

(DES)CONEXÃO DO TRABALHO: PARADOXOS DA ERA DIGITAL E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

(Dis)Connection from Work: Paradoxes of the Digital Age and the Protection of Fundamental Rights

Vanderlei Schneider de Lima¹

UEPG

Aléxia França Nogueira²

UEPG

DOI: <https://doi.org/10.62140/VLAN4872024>

Sumário: 1. Introdução; 2. Breves reflexões acerca da questão do trabalho e os desafios para a proteção ao trabalhador; 3. Impactos da Evolução Tecnológica nas Relações do Trabalho e o Direito à desconexão; 4. Considerações Finais.

Resumo: A progressão tecnológica e o fenômeno da globalização estão reestruturando as dinâmicas laborais, impondo a necessidade contínua de salvaguardar as garantias fundamentais dos trabalhadores em meio a um mercado de trabalho em constante transformação. A pressão dos empregadores para manter os trabalhadores conectados após à jornada de trabalho representa flagrante violação a essas garantias. O direito à desconexão surge como resposta, visando proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, aí incluídos a intimidade, a liberdade e a própria saúde. Os paradoxos da evolução tecnológica e da globalização nas relações de trabalho, especialmente no que diz respeito ao direito à desconexão como um direito fundamental dos trabalhadores é o objetivo geral deste artigo. Como resultado, aponta-se que o processo de reconhecimento, regulamentação e interação do direito à desconexão em diferentes jurisdições ao redor do mundo é essencial para garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O método utilizado foi o dedutivo e histórico. A técnica de pesquisa adotada foi a documental indireta composta por fontes bibliográficas, legislativas e doutrinárias. Trata-se de pesquisa teórica qualitativa.

Palavras-chave: Evolução Tecnológica; Direito à Desconexão; Era Digital.

Abstract: Technological progression and the phenomenon of globalization are restructuring labor dynamics, imposing the continuous need to safeguard workers' fundamental guarantees, in the midst of a society in constant transformation. Pressure from employers to keep employees

¹ Possui Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa e é Professor Adjunto no Departamento de Direito das Relações Sociais da UEPG. Cursa pós-doutorado na Universidade de Coimbra/PT. E-mail: vslima@uepg.br fone/whatsApp: (42) 99105-4090 <http://lattes.cnpq.br/3190010332501697>.

² Mestranda em Direito Translacional na Faculdade de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa, Estado do Paraná. E-mail: alexiafrancanogueira@gmail.com.

connected after hours violates these guarantees. The right to disconnect appears as a response, aiming to protect workers' fundamental rights. The impacts of technological evolution and globalization on labor relations, especially with regard to the right to disconnect as a fundamental right of workers, is the general objective of this article. As a result, it is pointed out that the process of recognition, regulation and interaction of the right to disconnection in different jurisdictions around the world is essential to guarantee the fundamental rights of workers. The method used was deductive and historical. The research technique adopted was indirect documentation composed of bibliographic, legislative and doctrinal sources. This is qualitative theoretical research.

Keywords: Technological Evolution; Right to Disconnect; Digital age.

1. Introdução

A progressiva evolução tecnológica introduzida no mundo do trabalho, assim como, a globalização econômica, têm gerado impactos significativos nas relações laborais, atraindo a necessidade de reafirmação dos direitos fundamentais dos trabalhadores frente esse novo cenário dinâmico e intensivo.

Nas relações de trabalho, a pressão constante exercida pelo empregador sobre o trabalhador em permanecer conectado às tarefas laborais, mesmo após o término da jornada de trabalho, tem se tornado recorrente e compromete tanto a sua integridade física quanto a saúde mental.

Em virtude da incursão do trabalho na intimidade e vida privada dos trabalhadores, em suas esferas pessoais, impulsionada pela facilidade de comunicação entre empregado e empregador por meio de dispositivos tecnológicos, a proteção à saúde, à segurança, à intimidade, à vida privada e ao lazer vem sendo atingida.

O direito à desconexão emerge como resposta à imperatividade dos impactos negativos da tecnologia no ambiente laboral, a fim de que o uso descontrolado dos aparatos tecnológicos não viole os direitos fundamentais dos trabalhadores — pilares essenciais que garantem a dignidade, a liberdade, a saúde e integridade física e psíquica dos indivíduos. Nesse contexto, o direito à desconexão se evidencia como uma extensão dos direitos fundamentais na esfera do mundo do trabalho, impondo-se especial atenção por todos os agentes sociais envolvido.

Dessa maneira, analisar os paradoxos advindos da progressão tecnológica e da globalização nas relações laborais, com ênfase na superexploração do tempo de trabalho e no direito à desconexão, como prerrogativa fundamental dos trabalhadores, é o núcleo da presente pesquisa. Destacando-se como linha de condução da argumentação, a vedação de retrocessos no que diz respeito à proteção dos direitos fundamentais conquistados no curso histórico pelos trabalhadores. Em destaque, a garantia de uma jornada de trabalho racional, que atenda às suas necessidades em

função do trabalho, mas também lhe possibilite tempo livre para viver para si mesmo e se desenvolver socialmente.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi utilizado o método dedutivo e histórico, amparado em pesquisa bibliográfica, notadamente qualitativa, esperando como resultados fomentar o debate acerca da necessidade premente do respeito ao direito de desconexão, para que se possam preservar os direitos fundamentais do trabalhador e distinguir o homem que vive para o trabalho e a sua emancipação como indivíduo e ser social.

2. Breves reflexões acerca da questão do trabalho e os desafios para a proteção ao trabalhador

A Revolução Industrial, marco da transformação nos meios de produção, desencadeada ao final do século XVIII e impulsionada pela introdução de máquinas a vapor, originou uma era de profundas mudanças na questão da centralidade do trabalho na história da humanidade e, especialmente, na forma em que passou a ser explorado.

Jornadas de trabalho exorbitantes, utilização de mão de obra infantil, ambientes de trabalho insalubres, migração dos indivíduos do meio rural para as emergentes e desestruturadas cidades industrializadas, descompasso entre oferta e demanda de força de trabalho e a super exploração dos trabalhadores, notabilizaram esse processo na Europa central em sua fase inicial³.

Para além das condições desfavoráveis aos trabalhadores, o capitalismo alavancado pelo “novo” sistema produtivo, potencializou o trabalho na história da humanidade de uma maneira até então desconhecida. Aflorando a ideologia do trabalho, permeada por paradoxais contradições entre uma exaltação do trabalho, como forma de aquisição de riqueza e afastamento da condição de miséria do emergente proletariado, contraposta a submissão desumana do labor à insaciável sede dos detentores do capital em relação à mão de obra.

Como é corrente na literatura, e muito bem sintetizado por Paulo Sérgio do Carmo⁴, a expansão comercial e financeira propiciou o surgimento do capitalismo, que ganhou maior visibilidade a partir do século XVIII. O desenvolvimento industrial provocou mudanças sem

³ A esse respeito profunda análise pode se verificar em ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010.

⁴ CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Moderna, 1993, p. 11.

precedentes na História, o feudalismo perdeu terreno e a burguesia emergiu como classe dominante, impondo gradativamente seu ideal econômico.

A insaciável sede do capitalismo gerou condições aterrorizantes para o trabalho, tomado desmedidamente nas fábricas que emergiam, em especial na Inglaterra, impulsionadas pela revolução na maquinaria e fontes de energia que, para além do uso no processo produtivo, superaram a barreira da luminosidade natural para a continuidade do trabalho.

Da voracidade do capital sequer escapavam mulheres e crianças, aliás suas principais vítimas, dada a quase nula capacidade de enfrentamento aos patrões. Impactantes são os relatos que decorrem das comissões de inquérito instituídas para a “fiscalização” do ambiente fabril na Inglaterra em meados do século XIX, como o retratado no clássico Amauri Mascaro Nascimento⁵, e na célebre obra “A situação da classe trabalhadora na Inglaterra” de Friedrich Engels que revelam jornadas de trabalho que superavam 12 horas, chegando ao absurdo de 18 horas laboradas, e nas mais insalubres condições.

Diante dessa situação perversa e insustentável, as primeiras reivindicações do operariado em oposição às atrozidades das condições de trabalho no período que circunda a Revolução Industrial no eixo central da Europa, diziam respeito, essencialmente, à melhoria das condições de trabalho, em particular no tocante à redução de jornada e à adequação do ambiente de trabalho às normas mínimas de higiene e segurança. Sendo que, direitos sociais econômicos propriamente ditos, como, por exemplo, a repouso semanal, férias anuais remuneradas e salário mínimo, acabaram se consolidando na sequência, como avanços das lutas travadas pelos trabalhadores, já melhores organizados dentro das estruturas sindicais.

Inexoravelmente, ao se incorporar na legislação trabalhista preceitos de ordem pública, decorrentes do inafastável intervencionismo estatal que inspirou a legislação e caracteriza o próprio Direito do Trabalho, passou a norma trabalhista a desempenhar um papel importante como instrumento de promoção e garantia de interesses sócio econômicos da classe trabalhadora, mas também como limite positivado para a proteção dos seus direitos fundamentais (personalíssimos).

Ressalte-se, sobretudo, de tutela da personalidade, ou seja, da vida, da saúde, da segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho⁶. Em última análise, visando a promoção de trabalho

⁵ NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

⁶ Entendemos que existe uma obrigação contratual implícita e determinante no contrato de trabalho, que se destaca sobre as demais, a proteção aos bens da vida do trabalhador.

digno. Valores que os mais variados ordenamentos jurídicos devem prestigiar e que não podem ser entregues à lei do mercado, justificando inclusive a indispensável atuação do Estado, por meio de seus mecanismos de administração pública e fiscalização do trabalho, principalmente em contraponto ao exagero do avanço econômico e tecnológico sobre o social e o humano.

Por outra senda, ainda que árduo e por vezes super explorado, o trabalho, na sua nova modalidade – assalariado, passou a ser visto como uma virtude e meio para o alcance à vida digna e para o próprio desenvolvimento dos indivíduos. Abandonando-se a ideia de maldição ou desprezo anteriormente adotada por crenças de nossos antepassados gregos e medievais⁷ e até mesmo pelo catolicismo.

Isso porque, pelo trabalho, segundo a ideologia liberal-protestante, era possível a ascensão social e econômica. Faculta-se ao operário melhorar suas condições de vida e alcançar um padrão financeiro mais elevado pelo trabalho. Nessa perspectiva, o trabalho também foi valorizado como meio de contribuir para o progresso dos países, impulsionando, especialmente, o avanço do capitalismo nas sociedades modernas.

Assim, influenciado pela ideologia liberal-protestante, o trabalho assalariado passou a ser visto como virtude, meio de dignidade e progresso social, adaptando-se às necessidades históricas e permitindo a ascensão social e econômica dos operários, mas sobretudo dos capitalistas.

Na evolução da gestão do trabalho, o Taylorismo surgiu como o primeiro sistema organizacional de produção, caracterizado pela fragmentação dos processos produtivos e pela intensa instrução dos trabalhadores para aumentar a produtividade⁸. O Fordismo, por sua vez, baseado na linha de montagem de Henry Ford, ampliou a mecanização do trabalho, reduzindo a autonomia dos operários em favor da padronização e simplificação das tarefas.⁹ Com o Toyotismo, terceiro sistema na moderna organização da produção, observa-se uma maior mercantilização da mão-de-obra, impondo-se ao trabalhador se adaptar a fragmentação e às necessidades sazonais da produção, em detrimento de sua valorização como ser humano.¹⁰

⁷ *Ibidem.*. A ideologia do trabalho, 1993, p. 12.

⁸GODWIN, Alexandre. **Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e o trabalhador.** Disponível em <<https://alegodwin.jusbrasil.com.br/artigos/441135883/taylorismo-fordismo-toyotismo-e-o-trabalhador>>. Acesso em 14 de abril de 2024.

⁹ *Ibidem*, **A ideologia do trabalho** de 1993, p. 44.

¹⁰ *Ibidem*, **Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e o trabalhador.**

Em todas essas fases cíclicas de amoldamento do trabalho às evoluções tecnológicas, aos sistemas de gestão de mão de obra, ao modelo produtivo e a própria superexploração do trabalho humano, o que se verifica é a constante luta da classe trabalhadora para a conquista e manutenção de direitos fundamentais. Foi o que ocorreu no período Pós-Revolução Industrial na Inglaterra e, sucessivamente, observando-se em movimentos como o ludismo¹¹ e o cartismo¹², que emergiram em resposta às condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores.

Essa pressão levou ao surgimento de leis e regulamentação das relações de trabalho visando proteger os hipossuficientes. Uma nova tecitura de direitos trabalhistas se originou, costurada sobre o manto da proteção e se difundiu secularmente pelos Estados e sociedades democráticas, ainda que sempre sujeitas a movimentos de avanços e retrocessos. Entre várias referências (como Constituição de Weimar e do México no início do século passado), o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelecida em 1919, antes mesmo, o Manifesto Comunista e a própria Encíclica do Papa Leão XIII *Rerum Novarum* no século XIX, representam uma resposta, na esfera internacional, quanto a necessidade de proteção ao trabalho e ao trabalhador.

A OIT foi criada no período posterior a Primeira Guerra e teve como objetivo promover condições de trabalho justas em padrões internacionais, estabelecendo princípios fundamentais, como a proibição do trabalho infantil, a garantia de salários justos, a regulamentação da jornada de trabalho no limite de oito horas diárias, a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores etc., buscando o comprometimento dos Estados-membros para sua efetivação.

A regulamentação estabelecida para o Direito do Trabalho nos Estados democráticos e comprometidos com a valorização do trabalho foi significativa e progressiva no século passado. No caso brasileiro, alcançando o patamar de direitos fundamentais com a Constituição Federal de 1988, ainda que se possa questionar a efetividade de vários dispositivos que compõe o célebre rol do artigo 7º da Carta Magna.

¹¹ “Os trabalhadores de espírito simples reagiram ao novo sistema destruindo as máquinas que julgavam ser responsáveis pelos problemas; mas um grande e surpreendente número de homens de negócios e fazendeiros ingleses simpatizava profundamente com estas atividades dos seus trabalhadores ludistas”. HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções: Europa 1789 - 1848**, tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro. Editora Paz e Terra, 1998, p. 55.

¹² “Recebe o nome de cartismo, o primeiro movimento de massa das classes operárias da Inglaterra, ocorrido entre as décadas de 30 e 40 do século XIX, e que basicamente exigia melhores condições para os trabalhadores na indústria.” SANTIAGO, Emerson. **Cartismo**. Disponível em: < <https://www.infoescola.com/historia/cartismo/> >. Acesso em 14 de abril de 2024.

No entanto, já no final do século XX, o processo de globalização e o neoliberalismo, novamente abalaram o mundo do trabalho e o próprio Direito do Trabalho, tornando-se recorrentes os discursos e a implementação de práticas de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho. Sempre sob a cortina da necessidade de modernização das relações de trabalho e geração de emprego. Na verdade um véu para acobertar o real interesse, o desmonte do Direito do Trabalho, a privatização do contrato de trabalho e a quebra de qualquer barreira que possa se opor à livre iniciativa e a autotutela do mercado e do capital.

Inclinando-se para o eixo central da pesquisa, a incrível transformação tecnológica, a ascensão da microinformática e da internet, verificada a partir da nossa época, permitiu a troca instantânea de informações, análises e negociações, levando à perda das antigas noções de tempo e espaço¹³, impactando também a relação do trabalhador com o próprio trabalho.

Com a globalização, a disseminação do saber e, sobretudo, a consolidação da Internet como um veículo ágil de intercomunicação e de transferência de informações, iniciou-se um novo processo de revolução em praticamente todas as áreas do conhecimento e da sociedade atual, denominada como Revolução 4.0.¹⁴ No mercado de trabalho, a essência do que se convencionou chamar Indústria 4.0, reside na incorporação de tecnologias avançadas em máquinas cada vez mais inteligentes, nos sistemas de dados, bem como na extrema conectividade que permeia a produção e disponibilização de produtos e serviços¹⁵ na “era digital”.

O termo “Indústria 4.0” engloba um conjunto de tecnologias e princípios organizacionais que redefinem a cadeia de valor.¹⁶ Esse paradigma é norteado por três dimensões principais: a integração horizontal em toda a rede de criação e valor, a aplicação de engenharia abrangente ao longo do ciclo de vida do produto e a interligação dos sistemas de fabricação em uma rede integrada.¹⁷

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 18-19.

¹⁴ As primeiras definições acerca da Revolução 4.0 remontam à Alemanha, em 2011, durante a Feira de Hannover, delineando as perspectivas geradas pelas “fábricas inteligentes” e seu potencial de redefinir organizações e sistemas operacionais globais. SCHAWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution: what it means and how to respond**. **World Economic Forum**, 2016, p.12.

¹⁵ HOZDIC, Elvis. Smart factory for industry 4.0: A review. **International Journal of Modern Manufacturing Technologies**, v.7, n.1, 2015, p.28-35.

¹⁶ HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. **Design principles for industrie 4.0 scenarios**. Working Paper, January 2015.

¹⁷ STOCK, Tim; SELIGER, Günther. **Opportunities of sustainable manufacturing in industry 4.0**. *Procedia Cirp*, v. 40, p. 536-541, 2016. GLAS, Andreas H.;

Nesse sentido, a Revolução 4.0 introduz um novo modelo para os processos produtivos, conferindo-lhes flexibilidade e adaptabilidade, além de uma elevada automação obtida por meio de uma combinação de software, hardware e/ou componentes mecânicos. Esses processos operam dentro de um contexto de colaboração entre diversos parceiros, tanto da indústria como de outros setores, em que a inteligência é derivada da formação de uma organização dinâmica.¹⁸

Ao longo dos séculos, o avanço tecnológico e as mudanças nos modos de produção trouxeram consigo desafios multifacetados, exigindo constante reavaliação das políticas públicas, dos modelos de negócios e das estruturas institucionais. Sobre o progresso tecnológico, a Organização Internacional do Trabalho¹⁹ evidenciou que os trabalhos na era digital proporcionam flexibilidade e em contrapartida apresentam desafios na garantia de condições laborais dignas.

Em meio a esse contexto dinâmico, a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores emerge como um imperativo moral e social, cuja defesa incansável é essencial para a consolidação de uma sociedade justa e sustentável.

3. Impactos da Evolução Tecnológica nas Relações do Trabalho e o Direito à Desconexão

As profundas transformações instauradas pela Revolução 4.0 estão impactando e continuarão a impactar significativamente a maneira como o trabalho é conduzido globalmente. Os dispositivos de comunicação proporcionam uma conexão ininterrupta do empregado com suas responsabilidades profissionais, possibilitando que o trabalhador receba mensagens do empregador por meio de diversos meios, como e-mail, WhatsApp e outros aplicativos, de maneira instantânea e em qualquer momento do dia.

Isso, por sua vez, implica na realização de atividades laborais em favor da empresa, mesmo para além da jornada de trabalho regularmente convencionada. Os empregadores quando utilizam os meios telemáticos para se comunicar com seus funcionários a qualquer momento, estendem a subordinação e a supervisão para além dos limites da empresa, invadindo a esfera privada do trabalhador.

¹⁸ KLEEMANN, Florian C. **The impact of Industry 4.0 on procurement and supply management: a conceptual and qualitative analysis.** *International Journal of Business and Management Invention*, v. 5, n. 6, p. 55-66, 2016.

¹⁹ Organização Internacional Do Trabalho – OIT, 2016, p. 5.

Diante disso, emerge a necessidade de se assegurar ao trabalhador o direito de se desvincular da empresa durante seus períodos de descanso, com o intuito de desfrutar do seu direito ao tempo livre. Seja para o lazer, para cultura, para o convívio social e familiar, para os estudos, para recuperar suas energias, para o ócio, enfim, para viver para si próprio, e evitar a intrusão indesejada do empregador em sua vida pessoal e no seu tempo livre do trabalho.²⁰

Para que possa usufruir plenamente das necessidades elencadas anteriormente, é fundamental a desconexão em relação às suas obrigações com o empregador, experimentando uma sensação de relaxamento proveniente da completa desvinculação do trabalho. A mera possibilidade de ser contatado pelo empregador durante esse período já compromete a sensação de liberdade, pois o trabalhador não consegue se desvencilhar das obrigações e responsabilidades laborais, constrangido a cumprir uma meta desafiadora ou as exigências dos supervisores hierárquicos.

Esta prática viola os direitos fundamentais que constituem pilares essenciais na estrutura constitucional de um Estado Democrático de Direito, sendo inerentes à dignidade da pessoa humana. Direitos como a liberdade, a vida, a saúde, a intimidade, ao lazer, entre outros, são considerados invioláveis e, portanto, não sujeitos a negociação ou comprometimento de sua integridade, revelando-se protegidos por meio do arcabouço jurídico interno de cada Estado e por princípios que transcendem a esfera normativa de cada país.

Conforme expresso por Maurício Godinho Delgado²¹, “o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana implica o reconhecimento de que o indivíduo é o fim último, enquanto o Estado configura-se meramente como um instrumento destinado a garantir e promover seus direitos fundamentais.”

A violação da dignidade da pessoa humana se manifesta quando o empregador negligencia as normas destinadas à proteção do trabalhador, sobretudo quando à jornada laboral se estende de forma desmedida, podendo acarretar o desenvolvimento de doenças ocupacionais e abalo na vida do trabalhador. Isto porque, esse estado de permanente disponibilidade para o trabalho pode resultar em altos níveis de estresse, ansiedade e esgotamento, bem como comprometer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

²⁰ ROSEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão – uma realidade no teletrabalho**. Revista Legislação do Trabalho Ltr, São Paulo, v. 71, n. 7, p.820-829, jul. 2007.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Editora: LTr, 2018, p. 218.

Como consequência, indivíduos submetidos a esse padrão de trabalho excessivo estão suscetíveis a uma variedade de doenças psíquicas como depressão e síndrome de burnout,²² bem como problemas físicos, como distúrbios do sono e doenças cardiovasculares.

Diante disso, emergiram discussões quanto aos potenciais impactos adversos derivados da contínua interconexão, na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida dos obreiros, instigando debates acerca da premente necessidade de estabelecer limites definidos e assegurar períodos de repouso e desconexão. Essa reflexão ganhou proeminência em diversos âmbitos, abrangendo não apenas o espectro acadêmico e jurídico, mas também os domínios sindicais, empresariais e da saúde pública. De tal modo que o direito à desconexão passou a ser visto como medida imprescindível para preservar a dignidade e garantir os bens da vida do trabalhador.

O direito à desconexão, ou seja, a não obrigatoriedade de estar disponível para o trabalho, é a prerrogativa concedida ao trabalhador de não ser constantemente contatado pelo empregador durante os períodos regulares de descanso, sejam eles diários, semanais ou anuais, como os intervalos intra e interjornadas, o repouso semanal remunerado, as férias, os feriados ou enquanto estiver em licença.²³

Esse direito não se confunde com o direito ao lazer, que se caracteriza pela liberdade do indivíduo de se desenvolver pessoalmente, desfrutando do tempo livre da maneira que melhor lhe convier²⁴, mas o inclui e é alçado a um espectro maior, que diz respeito à possibilidade do trabalhador poder descansar adequadamente, viver para si próprio e se auto reconhecer para além de alguém que vive em função do trabalho.

Assim, o avanço tecnológico não deve ser causa de retrocesso no que concerne a tais garantias, devendo ser respeitados os preceitos estabelecidos pelo Direito, sob pena de remontarmos às jornadas de trabalho do período que circundou a Revolução Industrial. De toda sorte, é imprescindível que a tecnologia não seja encarada como uma antagonista do empregado,

²² Em geral, a Síndrome de Burnout é definida como uma reação negativa ao estresse crônico no trabalho. Manifesta-se basicamente por sintomas de fadiga persistente, falta de energia, adoção de condutas de distanciamento afetivo, insensibilidade, indiferença ou irritabilidade relacionadas ao trabalho de uma forma ampla, além de sentimentos de ineficiência e baixa realização pessoal. VIEIRA, Isabela. **Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2010. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200009>. Acesso em: 20 maio 2024.>

²³ OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista.** Revista Lob Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 21, n. 253, p.63-81, jul. 2010.

²⁴ *Ibidem.*

mas sim como promotora do maior bem-estar das pessoas, inclusive no campo laboral, facilitando a organização, planejamento e execução de tarefas.

Na Era Digital, onde a conectividade é onipresente, surge um conjunto de paradoxos que desafiam a aplicação efetiva do direito à desconexão. Uma das contradições reside na apreensão em relação ao não-trabalho²⁵ em um contexto onde a preocupação com o desemprego, o individualismo e a concorrência são proeminentes.

Embora a tecnologia conceda ao homem acesso quase ilimitado à informação e à atualização constante, ela também o aprisiona aos meios de informação. O prazer de se manter informado se transforma em uma necessidade compulsória para não ser marginalizado no mercado de trabalho.²⁶

Considerando ainda as contradições sugeridas pelo tema, enquanto o trabalho é visto como um elemento dignificador pelo prisma da filosofia da modernidade e por diversos sistemas jurídicos, ele também pode retirar essa dignidade do homem, impondo limites à sua personalidade à medida que invade sua liberdade, intimidade e vida privada.²⁷

Por um lado, a tecnologia oferece flexibilidade e eficiência no trabalho, permitindo comunicação instantânea e acesso remoto aos recursos. No entanto, essa mesma conectividade constante gera uma situação implícita de disponibilidade permanente, dificultando a demarcação clara entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Esse paradoxo é agravado pela cultura contemporânea que estimula a concorrência, a produtividade e a resposta imediata, levando os trabalhadores a se sentirem obrigados a permanecer online.

Além disso, a globalização econômica e a diversidade de leis trabalhistas entre diferentes países introduzem complexidades adicionais. Enquanto alguns países podem ter legislações robustas que garantem o direito à desconexão, em outros, essa proteção pode ser inexistente ou insuficiente. Isso cria uma disparidade na experiência dos trabalhadores, dependendo de sua localização geográfica e do ambiente legal em que estão inseridos.

²⁵ Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos. SOUTO MAIOR, J. L. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-a-desconexao-do-trabalho>>. Acesso em 20.05.2024.

²⁶ *Idem*.

²⁷ *Idem*.

E, por evidente, tudo fica mais complexo e dificulta a proteção, quando se observa a mobilidade das empresas e deslocamento do trabalho para áreas onde a proteção social e o Direito do Trabalho sejam mais suscetíveis à exploração pelo capital. Perceba-se que grandes conglomerados do setor de tecnologia, empresas de *call center* e que monopolizam plataformas digitais, fragmentam seu processo produtivo, deslocando ao redor do mundo a tomada de força de trabalho, a partir de matizes que conectam seus funcionários *full time*.

Outro paradoxo surge da própria natureza da tecnologia digital, que promete maior eficiência e produtividade, mas também pode contribuir para a sobrecarga de informações e o esgotamento dos trabalhadores. Isso sem desconsiderar que a Pandemia de Covid-19 acabou fomentando o trabalho plataformizado, o teletrabalho e em *home office*, sensivelmente suscetíveis a um maior alijamento do trabalhador de sua vida privada, quando não a confusão entre as duas esferas, tornando-se um fator de dificuldade para a desconexão e a convivência familiar.

A partir das contradições e dificuldades decorrentes da Era Digital para o direito à desconexão, percebe-se a necessidade urgente de encontrar um equilíbrio entre os benefícios da tecnologia e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Isso requer não apenas uma abordagem legal adequada, mas também uma mudança cultural e organizacional que reconheça e respeite os limites do tempo de trabalho e promova um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

O direito à desconexão tem ganhado destaque em diferentes jurisdições ao redor do mundo. Na União Europeia, diversos países têm adotado medidas legislativas para regulamentar o direito à desconexão. A França foi pioneira quanto a promulgação da legislação referente ao direito à desconexão, decorrente de sucessivos pronunciamentos proferidos pela Suprema Corte²⁸, acolhendo de maneira inequívoca o reconhecimento do direito do trabalhador de se abster a atender às solicitações de seu empregador durante seus períodos de férias, licenças, intervalos e repousos, sem incorrer em qualquer sanção profissional, sob pena de responsabilização por assédio moral.

Após a promulgação da legislação francesa em 2017, o governo espanhol iniciou uma análise sobre a viabilidade de instituir um direito à desconexão também naquele país. Em 6 de

²⁸ “O funcionário não tem obrigação de aceitar trabalhar de seu domicílio ou de levar para casa seus arquivos e ferramentas de trabalho”. UNI PROFESSIONALS & MANAGERS. UNI GLOBAL UNION. 8-10 **Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland**. Disponível em: < https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf>. Acesso em: 23 maio 2024.

dezembro de 2018, o governo aprovou a Nova Lei de Proteção de Dados²⁹, que incorporou o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) de 2016 da União Europeia à legislação espanhola, além de introduzir um novo conjunto de direitos digitais para cidadãos e trabalhadores.³⁰

Em Portugal o art. 199º - A, n. 1 e 2, do Código do Trabalho³¹, inserido em 2021, estabelece que o empregador não pode contatar nenhum funcionário durante seu período de descanso, a menos que haja uma situação de força maior. Considerando-se conduta discriminatória ações que resultarem em tratamento desfavorável ao trabalhador pelo fato de exercerem regularmente o direito ao descanso.

A legislação trabalhista vigente no Brasil ainda não aborda de maneira específica o direito à desconexão. Passando totalmente à margem das formulações de pretensa “modernização” que levaram a reforma trabalhista de 2017. Aliás, fosse válida a bandeira da “modernização trabalhista” que esteve à frente dos discursos que conduziram à “reforma” de 2017, tal questão deveria ter sido tratada com destaque nos ajustes promovidos na Consolidação das Leis do Trabalho pela lei nº 13.467/2017. Restando atualmente no país expectativas no que diz respeito ao trâmite de projeto de lei³² e que outras fontes normativas possam dar conta de reger o direito. Quiçá, a partir do direito comparado, inspirado na crescente regulamentação de países como França, Espanha e Portugal.

Destaque especial merece a Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021, que propõe a regulamentação do “direito de desligar” e recomenda que os países que integram a União Europeia legislem a respeito do direito à desconexão, instando a “avaliar e abordar os riscos de não proteger o direito a desligar” e a estabelecer normas mínimas para o trabalho remoto³³.

²⁹ Em seu Artigo 88 é estabelecido que os colaboradores nos segmentos privado e público devem ser assegurados do direito à desconexão, visando garantir o respeito aos seus períodos de descanso, licença e férias, bem como à sua privacidade pessoal e familiar.

³⁰ Ley Orgánica 3/2018, “**Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**”, 5.12. 2018. Disponível: [https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%20AB%20BOE%20%2C%20BB%20n%C3%BAm](https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%20AB%20BOE%20%2C%20BB%20n%C3%BAm.). Acesso em 21 de abril de 2021.

³¹ **CT (Código do Trabalho)**. Lei n.º 7/2009, em vigor. Diário da República, Série I, n.º 30, de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em 21 de abril de 2024.

³² Teruel, F. (2023). Projeto de Lei de 2023. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2330782&filename=PL%204579/2023>. Acesso em 21 de abril de 2024.

³³ VENTURI, Thaís G. Pascoaloto. **O reconhecimento global do direito à desconexão**. Migalhas, 20 jun. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 23 maio 2024.

Por se tratar de diretriz relevante e que pode ser inspiradora para diversos ordenamentos jurídicos, inclusive o brasileiro, é necessário fazer remissão a alguns aspectos tratados na Resolução que, de forma preambular, sublinha que “os trabalhadores não são obrigados a estar à disposição do empregador de forma permanente e ininterrupta”³⁴.

Deliberou o Parlamento Europeu que, considerando a ausência de uma normativa comum nos Estados-membros da União Europeia a fim de proporcionar salvaguardas e proteção aos trabalhadores e respectivas famílias, insta a Comissão instituída, os Estados-Membros e aos parceiros a condução de boas práticas que assegurem uma abordagem comum do tema no âmbito da União.

Solicita a Comissão a avaliar e abordar os riscos de não proteger o direito a desligar e a apresentar uma proposta diretiva da União sobre normas e condições mínimas, a fim de assegurar que os trabalhadores possam exercer efetivamente o seu direito a desligar e regular a utilização das ferramentas digitais ao campo do trabalho.

Aos Estados-Membros e os empregadores a garantirem que os trabalhadores estejam informados e possam exercer o seu direito a desligar. Reiterando que o respeito pelo tempo de trabalho e a sua previsibilidade são essenciais para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores e suas famílias na União.

Salienta que é imperativo que a Comissão, os Estados-Membros, os empregadores e os trabalhadores apoiem e incentivem ativamente o direito à desligar e promovam uma abordagem eficiente, fundamentada e equilibrada, acerca das ferramentas digitais no trabalho, bem como medidas de sensibilização e campanhas de educação e formação relacionadas com o tempo de trabalho e o direito de desconexão.

Sublinha que os empregadores não devem exigir que os trabalhadores estejam direta ou indiretamente disponíveis ou acessíveis fora do seu horário de trabalho e que os colegas devem se abster de contactar os seus pares fora do horário de trabalho acordado para fins profissionais. Ressalta que o tempo durante o qual um trabalhador está disponível ou contactável para o empregador é tempo de trabalho, devendo ser remunerado.

Ainda, instiga os Estados-Membros a garantirem que os trabalhadores que invocarem o seu direito a desligar sejam protegidos contra vitimização e repercussões negativas no ambiente de

³⁴ Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1 Acesso em 21 de maio de 2024

trabalho. Devendo ser promovida uma cultura de práticas de valorização do trabalho, desde a formação profissional, e que sejam desenvolvidas estratégias de proteção à saúde e segurança do trabalho e para o exercício do direito de desligar.

Dessa maneira, a harmonização transnacional do direito à desconexão pode ser promovida por meio de instrumentos legais internacionais, como convenções, tratados e resoluções, que estabeleçam padrões mínimos de proteção aos trabalhadores em relação ao uso de tecnologias de comunicação fora do horário de trabalho.

Ademais, a cooperação entre países e organizações internacionais, como a OIT, é fundamental para desenvolver diretrizes e boas práticas que respeitem a diversidade cultural e as particularidades de cada contexto nacional. A promoção da conscientização e educação sobre o direito à desconexão também desempenha um papel crucial na busca pela harmonização transnacional. Isso envolve não apenas informar os trabalhadores sobre seus direitos, mas também sensibilizar os empregadores e a sociedade em geral sobre os impactos negativos do excesso de conectividade no bem-estar físico e mental dos trabalhadores, bem como na qualidade do trabalho e na produtividade.

Por fim, a adoção de práticas empresariais responsáveis e a integração do direito à desconexão nas políticas organizacionais contribuem para criar uma cultura de respeito ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal em nível transnacional. Além de prevenir passivos trabalhistas, inclusive no que diz respeito a aplicação do dano existencial³⁵.

O reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental dos trabalhadores reflete não apenas a necessidade de proteger sua saúde e bem-estar, mas também de garantir a eficácia e a qualidade do trabalho em um contexto global caracterizado pela constante evolução tecnológica e a submissão a Era Digital.

4. Considerações Finais

³⁵ A distinção entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa. Nesse sentido, enquanto o dano moral incide sobre o ofendido, de maneira, muitas vezes, simultânea à consumação do ato lesivo, o dano existencial, geralmente, manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que só o tempo é capaz de caracterizar. SOARES, Flávia Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

A acelerada evolução tecnológica e a intensificação da globalização econômica têm causado profundas transformações nas relações de trabalho, demandando a revalidação dos direitos fundamentais dos trabalhadores diante desse novo cenário. A tecnologia, ao mesmo tempo que possibilita novas modalidades laborais e aumento de produtividade, inclusive sem a necessidade de aderência ao estabelecimento físico do empregador, também pode exacerbar a dedicação contínua ao trabalho, comprometendo a existência pessoal do trabalhador.

Esse contexto evidencia a imperiosa necessidade de se fomentar o direito à desconexão, especialmente quando a tecnologia invade a esfera privada. A proteção é crucial para equilibrar os benefícios da inovação tecnológica com a qualidade de vida dos trabalhadores, buscando a preservação da sua saúde física e mental.

A ingerência do trabalho na esfera pessoal dos trabalhadores, facilitada pela instantaneidade da comunicação por meio de dispositivos tecnológicos, resulta na violação de direitos fundamentais, tais como a saúde, a intimidade, a liberdade, a vida privada e o lazer.

O direito à desconexão surge como uma resposta aos efeitos adversos da tecnologia no ambiente de trabalho, visando à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que são pilares para assegurar o trabalho digno.

O debate que carrou o presente artigo, também permitiu revelar um anacronismo entre os encaminhamentos dados pela reforma trabalhista no Brasil no que diz respeito às teorias que instrumentalizam a jornada de trabalho e a forma que vem se exigindo o labor em conexão continuada. Isto porque, ao passo que passou a prestigiar a teoria do tempo efetivamente trabalhado³⁶, em detrimento da teoria do tempo à disposição, tem-se exigido a maior disponibilidade do trabalhador para além da jornada. Nesse caso, evidentemente, sem o correspondente pagamento, reservado à luta no campo da jurisdição trabalhista.

Utilizando-se de abordagem dedutiva e histórica, o artigo pretendeu contribuir para a reflexão acerca da constante necessidade de garantia dos direitos fundamentais nas relações laborais, no caso, por meio do direito à desconexão. Alertando-se que, não obstante estarmos experimentando o que se convencionou denominar 4ª Revolução Industrial e a Era Digital, nos deparamos com problemas vivenciados pelos trabalhadores das fábricas na Revolução da

³⁶ Vide a extinção das horas *in itinere*, do fomento dos contratos a tempo parcial, a facilitação em relação ao banco de horas e regimes de compensação, sem falar na verdadeira anomalia que é contrato intermitente.

maquinaria à vapor, qual seja, a necessidade de racionalização e limitação da jornada de trabalho a patamares que não comprometam a própria vida do trabalhador.

No contexto Revolução Tecnológica, caracterizada pela automação e digitalização, o direito à desconexão assume um papel preponderante. A conectividade ininterrupta entre empregadores e empregados acarreta prejuízos à saúde, ao bem-estar e à qualidade de vida dos trabalhadores, o que demanda a implementação de limites definidos e períodos de descanso e desconexão.

Dessa maneira, todos os atores sociais são convocados para atuar visando a imposição de limites a interferência da conexão na vida privada dos trabalhadores. O reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental é essencial não apenas para salvaguardar os trabalhadores, mas também para assegurar a eficácia e a qualidade do trabalho em um mundo cada vez mais conectado digitalmente.

Além do necessário estabelecimento de um verdadeiro diálogo social sobre a questão, a OIT assume papel fundamental para a formulação de proposições aos Estados, por meio de Tratados, Resoluções, Convenções etc., visando a proteção do trabalho face à nova reconfiguração do mercado dada pela Revolução Tecnológica. Isto porque, somente será possível se opor à voracidade da empresa³⁷ quando ocorrer uma normatização em âmbito internacional para a proteção do trabalho e do trabalhador. Caso contrário, o capital continuará escapando para os países descomprometidos com tal política.

Por fim, a promoção do direito à desconexão é essencial para que se cumpra o disposto nos artigos 24 e 30 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e para a efetividade ao consignado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 08 das Nações Unidas em relação ao trabalho digno e crescimento econômico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Moderna, 1993, p. 11-12; p.44.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização das normas trabalhistas**. Rio de Janeiro: UGF, 2010. Tese (Doutorado em Direito e Economia). Universidade Gama Filho, 2010, p. 19-20.

CT (Código do Trabalho). Lei n.º 7/2009, em vigor. Diário da República, Série I, n.º 30, de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 21 de abril de 2024.

³⁷ Não desconsiderando a aplicação da cartilha neoliberal que vem rompendo com o sistema de proteção que se incorporou no constitucionalismo trabalhista no século passado.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 18-19.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Editora: LTr, 2018, p. 218.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010, p. 261.

GODWIN, Alexandre. **Taylorismo, Fordismo, Toyotismo e o trabalhador**. Disponível em: <<https://alegodwin.jusbrasil.com.br/artigos/441135883/taylorismo-fordismo-toyotismo-e-o-trabalhador>>. Acesso em 14 de abril de 2024>. Acesso em 26 de maio de 2024.

HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. **Design principles for industrie 4.0 scenarios**. Working Paper, January 2015.

HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções: Europa 1789 - 1848**, tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. Rio de Janeiro. Editora Paz e Terra, 1998, p. 55.

HOZDIC, Elvis. Smart factory for industry 4.0: **A review**. **International Journal of Modern Manufacturing Technologies**, v.7, n.1, 2015, p.28-35.

KLEEMANN, Florian C. **The impact of Industry 4.0 on procurement and supply management: a conceptual and qualitative analysis**. **International Journal of Business and Management Invention**, v. 5, n. 6, p. 55-66, 2016.

LEY ORGÁNICA 3/2018, **“Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”**. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20%20%C2%BB%20n%C3%BAm>>. Acesso em 21 de abril de 2021>. Acesso em 21 de abril de 2024.

MARX, K. **O Capital: crítica da Economia política – Livro I: o processo de produção do capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 316-318; p. 355-356.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

OLIVEIRA, Christiana D’arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista**. **Revista Lob Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 21, n. 253, p.63-81, jul. 2010.

Organização Internacional Do Trabalho – OIT, 2016, p. 5.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução de 21 de janeiro de 2021**. Bruxelas, 21 jan. 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title>. Acesso em: 23 maio 2024.

ROSEDÁ, Salomão. O direito à desconexão – uma realidade no teletrabalho. **Revista Legislação do Trabalho Ltr**, São Paulo, v. 71, n. 7, p.820-829, jul. 2007.

SANTIAGO, Emerson. **Cartismo**. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/historia/cartismo/>>. Acesso em 14 de abril de 2024.

SCHAWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution: what is means and how to respond**. **World Economic Forum**, 2016, p.12. Disponível em: <https://www.bloco.org/media/ABMonizET2018.pdf>. Acesso em: 21 de abril de 2024.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUTO MAIOR, J. L. **Do direito à desconexão do trabalho.** Disponível em: < <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-a-desconexao-do-trabalho> >. Acesso em 20.05.2024.

STOCK, Tim; SELIGER, Günther. **Opportunities of sustainable manufacturing in industry 4.0.** Procedia Cirp, v. 40, p. 536-541, 2016.

TERUEL, F. (2023). **Projeto de Lei de 2023.** Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2330782&filename=PL%204

579/2023. Acesso em 21 de abril de 2024.

UNI PROFESSIONALS & MANAGERS. UNI GLOBAL UNION. **8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland.** Disponível em: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_pt.pdf. Acesso em: 23 maio 2024.

VENTURI, Thaís G. Pascoaloto. **O reconhecimento global do direito à desconexão.** Migalhas, 20 jun. 2022. Atualizado em: 17 jun. 2022, 19:03. Disponível em:< <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao> >. Acesso em: 23 maio 2024.

VIEIRA, Isabela. **Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200009>. Acesso em: 20 maio 2024.