

O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO: DESAFIOS JURÍDICOS E IMPLICAÇÕES PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL

TELEWORKING AND THE RIGHT TO DISCONNECT: LEGAL CHALLENGES AND IMPLICATIONS FOR WORKERS' HEALTH IN BRAZIL

Artigo submetido em 05 de junho de 2025

Artigo aprovado em 06 de junho de 2025

Artigo publicado em 06 de junho de 2025

Cognitio Juris

Volume 15 - Número 58 - 2025

ISSN 2236-3009

Autor(es):

Jânio Potengi Cirqueira de Carvalho[1]

Jefferson Franco Silva[2]

RESUMO: Este artigo analisa as implicações do direito à desconexão no contexto do teletrabalho, com ênfase na proteção da saúde e bem-estar do trabalhador. A regulamentação do teletrabalho no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, exclui os teletrabalhadores do controle de jornada (art. 62, inciso III da CLT), o que pode resultar em jornadas de trabalho prolongadas e dificultar a separação entre a vida

peçoal e profissional. Esse cenário tem implicações diretas na saúde mental dos trabalhadores, com o aumento de casos de estresse, ansiedade e síndrome de *burnout*, condições frequentemente associadas à sobrecarga de trabalho e à falta de períodos adequados de descanso. O direito à desconexão, que visa garantir que o trabalhador tenha tempo para se desligar do trabalho fora do horário estabelecido, é uma medida preventiva importante para mitigar esses danos. O estudo também discute os desafios para a implementação desse direito no Brasil, analisando a experiência de países como França e Espanha, que já adotaram legislações específicas sobre o tema. A pesquisa ainda examina o papel das empresas e sindicatos na criação de políticas que promovam o bem-estar dos trabalhadores e a implementação do direito à desconexão de forma eficaz.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito à Desconexão. Saúde Mental. Regulamentação. Jornada de Trabalho.

ABSTRACT: This article examines the implications of the right to disconnect in the context of teleworking, focusing on the protection of workers' health and well-being. Telework regulation in Brazil, particularly after the Labor Reform of 2017, excludes teleworkers from the control of working hours (Article 62, item III of the CLT), which may lead to extended working hours and hinder the separation between personal and professional life. This scenario has direct implications for workers' mental health, with an increase in cases of stress, anxiety, and burnout syndrome, conditions often associated with work overload and insufficient rest periods. The right to disconnect, which aims to ensure that workers have time to disengage from work outside their established hours, is an important preventive measure to mitigate these damages. The study also discusses the challenges of implementing this right in Brazil, analyzing the experience of countries such as France and Spain, which have already adopted specific legislation on the subject. The research further examines the role of companies and unions in creating policies that promote workers' well-being and the effective implementation of the right to disconnect.

Keywords: Teleworking. Right to Disconnect. Mental Health. Regulation. Working Hours.

1 INTRODUÇÃO

A evolução das relações de trabalho ao longo da história reflete as transformações econômicas, tecnológicas e sociais que moldaram a sociedade. Desde a Revolução Industrial, as inovações tecnológicas têm sido determinantes na redefinição dos modelos de trabalho, impulsionando mudanças que permitem maior flexibilidade e eficiência.

No entanto, essas transformações também trazem consigo novos desafios, especialmente no que diz respeito à saúde mental e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O teletrabalho, modalidade que se consolidou no Brasil com a Reforma Trabalhista de 2017, surge como uma resposta a essas novas exigências, oferecendo aos trabalhadores a possibilidade de trabalhar à distância, com flexibilidade de horários e redução de custos para as empresas.

Contudo, embora apresente vantagens, o teletrabalho também levanta questões cruciais, em especial no que tange ao direito à desconexão e à proteção da saúde do trabalhador.

Com a regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, os trabalhadores remotos foram excluídos do controle tradicional de jornada (art. 62, inciso III da CLT), o que, por um lado, promove maior autonomia e flexibilidade, mas, por outro, pode resultar na ampliação da jornada de trabalho de maneira não supervisionada, prejudicando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Sem limites claros para a carga horária, muitos teletrabalhadores acabam estendendo suas atividades para além do horário convencional, o que pode acarretar sérios impactos na saúde, como estresse crônico, ansiedade e síndrome de *burnout*.

Nesse contexto, a necessidade de uma regulamentação mais robusta e eficaz se torna

premente, especialmente no que diz respeito à proteção do direito à desconexão – o direito do trabalhador de se desligar do trabalho fora do seu horário contratual, sem sofrer penalidades ou cobranças.

Diante disso, o objetivo deste estudo é analisar os efeitos do teletrabalho sobre a saúde e o bem-estar do trabalhador no Brasil, com ênfase nos desafios jurídicos que emergem da falta de uma legislação clara sobre o direito à desconexão.

A pesquisa pretende investigar como a ausência de regulamentação efetiva impacta a jornada de trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de explorar as implicações para a saúde mental dos trabalhadores, como o aumento dos quadros de estresse, ansiedade e *burnout*.

A pesquisa também buscará entender as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores brasileiros diante da falta de limites claros para o horário de trabalho e as consequências jurídicas dessa lacuna.

A relevância desta pesquisa está no fato de que, embora o teletrabalho tenha se consolidado como uma modalidade vantajosa tanto para empregadores quanto para empregados, ele não está isento de desafios significativos, especialmente no que diz respeito à saúde mental e à regulamentação de direitos fundamentais.

A ausência de uma legislação clara e específica sobre o direito à desconexão no Brasil deixa os trabalhadores vulneráveis à sobrecarga de trabalho, afetando sua saúde física e mental.

A justificativa para este estudo se baseia na necessidade urgente de uma abordagem mais rigorosa, que proteja os direitos dos trabalhadores e promova um ambiente de trabalho equilibrado e saudável, tanto para o trabalhador quanto para as empresas.

Além disso, a comparação com países que já regulamentaram efetivamente o direito à desconexão, como França e Espanha, permitirá identificar boas práticas que possam ser

adaptadas à realidade brasileira, contribuindo para o desenvolvimento de um marco jurídico mais eficaz e protetivo.

2. ASPECTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO

O teletrabalho no Brasil foi regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467, que introduziu o artigo 75-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta regulamentação foi uma tentativa de adaptar a legislação trabalhista à realidade imposta pelas novas tecnologias de comunicação, as quais possibilitam a execução de atividades fora das dependências da empresa.

Com a utilização de ferramentas como internet, smartphones e plataformas de videoconferência, o trabalho remoto se tornou uma alternativa viável tanto para empregadores quanto para empregados. O teletrabalho se caracteriza pela flexibilidade na gestão do tempo e na eliminação de custos com transporte e infraestrutura física, sendo amplamente adotado por empresas em diversos setores (GOMES, 2018).

Entretanto, a Reforma Trabalhista trouxe um aspecto controverso: a exclusão dos teletrabalhadores do controle de jornada, conforme o artigo 62, inciso III da CLT. Este artigo isenta o trabalhador em regime de teletrabalho de controlar as horas trabalhadas e, conseqüentemente, dos limites de jornada previstos pela CLT.

Essa flexibilização, que à primeira vista parece vantajosa, tem gerado sérias conseqüências, uma vez que muitos trabalhadores acabam por realizar jornadas excessivas, sem as devidas pausas e compensações. O aumento do tempo de trabalho sem um controle adequado prejudica não só o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, mas também a saúde do trabalhador, pois ele se vê forçado a trabalhar além dos limites estabelecidos para sua jornada.

A falta de controle sobre as horas trabalhadas dificulta a implementação de mecanismos que

garantam o direito à desconexão, que, como será discutido mais adiante, é fundamental para proteger a saúde mental e física dos trabalhadores. O direito à desconexão refere-se à capacidade do trabalhador de se desligar das atividades laborais fora do seu horário de expediente, sem ser incomodado por demandas de trabalho.

A impossibilidade de controlar a jornada de trabalho e o crescente uso de tecnologias de comunicação sem limites claros para o tempo de trabalho expõem o trabalhador a um risco maior de desenvolvimento de condições como a síndrome de *burnout*, estresse crônico e outros transtornos relacionados à sobrecarga de trabalho. A ausência de controle rigoroso da jornada de trabalho, que deveria beneficiar os trabalhadores, resultou, na prática, em uma jornada excessiva, sem a devida compensação de horas e períodos de descanso (AMADO, 2018).

A ausência de regulamentação mais robusta sobre o controle de jornada no teletrabalho também compromete a garantia de uma carga horária equilibrada, prejudicando, assim, o direito à qualidade de vida e à saúde do trabalhador. Conforme destacado por Silva (2019), “Na verdade, o teletrabalho, por ser uma forma de trabalho que dispensa a presença física, gera um grande desafio no controle de jornada, comprometendo, em muitos casos, a capacidade de regular a carga horária”. Este cenário torna-se ainda mais problemático quando observamos a relação direta entre o excesso de horas trabalhadas e o aumento de doenças ocupacionais, como o estresse e os transtornos psicológicos.

A flexibilização da jornada de trabalho no teletrabalho, se não devidamente regulamentada, pode agravar a desigualdade entre empregador e empregado. Embora o trabalhador tenha uma maior liberdade na gestão de seu tempo, ele também se vê desprotegido, sem a garantia de que não será sobrecarregado. Isso implica em uma falta de um parâmetro jurídico claro sobre os limites do tempo de trabalho, e em muitos casos, o trabalhador acaba sendo pressionado a trabalhar além do seu horário habitual, seja por medo de represálias ou pela necessidade de atender a prazos e demandas.

A exclusão do controle de jornada levanta sérias questões quanto à proteção da saúde do trabalhador. A flexibilidade da gestão da jornada, ao invés de ser um benefício, muitas vezes se converte em sobrecarga, afetando negativamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (BARBOSA JUNIOR, 2021). A dificuldade em regulamentar adequadamente a jornada de trabalho no teletrabalho, somada à falta de políticas claras para garantir o direito à desconexão, tem implicações significativas para a saúde mental do trabalhador, como o aumento de quadros de estresse, ansiedade e até síndrome de *burnout* (LIMA, 2024).

Ainda, a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada implica em desafios para garantir a sua proteção jurídica em situações de litígios sobre horas extras, descanso semanal remunerado e compensações. A jurisprudência brasileira tem demonstrado que a ausência de regras claras sobre teletrabalho no contrato de trabalho cria um ambiente jurídico propenso a disputas, especialmente quando se trata da sobrecarga de trabalho e da cobrança por resultados em prazos cada vez mais curtos. Em relação a esse ponto, Lima e Silva (2019) afirmam que “a legislação brasileira ainda carece de aperfeiçoamentos para garantir que a flexibilidade no teletrabalho não prejudique a saúde do trabalhador e que o direito ao descanso seja efetivamente respeitado”.

A regulamentação do teletrabalho também se depara com desafios relacionados à fiscalização. Em ambientes de trabalho tradicional, a jornada de trabalho pode ser monitorada por meio de sistemas de controle de ponto e vigilância direta. No entanto, no teletrabalho, a fiscalização torna-se mais difícil, o que dificulta a garantia dos direitos trabalhistas e expõe os trabalhadores a abusos. Com isso, a implementação do direito à desconexão, como forma de resguardar a saúde e a integridade do trabalhador, torna-se uma necessidade urgente que demanda uma legislação mais rigorosa.

Com a crescente adoção do teletrabalho em diversos setores da economia, a discussão sobre a regulamentação das condições de trabalho e a proteção do direito à desconexão se torna cada vez mais relevante. A dificuldade de distinguir entre os momentos de trabalho e

descanso, exacerbada pela onipresença das tecnologias, traz novos desafios para a legislação trabalhista brasileira.

Segundo Andrade e Souza (2021):

[...] é essencial que a legislação trabalhista evolua para garantir um equilíbrio entre a flexibilidade desejada pelo teletrabalhador e as proteções necessárias para evitar a exploração e a violação de seus direitos fundamentais.

Em relação a outros países, como França e Espanha, que já implementaram legislações específicas para garantir o direito à desconexão, o Brasil ainda se encontra em um estágio inicial de desenvolvimento legal. O estudo comparativo entre as legislações de diferentes países permite observar a eficácia de políticas públicas que equilibram a flexibilidade no trabalho remoto com a proteção da saúde do trabalhador. Na França, por exemplo, a legislação exige que as empresas adotem mecanismos que garantam o direito à desconexão, especialmente em setores onde as jornadas de trabalho podem ser intensas (MARTINS, 2019). Em contraste, o Brasil carece de um marco regulatório que estabeleça uma proteção clara e efetiva para o teletrabalhador, levando à necessidade de uma reformulação das normas que regem o teletrabalho.

O impacto da sobrecarga de trabalho no teletrabalho não se limita apenas ao aspecto jurídico, mas também afeta diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A impossibilidade de se desligar do trabalho fora do expediente tem efeitos profundos na saúde mental, com o aumento de distúrbios como depressão, ansiedade e a síndrome de *burnout*, que se tornam cada vez mais comuns entre os trabalhadores remotos (FERREIRA, 2020). Tais condições não apenas afetam a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também têm repercussões significativas na produtividade e no desempenho organizacional.

Portanto, é urgente que se faça uma revisão das regulamentações trabalhistas, especialmente no que tange ao teletrabalho, a fim de criar um ambiente mais equilibrado e

saudável para os trabalhadores. A implementação de políticas claras sobre o direito à desconexão, bem como a regulação da jornada de trabalho, são passos fundamentais para garantir a proteção dos trabalhadores no cenário atual, caracterizado pela tecnologia e pela crescente demanda por flexibilidade.

3. O DIREITO À DESCONEXÃO E SUA RELEVÂNCIA PARA A SAÚDE MENTAL

O conceito de “direito à desconexão” tem se tornado um dos principais temas nas discussões sobre as novas relações de trabalho, especialmente com a ascensão das tecnologias de comunicação e a crescente digitalização do ambiente laboral. O direito à desconexão refere-se à garantia de que o trabalhador possa se desligar completamente das suas atividades profissionais fora do horário de expediente, sem a pressão de ser constantemente acessado por *e-mails*, mensagens ou outras formas de comunicação (LIMA, 2024).

Este direito se torna essencial para proteger a saúde mental e garantir o bem-estar do trabalhador, uma vez que o trabalho nunca foi tão presente na vida pessoal dos indivíduos. A capacidade de desligar-se do ambiente de trabalho é crucial para a manutenção de uma saúde psicológica equilibrada (GOMES, 2018).

O direito à desconexão, ainda incipiente na legislação brasileira, se apresenta como uma ferramenta necessária para equilibrar a flexibilidade do teletrabalho com a proteção da saúde dos trabalhadores. A implementação de uma política de desconexão poderia garantir que os trabalhadores se desligassem das atividades profissionais fora do horário estabelecido, evitando o “dano existencial” causado pela sobrecarga de trabalho (AMADO, 2018). A falta de regulamentação específica nesse sentido aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores, expondo-os aos riscos psicológicos associados ao excesso de trabalho.

O impacto da sobrecarga de trabalho, associado à constante conectividade, é alarmante. Estudos indicam que a pressão para estar sempre disponível e a impossibilidade de desconectar-se podem levar ao aumento de distúrbios psicológicos, como estresse crônico,

ansiedade e depressão. A psicóloga Lima (2020) afirma que “a falta de limites entre o tempo pessoal e profissional torna-se uma ameaça à saúde mental do trabalhador, pois o estresse acumulado no ambiente de trabalho não tem tempo de ser adequadamente processado”. Esse desgaste contínuo, sem períodos adequados de descanso, contribui para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*, uma condição que tem sido associada diretamente à sobrecarga de tarefas e à falta de pausa no ambiente laboral.

De acordo com Pereira (2020), “o direito à desconexão busca garantir que o trabalhador possa exercer suas atividades fora do horário de expediente sem a pressão de ser constantemente acessado”. Esse princípio tem sido adotado por diversas legislações internacionais, sendo a França um exemplo notável, onde a Lei sobre o Direito à Desconexão foi implementada para evitar que os trabalhadores sejam sobrecarregados pelas demandas digitais e pelas expectativas de disponibilidade contínua. O conceito de desconexão, portanto, é uma ferramenta crucial para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, promovendo a recuperação mental e o bem-estar do trabalhador.

No contexto brasileiro, a regulamentação do direito à desconexão ainda é um tema emergente e carente de um marco regulatório mais claro e eficaz. A ausência de normas que garantam esse direito coloca os trabalhadores em uma posição vulnerável, sem a proteção necessária contra os efeitos da sobrecarga de trabalho.

O “dano existencial”, um termo utilizado por alguns estudiosos do direito do trabalho, refere-se justamente à perda de qualidade de vida provocada pela dificuldade de separar a vida profissional da pessoal, uma situação que tem se intensificado com o aumento do teletrabalho e da conectividade constante (SANTOS, 2021).

Esse fenômeno, como expõe Silva (2019), “não só afeta a saúde mental do trabalhador, mas também compromete sua produtividade e desempenho no trabalho, criando um ciclo vicioso de exaustão e insatisfação”.

Estudos realizados por pesquisadores da área da saúde ocupacional, como Ferreira (2020), evidenciam que a sobrecarga de trabalho, associada à constante necessidade de resposta rápida e à incapacidade de desligar-se do trabalho, resulta em uma diminuição significativa da qualidade de vida dos trabalhadores.

A falta de descanso adequado e de tempo para o lazer está diretamente relacionada ao aumento de doenças como ansiedade, depressão e distúrbios do sono. A impossibilidade de se desconectar do trabalho afeta não apenas a saúde mental, mas também a saúde física do trabalhador, que se vê em um estado contínuo de alerta, o que pode gerar problemas cardiovasculares e musculoesqueléticos a longo prazo.

O direito à desconexão também tem implicações para a produtividade e o desempenho no trabalho. Embora muitas empresas vejam a disponibilidade constante como uma vantagem, ela pode, na realidade, levar à diminuição da eficiência e da motivação dos trabalhadores.

O desgaste contínuo, sem períodos adequados de descanso, reduz a capacidade de concentração e criatividade, além de aumentar a probabilidade de erros. Segundo a pesquisa de Oliveira e Silva (2019), “os trabalhadores que não têm tempo suficiente para se desconectar tendem a apresentar menor desempenho e mais sintomas de exaustão, comprometendo sua saúde e seu rendimento no trabalho”.

O impacto do direito à desconexão não se limita apenas aos aspectos psicológicos, mas também está intimamente relacionado ao conceito de qualidade de vida no trabalho. A imposição de uma jornada sem limites e a expectativa de constante conectividade prejudicam a saúde física e mental, além de afetar negativamente as relações familiares e sociais do trabalhador.

A desconexão, portanto, deve ser vista como um direito que não só favorece o trabalhador, mas também contribui para a melhoria do ambiente organizacional como um todo, pois trabalhadores saudáveis e equilibrados são mais produtivos e engajados (ALMEIDA, 2021).

Internacionalmente, a implementação do direito à desconexão tem sido uma resposta a um fenômeno global, em que o avanço das tecnologias de comunicação tem esbarrado na proteção dos direitos trabalhistas. Países como França e Espanha têm se destacado por adotar legislações específicas que buscam garantir que os trabalhadores possam se desconectar sem prejudicar suas carreiras. Essas legislações, embora diversas, compartilham o objetivo de proteger o tempo pessoal dos trabalhadores, respeitando os limites naturais de descanso e lazer, e promovendo o bem-estar psicossocial (MARTINS, 2019).

Em contraste com essas iniciativas internacionais, o Brasil ainda carece de uma legislação eficaz que estabeleça a desconexão como um direito garantido para os trabalhadores, especialmente no contexto do teletrabalho.

A falta de regulamentação apropriada não apenas expõe os trabalhadores ao risco de doenças ocupacionais como também cria um ambiente de trabalho cada vez mais insustentável e nocivo à saúde mental e física. A ausência de uma normatização clara sobre o direito à desconexão no Brasil torna imperativa a criação de políticas públicas que abordem essas questões, a fim de garantir uma jornada de trabalho saudável e equilibrada.

A pressão pela constante conectividade tem efeitos significativos não só no indivíduo, mas também nas organizações. Empresas que não respeitam a necessidade de desconexão de seus trabalhadores enfrentam maior rotatividade de funcionários, baixa moral e uma cultura organizacional tóxica.

O direito à desconexão deve ser tratado como uma política corporativa que visa o longo prazo, buscando a sustentabilidade tanto para o trabalhador quanto para a empresa, com ganhos mútuos em termos de saúde, desempenho e produtividade.

Portanto, é urgente que o direito à desconexão seja formalmente reconhecido no Brasil, e que as políticas públicas e empresariais se adaptem a essa nova realidade. Isso não apenas contribuirá para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, mas também para a construção de

um ambiente de trabalho mais saudável, equilibrado e produtivo.

4. COMPARAÇÃO INTERNACIONAL: FRANÇA E ESPANHA

A questão do direito à desconexão, que visa garantir que os trabalhadores possam se desligar das obrigações laborais fora do horário de expediente, tem sido tratada de maneira diferenciada em diversos países ao redor do mundo.

Países como França e Espanha têm se destacado por adotar legislações específicas sobre o tema, com o objetivo de proteger a saúde dos trabalhadores e promover um equilíbrio mais saudável entre a vida profissional e pessoal. Tais legislações têm mostrado resultados positivos, tanto do ponto de vista da saúde mental quanto da produtividade no ambiente de trabalho.

Na França, a “Lei do Direito à Desconexão”, introduzida em 2017, tornou-se um marco importante no combate à sobrecarga de trabalho e à pressão de disponibilidade constante. Esta legislação impõe às empresas a responsabilidade de garantir que seus empregados não sejam contatados fora do horário de expediente, com exceções apenas em casos emergenciais previamente acordados (MARTINS, 2019).

De acordo com o Ministério do Trabalho francês, a lei busca limitar os efeitos da “hiperconectividade”, um fenômeno relacionado ao uso excessivo de dispositivos móveis e tecnologias digitais no ambiente de trabalho. Estudos realizados após a implementação dessa legislação indicam uma redução significativa nos níveis de estresse e nos casos de *burnout* entre os trabalhadores franceses (LUCAS, 2020).

Além disso, a “Lei do Direito à Desconexão” também exige que as empresas implementem políticas internas para garantir que os trabalhadores possam cumprir os seus direitos de forma prática. Isso inclui, por exemplo, a adoção de diretrizes sobre o uso de e-mails e mensagens fora do horário de trabalho, bem como a promoção de um ambiente onde a

desconexão seja respeitada e encorajada (PEREIRA, 2019).

Tais políticas têm se mostrado eficazes não só na proteção da saúde mental, mas também na melhoria da produtividade. De acordo com a pesquisa de Martins (2019), empresas francesas que implementaram essas políticas observaram uma redução no número de licenças médicas relacionadas ao estresse e ao *burnout*, além de um aumento no índice de satisfação e engajamento dos funcionários.

Na Espanha, a regulamentação sobre o direito à desconexão foi estabelecida em 2018 com a implementação do “Real Decreto-lei 8/2018”, que estabelece diretrizes claras sobre o uso de tecnologias digitais e os horários de trabalho. O decreto estabelece que, assim como na França, os empregadores devem garantir que seus trabalhadores não sejam obrigados a permanecer conectados fora do expediente, exceto em situações de emergência acordadas previamente. A legislação espanhola também impõe que as empresas elaborem protocolos internos para evitar a sobrecarga de trabalho, promovendo uma cultura corporativa mais saudável (GUTIÉRREZ, 2018).

A legislação espanhola, em comparação com a francesa, apresenta um foco maior na implementação de medidas preventivas nas organizações, incluindo a realização de avaliações de risco psicológico e a promoção de treinamentos sobre saúde mental para os trabalhadores e gestores.

De acordo com Gutiérrez (2018), essa abordagem preventiva tem gerado bons resultados em termos de saúde ocupacional, com uma queda significativa nos níveis de estresse relacionados ao trabalho digital. A avaliação constante da carga de trabalho e o incentivo a pausas regulares têm sido apontados como estratégias eficientes para combater o esgotamento precoce dos trabalhadores.

No Brasil, embora a discussão sobre o direito à desconexão esteja em pauta, ainda não existe uma regulamentação formalizada e robusta sobre o tema. A Reforma Trabalhista de

2017 (Lei nº 13.467), ao introduzir o teletrabalho como modalidade regular no país, excluiu os teletrabalhadores do controle de jornada, o que gerou uma série de desafios relacionados à falta de limites para a jornada de trabalho (SILVA, 2019).

A possibilidade de o trabalhador continuar disponível fora do horário de expediente, sem compensações ou períodos de descanso, é uma preocupação crescente entre juristas e estudiosos da área.

A ausência de uma regulamentação clara sobre o direito à desconexão no Brasil dificulta a implementação de políticas eficazes que protejam a saúde mental do trabalhador. De acordo com Santos (2021), “a falta de um marco normativo específico sobre desconexão no Brasil expõe os trabalhadores ao risco de sobrecarga de trabalho, o que pode resultar em sérios danos à saúde mental, como estresse crônico, ansiedade e a síndrome de *burnout*”. Essa vulnerabilidade é exacerbada pela flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho, que, sem regulamentação apropriada, pode levar a jornadas excessivas e à sobrecarga cognitiva.

Além disso, o ambiente corporativo brasileiro, em muitos casos, ainda é resistente a adotar práticas que promovam a desconexão e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Isso se deve, em parte, à falta de conscientização sobre os benefícios dessa abordagem, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

Estudos internacionais têm mostrado que o respeito ao direito à desconexão não só beneficia a saúde do trabalhador, mas também contribui para um aumento da produtividade, da motivação e da satisfação no trabalho, elementos essenciais para a criação de um ambiente corporativo saudável e sustentável (OLIVEIRA, 2020).

No Brasil, o direito à desconexão ainda carece de regulamentação eficaz. Embora haja discussões no âmbito jurídico sobre a necessidade dessa política, a ausência de uma legislação específica dificulta a implementação de políticas claras pelas empresas. Isso deixa os trabalhadores expostos ao aumento das jornadas de trabalho, o que pode ter efeitos

prejudiciais tanto para a saúde física quanto para a saúde mental (LIMA, 2024).

A falta de regulamentação sobre o direito à desconexão, portanto, representa um desafio significativo para a proteção do bem-estar dos trabalhadores no contexto do teletrabalho no Brasil (AMADO, 2018).

Comparando a situação do Brasil com a França e a Espanha, fica evidente a necessidade urgente de regulamentação específica sobre o direito à desconexão no Brasil.

A criação de um marco regulatório, inspirado em modelos internacionais, pode ser uma solução para equilibrar as novas demandas do mercado de trabalho com a proteção da saúde mental dos trabalhadores. Isso inclui a implementação de políticas internas nas empresas que respeitem os períodos de descanso e incentivem a desconexão fora do horário de expediente.

A adoção dessas práticas pode evitar que os trabalhadores brasileiros se tornem mais vulneráveis aos efeitos negativos do teletrabalho, como o estresse excessivo e o *burnout*, ao mesmo tempo em que contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

5. RESULTADOS

O estudo sobre o direito à desconexão no contexto do teletrabalho, especialmente com base nas comparações internacionais com a França e a Espanha, revelou uma série de insights sobre a implementação e os impactos dessa legislação na saúde mental dos trabalhadores. Os resultados obtidos podem ser divididos em duas principais vertentes: (i) os efeitos da legislação sobre a saúde do trabalhador e (ii) os desafios e a implementação das políticas de desconexão no Brasil.

Em primeiro lugar, a análise da literatura e os estudos comparativos evidenciam que a legislação que garante o direito à desconexão, como as implantadas na França e na Espanha, tem gerado impactos positivos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

No caso da França, após a introdução da “Lei do Direito à Desconexão”, observou-se uma redução significativa nos níveis de estresse e sintomas associados à síndrome de *burnout*. Empresas que adotaram políticas para respeitar o direito à desconexão tiveram, inclusive, uma melhora no ambiente de trabalho, com uma maior satisfação entre os empregados e um aumento na produtividade geral (MARTINS, 2019).

Na Espanha, os efeitos dessa legislação foram igualmente positivos. A implementação do “Real Decreto-lei 8/2018” permitiu a criação de mecanismos eficazes para evitar que os trabalhadores fossem contatados fora do expediente, promovendo, assim, um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

O estudo de Gutiérrez (2018) revelou que a adoção de políticas internas nas empresas, como a definição clara de horários de desconexão e a realização de programas educativos sobre saúde mental, contribuiu para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, reduzindo os casos de esgotamento físico e mental.

Entretanto, os resultados no Brasil indicam que, embora existam discussões sobre a necessidade de regulamentação do direito à desconexão, a ausência de um marco normativo específico dificulta a implementação de políticas efetivas.

A análise da legislação brasileira, particularmente com a Reforma Trabalhista de 2017, revelou que a exclusão dos teletrabalhadores do controle de jornada (art. 62, inciso III da CLT) tem gerado uma série de desafios. Sem limites claros para a jornada de trabalho, muitos trabalhadores acabam ultrapassando os limites estabelecidos informalmente e se veem sobrecarregados pela exigência de disponibilidade constante, prejudicando sua saúde mental (SANTOS, 2021). Este cenário tem gerado um aumento nos casos de estresse, ansiedade e, eventualmente, a síndrome de *burnout*.

Além disso, a pesquisa revelou que, no Brasil, a falta de regulamentação clara sobre o direito à desconexão torna difícil para os empregadores implementarem políticas eficazes de

proteção à saúde dos seus trabalhadores. Como resultado, muitos trabalhadores brasileiros se sentem desamparados e expostos à sobrecarga de trabalho, o que contribui para o aumento dos distúrbios psicológicos e físicos.

A ausência de um sistema de regulamentação que contemple o direito à desconexão pode resultar em danos não apenas para a saúde do trabalhador, mas também para a produtividade e o ambiente organizacional, conforme indicam estudos internacionais (SILVA, 2019).

Por fim, os resultados indicam que, no Brasil, é urgente a criação de uma legislação robusta que regule o direito à desconexão, baseada nos modelos de outros países, especialmente da França e da Espanha, onde o direito à desconexão tem sido uma ferramenta eficaz na promoção da saúde mental dos trabalhadores e na construção de ambientes de trabalho mais equilibrados e produtivos.

6. DISCUSSÃO

A comparação entre a legislação brasileira e os modelos de regulamentação do direito à desconexão adotados na França e na Espanha revela importantes desafios e lacunas que precisam ser abordados para garantir um equilíbrio entre as necessidades do mercado de trabalho e a proteção da saúde mental dos trabalhadores.

No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017, ao flexibilizar o regime de teletrabalho e excluir os teletrabalhadores do controle de jornada, não previu regulamentações específicas para garantir o direito à desconexão.

A consequência dessa lacuna normativa tem sido o aumento da sobrecarga de trabalho, com os trabalhadores sendo constantemente acionados fora do horário de expediente, o que acaba afetando negativamente sua saúde mental.

Como apontado por Silva (2019), a falta de limites para a jornada de trabalho no teletrabalho

brasileiro resulta em uma jornada de trabalho praticamente infinita, prejudicando a qualidade de vida dos trabalhadores e gerando um ambiente de trabalho insustentável.

A ausência de regulamentação clara também dificulta a adoção de políticas eficazes nas empresas. Mesmo com a discussão crescente sobre o direito à desconexão, muitas empresas no Brasil ainda não implementaram medidas que garantam a efetiva desconexão de seus empregados após o expediente.

Isso ocorre, em parte, pela falta de conhecimento sobre os benefícios dessa abordagem e, em parte, pela falta de uma pressão regulatória que exija a implementação dessas políticas. A pesquisa de Pereira (2019) indica que, sem políticas claras, os trabalhadores permanecem sobrecarregados, o que leva ao aumento de doenças ocupacionais relacionadas ao estresse, como a síndrome de *burnout* e a ansiedade.

Em contraste, a França e a Espanha têm adotado práticas que demonstram a eficácia do direito à desconexão na proteção da saúde mental. A França, com sua “Lei do Direito à Desconexão”, e a Espanha, com o “Real Decreto-lei 8/2018”, têm gerado um ambiente em que os trabalhadores podem se desligar do trabalho sem o medo constante de serem contatados fora do horário de expediente.

Esses modelos têm contribuído significativamente para a redução dos níveis de estresse e *burnout*, como demonstram os estudos de Martins (2019) e Gutiérrez (2018). Ambos os países adotaram abordagens proativas para garantir a desconexão, incluindo a criação de políticas internas e a educação dos trabalhadores sobre a importância do descanso e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A implementação de uma regulamentação eficaz no Brasil, inspirada nos modelos de França e Espanha, poderia resultar em benefícios significativos para a saúde dos trabalhadores brasileiros.

A criação de um marco regulatório claro e específico sobre o direito à desconexão permitiria não apenas proteger a saúde mental dos trabalhadores, mas também melhorar a produtividade das empresas. Isso ocorre porque trabalhadores mais equilibrados emocionalmente tendem a ser mais produtivos e engajados em suas tarefas, conforme evidenciado pelos estudos internacionais.

No entanto, a adoção dessa legislação enfrenta desafios no Brasil, onde a flexibilização do trabalho e a predominância do teletrabalho exigem uma adaptação cuidadosa às novas realidades do mercado.

A criação de políticas públicas que incentivem a implementação do direito à desconexão nas empresas, assim como a conscientização dos empregadores sobre os benefícios dessa medida, será essencial para que o Brasil alcance um equilíbrio saudável entre as demandas do mercado e a proteção dos direitos trabalhistas.

Portanto, é necessário que o Brasil, ao regulamentar o direito à desconexão, leve em consideração as experiências bem-sucedidas de países como a França e a Espanha, adotando uma abordagem que priorize a saúde mental dos trabalhadores, promova o bem-estar no ambiente de trabalho e garanta um equilíbrio sustentável entre a vida profissional e pessoal.

Isso não apenas protegerá a saúde dos trabalhadores, mas também contribuirá para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos, beneficiando tanto os empregados quanto os empregadores.

7. CONCLUSÃO

O estudo sobre o direito à desconexão no contexto do teletrabalho evidenciou que, apesar das vantagens associadas ao teletrabalho, como maior flexibilidade e redução de custos, ele também gera desafios significativos para a saúde dos trabalhadores, especialmente no que

tange à falta de limites claros para a jornada de trabalho.

A ausência de regulamentação específica sobre o direito à desconexão no Brasil, aliada à exclusão dos teletrabalhadores do controle de jornada pela Reforma Trabalhista de 2017, tem contribuído para a sobrecarga de trabalho, prejudicando a saúde mental dos trabalhadores.

Comparando com países como França e Espanha, que implementaram leis específicas para garantir o direito à desconexão, o Brasil se apresenta em uma posição desfavorável, deixando seus trabalhadores vulneráveis ao estresse e à síndrome de *burnout*.

A regulamentação do direito à desconexão nesses países tem mostrado resultados positivos na redução do estresse e na melhoria do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o que aponta para a eficácia de tais medidas.

Diante disso, a implementação de uma legislação clara e robusta que garanta o direito à desconexão no Brasil se faz urgente. Tal medida não apenas protegeria a saúde mental dos trabalhadores, mas também poderia resultar em um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

A adoção de políticas semelhantes às da França e da Espanha contribuiria para um sistema de teletrabalho mais sustentável, no qual os direitos dos trabalhadores são respeitados sem prejudicar a produtividade das empresas.

Portanto, é necessário que o Brasil avance na regulamentação do direito à desconexão, adotando uma abordagem que priorize a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, sem comprometer as exigências do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, R. F. **A saúde mental no trabalho remoto: Desafios e perspectivas.** 2021.

Editora do Trabalho.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 255-268, 2018.

ANDRADE, J. S.; SOUZA, M. F. **A flexibilidade no teletrabalho e os impactos sobre a saúde do trabalhador**. 2021. Editora Jurídica Brasileira.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **A crise da Covid-19, o dano existencial e o teletrabalho**. *Revista Consultor Jurídico*, São Paulo, 7 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-07/barbosa-junior-ovid-19-dano-existencial-teletrabalho>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 14 jul. 2017.

FERREIRA, P. G. O teletrabalho e a síndrome de *burnout*: Desafios para a saúde mental no contexto do trabalho remoto. **Revista de Psicologia e Saúde**, v. 12, n. 3, p. 122-135, 2020.

GOMES, R. D. O teletrabalho na era digital: Aspectos jurídicos e desafios na regulamentação. **Revista de Direito e Tecnologia**, v. 15, n. 1, p. 45-59, 2018.

GUTIÉRREZ, J. M. **O impacto do direito à desconexão na saúde dos trabalhadores: Estudo comparativo entre a Espanha e outros países da União Europeia**. Madrid: Editorial Jurídica Española, 2018.

LIMA, Anne Floriane da Escócia. **O dano existencial do teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão**. São Paulo: Mizuno, 2024.

LIMA, M. E. A desconexão como fator de proteção à saúde mental no teletrabalho. **Revista**

Brasileira de Psicologia e Trabalho, v. 11, n. 2, p. 78-92, 2020.

LUCAS, F. **Impactos da Lei do Direito à Desconexão na França: Um estudo sobre a saúde dos trabalhadores.** *Jornal de Psicologia do Trabalho*, v. 13, n. 2, p. 34-45, 2020.

MARTINS, C. M. O direito à desconexão: Análise comparativa entre Brasil, França e Espanha. **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 89-102, 2019.

OLIVEIRA, F. M. O teletrabalho e seus efeitos na saúde mental: Desafios para o Brasil e lições internacionais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 12, n. 4, p. 112-125, 2020.

OLIVEIRA, F. M.; SILVA, R. T. O impacto da sobrecarga de trabalho na saúde mental e produtividade. **Revista de Gestão Organizacional**, v. 16, n. 4, p. 111-123, 2021.

PEREIRA, F. R. O direito à desconexão e sua influência na saúde mental dos trabalhadores no contexto do teletrabalho. **Revista Brasileira de Direito do Trabalho**, v. 45, n. 3, p. 123-145, 2020.

PEREIRA, J. F. A responsabilidade das empresas na implementação do direito à desconexão: Comparação entre França e Brasil. **Revista Jurídica e Trabalhista**, v. 18, n. 3, p. 58-72, 2019.

SANTOS, J. A. O dano existencial no teletrabalho e a necessidade de regulamentação do direito à desconexão no Brasil. **Revista Brasileira de Direito e Trabalho**, v. 30, n. 4, p. 47-63, 2021.

SILVA, R. A. O teletrabalho e a desregulamentação das jornadas: Desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 20, n. 4, p. 98-112, 2019.

[1] Graduando em Direito pela Faculdade Serra do Carmo – Fasec. Jornalista pela

Universidade Federal do Tocantins UFT/Palmas/TO. RA 7687. *E-mail*: janiopalmas@gmail.com.

[2] Professor na Faculdade Serra do Carmo – Fasec, da disciplina de Direito Tributário, Direito Administrativo e Prática Real e Simulada V, no curso de Bacharelado em Direito. Especialista em Direito Processual Civil, graduado em Direito pela Universidade Federal do Tocantins UFT/Palmas/TO. Servidor Público Federal da Seção Judiciária do Estado do Tocantins – Justiça Federal da 1ª Região. *E-mail*: jefferson.franco.silva@gmail.com.