O Direito à Desconexão como Pilar da Saúde Mental do Trabalhador

Autor(res)

Marcos Paulo Andrade Bianchini
Gabriel Yohan Lima Cordeiro

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

O avanço tecnológico e a popularização do teletrabalho trouxeram flexibilidade, mas também criaram a expectativa de disponibilidade constante, borrando as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal. O modelo de trabalho que exige performance ininterrupta, impulsionado pela cultura da produtividade e pela facilidade da comunicação instantânea, tem gerado graves consequências psicossociais. Observa-se um aumento expressivo nos casos de ansiedade, depressão e a Síndrome de Burnout, esta última já reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um fenômeno ocupacional e incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Essa sobrecarga decorre, em grande parte, da dificuldade de o trabalhador se desligar das demandas laborais, mesmo após o término de sua jornada formal. A legislação brasileira, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei do Teletrabalho (Lei nº 14.442/2022), reconhece a importância do controle de jornada e do tempo de descanso, alinhando-se ao princípio constitucional da proteção à saúde (art. 6º e 7º da CF/88). Diante disso, emerge a discussão sobre a efetivação do Direito à Desconexão, um conceito que visa garantir que o trabalhador tenha o pleno direito de não responder a e-mails, mensagens ou chamadas de trabalho fora de seu horário, protegendo assim seu tempo livre, seu descanso e, fundamentalmente, sua saúde mental.

Objetivo

Analisar o impacto da disponibilidade constante na saúde mental dos trabalhadores. Estudar o conceito de Direito à Desconexão no contexto da legislação trabalhista brasileira. Propor a desconexão como ferramenta jurídica essencial para a prevenção de doenças ocupacionais como o Burnout no teletrabalho.

Material e Métodos

O método utilizado foi o Hipotético-Dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e documental. Partiu-se da premissa de que a ausência de limites entre o trabalho e a vida pessoal, potencializada pela tecnologia (a hipótese), é a principal causa do esgotamento mental em regimes flexíveis. A metodologia envolveu a análise de: 1. Legislação Federal: Estudo da CLT, em especial os artigos relativos ao controle de jornada, e a regulamentação do teletrabalho (art. 75-B e seguintes). 2. Doutrina: Revisão de artigos e livros que abordam o Direito à Desconexão no Brasil e no cenário internacional (como o caso da França). 3. Jurisprudência: Pesquisa em tribunais regionais e superiores do trabalho (TST) sobre decisões que reconhecem a indenização por danos existenciais decorrentes da violação do tempo de descanso. Concluiu-se, dedutivamente, que a implementação de

políticas claras sobre o Direito à Desconexão é a única forma de garantir a eficácia das normas de saúde e segurança do trabalho na era digital.

Resultados e Discussão

Os resultados da análise demonstram uma clara ineficácia na proteção da saúde mental dos trabalhadores sob o regime de disponibilidade contínua. A pesquisa bibliográfica aponta que a pressão para a resposta imediata, o chamado "e-mail stress", é um fator significativo para o desenvolvimento de quadros ansiosos. Na esfera jurídica, o Direito à Desconexão não está expresso como um artigo específico na CLT, mas decorre diretamente de normas que visam a proteção do tempo livre e do descanso remunerado. O art. 6º da CLT, ao equiparar o teletrabalho ao trabalho presencial para fins de proteção, exige que o empregador estabeleça mecanismos para o controle de jornada ou o pagamento de horas extras quando houver habitualidade na comunicação. A jurisprudência brasileira, embora ainda em consolidação, tem se manifestado favoravelmente ao trabalhador, condenando empresas por dano existencial quando comprovada a violação habitual do tempo de folga. Essa indenização, na prática, é a sanção jurídica pela desconsideração do Direito à Desconexão. Discute-se, portanto, que a melhor alternativa para as empresas é a adoção de um modelo "híbrido" de comunicação, onde o empregado é incentivado a usufruir de sua desconexão (o descanso) com a mesma seriedade com que cumpre suas obrigações (o trabalho). Tal modelo equilibra a flexibilidade com o direito à vida privada, o oposto do modelo 100% disponível que gera o esgotamento.

Conclusão

Conclui-se que o Direito à Desconexão é um direito fundamental, implícito na legislação trabalhista brasileira, sendo o pilar central para a proteção da saúde mental do trabalhador no regime de teletrabalho. Sua efetivação exige políticas empresariais claras e o rigor do Poder Judiciário na indenização das violações ao tempo de descanso. Adotar um modelo de trabalho que priorize a qualidade da performance e o respeito aos limites de jornada é vital para prevenir o Burnout, elevando a qualidade de vida e a produtividade sustentável.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o teletrabalho e altera a CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O Direito do Trabalho na Era Digital. 5. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Burn-out an "occupational phenomenon". International Classification of Diseases 11th Edition (ICD-11). Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Recurso de Revista RR-24903-88.2016.5.24.0041. Relator: Ministro Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Julgamento: 21/02/2018. Publicado em: DEJT 02/03/2018.