estado com a redução de pagamentos de auxílios doença.

Destaca-se, que a Síndrome de Burnout pode causar a rescisão indireta do contrato de trabalho conforme previsão legal no art. 483 da CLT.

Segundo Ferreira (2021 n.p), a dispensa indireta caracteriza-se como a forma de extinção do contrato por iniciativa do empregado, trata-se do ato que manifesta a resolução do contrato em virtude de inexecução contratual por parte do empregador.

A rescisão indireta é realizada através de uma ação trabalhista, onde o trabalhador deverá juntar todas provas pertinentes ao caso, e demonstrar que as condições que levaram ao esgotamento continuam presentes no caso concreto.

#### 4 DIREITO COMPARADO

Diante as consequências trazidas a saúde do trabalhador por causa da desconexão em face as tecnologias presentes de forma instantânea, alguns países visando a proteção e saúde do empregado, bem como agir de modo preventivo aos danos que podem futuramente ocorrer, passam a prever em seus ordenamentos jurídicos leis condizentes com o direito a desconexão.

O direito à desconexão surgiu como um direito legal na França no ano de 2016 se espalhando para outros países na Europa, logo pós alcançando os países da América do Sul. Abaixo será analisado algumas das legislações existentes.

Na França, de acordo com o site do ministério de trabalho, a reforma trabalhista de 2016, promulgou a lei conhecida como “*Loi travail ou Loi El Khomri*” artigo L. 2242-17, 7º do Código do Trabalho Francês, que dispõe sobre o direito à desconexão, onde as empresas com mais de 50 funcionários terão o dever de implantar instrumentos de regulação das ferramentas digitais. Estas medidas visarão assegurar o cumprimento do tempo de descanso, licença, férias, bem como o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar do trabalhador.

Ainda alguns acordos coletivos mencionam algumas atitudes a serem tomadas para que se respeite o direito a desconexão do trabalho, entre eles:

“o bloqueio de acesso ao e-mail corporativo durante o tempo de repouso do trabalhador; ativação de mensagens automáticas de ausência e reorientação de e-mails; ferramenta de programação do horário de envio de e-mails; configuração de pop-ups em caso de conexão excessiva ou instalação de software que permite o registro remoto de conexão fora da jornada de trabalho”. (GARIAU 2020 n.p)

Para as empresas que possuem menos de 50 funcionários segundo GARIAU (2020 n.p) essas exigências não são obrigatórias, todavia, é prudente que estabelecer regras para

desconexão, pois provavelmente ao ser ajuizada ação, o juiz condenará o empregador que não assegurar a seus trabalhadores o direito à desconexão.

Na Argentina segundo a revista Uni Professionals & Managers, foi aprovada a Lei 27.555/2020 que dispõe sobre o teletrabalho, onde no seu art. 5º refere sobre o direito a desconexão, trazendo que os trabalhadores de modalidade remota têm o direito a se desconectar das ferramentas de trabalho digital nos períodos fora da jornada laboral, além de estipular que o empregador não pode se comunicar ou requisitar o empregado fora do horário estipulado.

Artigo 5º - Direito à desconexão digital. A pessoa que trabalha na modalidade de teletrabalho terá o direito de não ser contactado e desligar-se de dispositivos digitais e/ou tecnologias de informação e comunicação, fora do seu expediente e durante os períodos de licença. Você não pode ser penalizado por fazer uso deste direito. O empregador não pode exigir que o trabalhador exerça tarefas, nem enviar comunicações, por qualquer meio, fora da jornada de trabalho (ARGENTINA, Lei 27.555/2020).

Ainda conforme a mesma fonte, o Chile em março de 2020 em meio a pandemia da covid-19 aprovou a Lei 21.2020 referente ao teletrabalho, conforme dados da biblioteca do congresso nacional do Chile a referida lei prevê no artigo 152 J - que nos casos dos trabalhadores remotos ou teletrabalhadores excluídos da limitação do horário de trabalho, o empregador deverá respeitar o seu direito de desligar, e este não será obrigado a responder as comunicações, a desconexão deverá ser de pelo menos doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas. Dessa forma em nenhum caso o empregador possa estabelecer comunicações nos dias de descanso, licenças e férias.

Portanto, é possível notar uma mudança de paradigma e proteção ao trabalhador em diversos países, devido as recentes adesões as modalidades de trabalho remoto após a pandemia da covid-19, principalmente com a facilidade de comunicação em meio a era digital e o desrespeito ao direito de desconexão do trabalhador, com o intuito de evitar doenças ocupacionais, gastos excessivos e conseqüentemente processos judiciais.

## **5 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL EM RELAÇÃO AO DIREITO A DESCONEXÃO**

A Constituição Federal no art. 7º prevê o direito ao descanso como um dos direitos fundamentais do trabalhador, além disso a doutrina e a jurisprudência entende que o

direito a desconexão está relacionado com a dignidade da pessoa humana, para tanto é indispensável verificar a atuação do judiciário e seu posicionamento em relação ao direito a desconexão, nas jurisprudências abaixo:

INTERVALO INTRAJORNADA, JORNADA NOTURNA, HORAS EXTRAS, HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA E LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. O intervalo intrajornada, destinado a repouso e alimentação, mostra-se imprescindível ao equilíbrio físico e psicológico do empregado concorrendo para a recuperação de suas energias, restou evidente que não havia tempo fixado para desconexão pelo reclamante, para que pudesse, por exemplo, ausentar-se da mesa de trabalho, pois ela ficaria desguarnecida, motivo pelo qual permanecia no local à disposição para exercer suas funções na estação, podendo ser demandado a qualquer momento, mantendo-se, portanto, em atividade. Nesse sentido a jurisprudência, sobre o direito à desconexão no período de intervalo, para garantir o restabelecimento físico e mental do empregado.(...) Assim, reconheço a supressão total do intervalo intrajornada, de uma hora diária, em violação à ordem legal. Reformo parcialmente para limitar a condenação do intervalo alimentar ao adicional de horas extras a partir de 11/11/2017. ACORDAM os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA e das contrarrazões apresentadas, e, no mérito, por igual votação, DAR PARCIAL PROVIMENTO ao apelo para, limitar a condenação do intervalo alimentar ao adicional de horas extras a partir de 11/11/2017. TRT-PR-ROT 0000765-56.2020.5.09.0660-ACO-31148-2007 – 7ª. TURMA Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO Publicado no TRT9 em 20/09/2021.

No julgado o entendimento dos magistrados foi no sentido de reconhecer que o direito a desconexão do trabalhador foi desrespeitado, visto que no caso concreto não desfrutava de seu horário intrajornada para alimentação, desconexão, reestabelecimento físico, e mental. Ainda traz na sua fundamentação que é imprescindível ao equilíbrio físico e psicológico do empregado a desconexão para que este recupere as suas energias.

Cabendo portanto, ao empregador arcar com o pagamento de horas extraordinárias pelo período suprimido, em virtude da violação da ordem legal e diante da comprovação de que o trabalhador não podia se ausentar da sua estação de trabalho para usufruir do seu descanso legal.

Todavia, existem entendimentos que negaram o pedido de condenação referente a indenização por dano extrapatrimonial pelo descumprimento do direito a desconexão. Conforme se constata na seguinte decisão:

INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. Trata-se de violação específica ao comando do art. 6º do Texto Constitucional, tendo em vista a privação do indivíduo-trabalhador do acesso aos seus direitos sociais. Assim, é o dano decorrente da violação do direito à desconexão do empregado, privando-o do seu convívio familiar e comunitário alija-se o indivíduo do seu direito ao projeto de vida (planejamento de longo prazo) e a vida de relação



(interação social). Além disso, há transgressão ao art. 7º, XXII, da Constituição da República, uma vez que o sobrelabor excessivo aumenta o risco de acidente de trabalho e prejudica a higidez física e psíquica do empregado. Também, viola-se o inciso XIII do já mencionado dispositivo, tendo em vista a constante superação da jornada diária e semanal máxima. Nesse sentido, por se tratar de espécie de dano extrapatrimonial, a responsabilidade por dano existencial pauta-se nos requisitos dos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002, a saber: ato ilícito voluntário; dano;nexo causal entre o ato e o dano; e, culpa do agente. Ressalta-se, nesse íterim, que a jurisprudência dominante do C.TST, no tocante ao tema em análise, é no sentido de que a realização de jornada excessiva, por si só, não configura o dano existencial, isto é, não gera o dano in re ipsa, devendo, o empregado, comprovar especificamente o dano ao seu projeto de vida e à sua vida de relação. In casu, muito embora tenha sido constatada a realização de horas extras registradas em cartões de ponto e pagas em contracheque, não fora comprovado concretamente, pelo reclamante, o dano alegado em sua exordial. Pelo exposto, com base na já mencionada jurisprudência do C.TST e no art. 818, inciso I da CLT, julgo improcedente o pedido de condenação da reclamada em indenização por dano extrapatrimonial. TRT2-SP ATSum 1000650-89.2021.5.02.0203 JUIZA CAMILA PIMENTEL DE OLIVEIRA FERREIRA, Publicado no TRT2 em 14/10/2022.

Diante da Decisão proferida acima, é possível verificar que apesar do direito a desconexão ser inerente a dignidade da pessoa humana e fazer parte dos direitos sociais do indivíduo previsto na Constituição Federal, se faz necessário comprovar especificamente que no caso concreto que o direito a desconexão foi suprimido, que houve dano extrapatrimonial ao projeto de vida e na relação familiar do empregado, ou seja, quando se tratar de dano extrapatrimonial se faz necessário comprovar que o dano não decorre somente do excesso de jornada, mas de um efetivo prejuízo ou ofensa aos direitos da personalidade.

Oportuno se faz colacionar o entendimento jurisprudencial referente a síndrome de burnout e o direito a desconexão:

**DOENÇA OCUPACIONAL HORAS EXTRAORDINÁRIAS INTERVALO INTEJORNADA DANOS MATERIAIS E MORAIS** Os pedidos estão embasados na alegação de doença ocupacional. Narra a reclamante que em razão das atividades desempenhadas em favor da reclamada, submetida a cobranças excessivas e tratamento abusivo, teria sido acometida por Transtornos ansiosos (CID F41), Transtorno misto ansioso e depressivo (CID F41.2) e Síndrome de Burnout (CID Z73), o assédio moral, ao qual pretende a autora atribuir o desencadeamento da doença, trata de conduta que causa constrangimento à pessoa, de forma repetida e prolongada, capaz de causar ofensa à personalidade, dignidade e integridade psíquica, e que tem por efeito excluir a posição da vítima no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho. Cabe lembrar que compete ao empregador a garantia de ambiente de trabalho sadio, livre de situações que causem dano à saúde física ou psíquica do trabalhador, sob pena de ser responsabilizado pelos atos do agressor. Contudo, configurada a lesão e reconhecido o nexo de causalidade, sob o aspecto da existência de ainda que doença de cunho ocupacional não incapacitante -, presume-se o abalo moral. No que se refere à culpa, o

trabalhador nunca tem a posse de sua própria segurança, mas é beneficiário dela. Incumbe, dessa forma, ao empregador garantir não só a segurança no local de trabalho, como também eliminar toda e qualquer conduta de risco nesse ambiente, instruindo empregados e seus prepostos, de maneira a se evitar acidentes de trabalho ou doença ocupacional (art. 157, II, e 166da CLT). Em se tratando de conduta ilegal (art. 9º da CLT), nos termos do art. 186 do CC, defiro indenização por dano moral, que neste caso é presumível “ipso facto”. Atendendo às particularidades do caso, concernente à gravidade da lesão, a possibilidade de sua superação física e psicológica, assim como o potencial econômico do ofensor e o contexto remuneratório do ofendido, arbitro a importância de R\$20.000,00, incluindo-se nesse a reparação por dano à moral e, por quantum consequência, à saúde da trabalhadora TRT2-SP ATOrd 1000238-26.2022.5.02.0074, FABIO MOTERANI Juiz do Trabalho Substituto Publicado no PJETRT2 em 21/09/2022.

No que tange a doença ocupacional vários fatores contribuíram para o desencadeamento da Síndrome de burnout no caso colacionado acima, onde houve constrangimento, ofensa a dignidade, personalidade e integridade psíquica da empregada no ambiente de trabalho, conforme o entendimento dos magistrados incumbe o empregador garantir a segurança no local de trabalho e eliminar qualquer conduta que traga risco ao trabalhador, para evitar acidente de trabalho ou até mesmo doença ocupacional, sob pena de reparação do dano. Para tanto, a empresa requerida foi incumbida a pagar a título de indenização de danos morais o importe de R\$20.000,00 (vinte mil reais), devido a gravidade da lesão causada a trabalhadora.

Portanto, fica evidenciado que o entendimento jurisprudencial visa proteger o direito a desconexão com o objetivo de proteger a saúde do empregado, mas age com cautela em relação aos danos extrapatrimoniais com o intuito de evitar enriquecimento ilícito.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo demonstrou que o trabalho faz parte da existência humana, entretanto, é importante estabelecer limites legais para preservar a saúde física e mental das pessoas nas relações de trabalho, principalmente referente as facilidades tecnológicas e a instantaneidade dos meios de comunicação, que por muitas vezes ultrapassam os limites da jornada de trabalho, gerando desconforto, esgotamento, doenças ocupacionais, entre outras consequências.

O direito a desconexão consiste no direito do trabalhador se desvincular das suas atividades laborais e ter a plena liberdade de dispor do seu tempo conforme lhe convier, visando seu descanso físico, mental, projeto de vida, relação familiar ou social.

O cerceamento desse direito acarreta reflexos ao empregador, como o pagamento de horas extras, adicionais noturno, indenizações, afastamentos, entre outros. Sendo que a maior interferência ao direito a desconexão ocorre na extrapolação da jornada de trabalho e nos intervalos intrajornada. Além disso, a repercussão causada pela inobservância vai além dos valores pecuniários, invadindo a saúde física e psíquica do empregado.

Todavia a observância ao direito a desconexão traz benefícios a ambas as partes da relação de trabalho evitando despesas ao empregador decorrentes de afastamentos ou acidentes de trabalho em decorrência de jornadas excessivas. E ao empregado trabalhar com sua força de trabalho integral, além de estar bem fisicamente e psicologicamente.

O desrespeito ao direito a desconexão vem sendo discutido nos Tribunais do Trabalho, e seu entendimento é pacificado conforme visto nas decisões já elencadas, onde no primeiro julgado o magistrado do TRT 9 reconheceu que o direito a desconexão foi desrespeitado pelo fato de que o trabalhador não desfrutava de seu horário intrajornada, o recurso foi julgado procedente em relação ao direito a desconexão, cabendo ao empregador o pagamento de horas extraordinárias.

Por sua vez, no que tange ao dano extrapatrimonial, no segundo julgado o magistrado do TRT 2 se posicionou no sentido que a simples realização de jornada excessiva, por si só, não configura dano existencial, devendo ser comprovado o dano ao projeto de vida, como tal dano não foi comprovado, o recurso foi julgado improcedente.

Por conseguinte, no último julgado apresentado do TRT 2, a parte provou o dano existencial causado pelo descumprimento do direito a desconexão e suas consequências psicológicas, o recurso foi julgado procedente, sendo a empresa condenada a pagar os danos extrapatrimoniais sofridos pelo trabalhador.

Portanto, o posicionamento majoritário entende que o direito a desconexão do empregado visa preservar também os direitos conexos com o descanso, lazer, vida privada e projeto familiar, preservando dessa forma um dos direitos fundamentais do trabalhador elencado na Constituição Federal, qual seja, o direito a dignidade da pessoa humana.

Assim, ressalta-se a necessidade de conscientizar empregadores e empregados quanto a importância dos limites da jornada de trabalho e seus intervalos, vislumbrando os ganhos no bem estar social para ambas as partes.

## REFERÊNCIAS

ABMT – **Associação Brasileira de Medicina do Trabalho** Disponível em: <https://www.abmt.org.br/noticias/para-oms-síndrome-de-burnout-passara-a-ser-doenca-do-trabalho-em-2022/>. Acesso em 15 out 2022

ALVES, Julia. **História do trabalho** – como surgiu e principais regimes, Conhecimento científico, Goiás 03 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://conhecimentocientifico.com/historia-do-trabalho/> Acesso em 05 nov. 2022.

ARGENTINA, Congresso da nação Argentina, Lei 27.555, Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>. Acesso em: 09 nov 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 17.ago. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 17.ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022. Dispõe sobre o **pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm). Acesso em: 17 ago 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região **ATOrd 10001000238-26.2022.5.02.0074** FABIO MOTERANI. Juiz do Trabalho Substituto. Publicado em 21/09/2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000238-26.2022.5.02.0074/1#caa92e8>. Acesso em 16 out 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região **ATSum 1000650-89.2021.5.02.0203** Juiza CAMILA PIMENTEL DE OLIVEIRA FERREIRA. Publicado em 14/10/2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000650-89.2021.5.02.0203/1#caa92e8>. Acesso em 16 out 2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). **Acórdão: 0000765-56.2020.5.09.0660**. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 09/09/2021. Publicado no DEJT em 20/09/2021. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/pzxc2>. Acesso em 16 de out de 2022

CALCINI Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi, Burnout: **a nova doença ocupacional com responsabilidade empresarial**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-dez-16/pratica-trabalhista-síndrome-burnout-doenca-ocupacional-trabalho-responsabilidade-empresarial> Acesso em 02.out. 2022

CHILE, **Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile** / BCN, Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2022-11-01&idParte=10110730>. (tradução do site). Acesso em 09 de nov de 2022.

FERNANDES Cíntia, **Constituição, Economia e Desenvolvimento**: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, v. 13, n. 25, ago./dez. 2021 p. 306). Disponível em: <http://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/issue/view/28/30>. Acesso em 21/08/2022

FERREIRA, Priscila, **DIREITO DO TRABALHO**, 1ª ed.- São Paulo: Rideel, 2021.

FRANÇA *Ministère Du Travail, Du Plein Emploi Et de L'insertion* (ministério do trabalho, emprego pleno e integração). Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion>. (tradução do site). Acesso em 05 de novembro de 2022.

GAURIAL, Rosane **direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. estudo comparado franco-brasileiro**, artigo ano X, n.93 out 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180194/2020\\_gauriau\\_rosane\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180194/2020_gauriau_rosane_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 09 de nov de 2022.

JUBILUT, Leonardo. **Revista Consultor Jurídico**, 25 de setembro de 2022, 13h06. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-25/leonardo-jubilut-muda-teletrabalhador>. Acesso em 25 de setembro de 2022.

MARTINEZ, Luciano, **CURSO DE DIREITO DO TRBALHO**, 11ª ed. – São Paulo, SP: Saraiva Educação, 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Transtornos mentais estão cada vez mais presentes no trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-08/reflexoes-trabalhistas-transtornos-mentais-cada-vez-presentes-trabalho>. Acesso em: 03 out. 2022.

MENESES Luiz A **Dignidade do trabalhador e o equilíbrio no meio ambiente de trabalho**. Revista do Departamento de Direito Social do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP, volume 7, número 1, julho de 2015 / 2016. Luiz Manoel Andrade Meneses — juiz titular da 3ª Vara do Trabalho de Aracaju / SE.

MINASSIAN, Georges Eduardo Capps, TRAVANCA, Thays. **Regulamentação salarial e de jornada de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-09/regulamentacao-reducao-salarial-jornada-trabalho>. Acesso em: 21.ago. 2022.

MONTEIRO, Fagner Cesar Lobo, **Direito a desconexão como direito fundamental do trabalhador**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>. Acesso em: 21.ago. 2022.

NEVES, Aline, **Férias e direito a desconexão.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-30/aline-neves-ferias-direito-desconexao>. Acesso em: 02.out. 2022.

PASTORE, Eduardo. **A ultra conexão se coíbe com mudança de comportamento, e não das leis Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 8 de fevereiro de 2021, 16h24 Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/eduardo-pastoreultraconexao-direito-desconexao>. Acesso em 05 nov. 2022.

PAUTA, Jurídica. **Trabalhador com síndrome de burnout tem direito a licença médica; entenda os direitos e conheça a doença.** Disponível em: <https://pautajuridicabr.jusbrasil.com.br/noticias/1199462583/trabalhador-com-sindrome-de-burnout-tem-direito-a-licenca-medica-entenda-os-direitos-e-conheca-a-doenca>,

SILVA, Daniel Neves. **"Revolução Industrial"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em 25 de setembro de 2022.