A CONSTRUÇÃO JURÍDICA DO DIREITO À DESCONEXÃO. PANORAMA INTERNACIONAL E A JURISPRUDÊNCIA NO DIREITO BRASILEIRO. UM ENFOQUE SOBRE A REALIDADE DOCENTE NO BRASIL

THE LEGAL DEVELOPMENT OF THE RIGHT TO DISCONNECT. INTERNATIONAL OVERVIEW AND THE BRAZILIAN CASE LAW. A FOCUS ON THE REALITY OF TEACHING IN BRAZIL

Antônio Fabrício de Matos Gonçalves[1]
Caroline Dantas da Gama[2]

"Ai que prazer
Não cumprir um dever,
Ter um livro para ler
E não o fazer!"
(Fernando Pessoa)

RESUMO: O artigo analisa o direito à desconexão no contexto da atividade docente no Brasil, frente à crescente hiperconectividade. Aborda o panorama internacional, a ausência de legislação específica no país e os desafios enfrentados pelos professores e seus impactos na saúde mental. O texto propõe uma reflexão jurídica sobre o tema, analisando a jurisprudência e o Projeto de Lei nº 4.044/2020. Conclui que a positivação do direito à desconexão é crucial para proteger a dignidade e promover ambientes de trabalho saudáveis.

PALAVRAS-CHAVE: direito à desconexão; docência; hiperconectividade; saúde mental.

---

1 *Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas (2003); ministro do Tribunal Superior do Trabalho; professor de Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e de Direito Processual do Trabalho da pós-graduação no IEC – Instituto de Educação Continuada da PUC Minas; presidente da Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista – ABRAT (2012-2014); presidente da Seccional de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil – OABMG – (2016-2018). Lattes: http://lattes.cnpq.br/7097405568982532. E-mail: gmfg@tst.jus.br.*

2 *Especialista em Direito Processual Civil pelo IPEC-SP, com MBA em Economia da Construção e Financiamento Imobiliário pela Ordem dos Economistas do Brasil em parceria com a Fipe e ABECIP-SP; especialista em Direito Sanitário pela Facamp; bacharel em Direito pela Universidade Católica de Salvador – UCSal; assessora do Tribunal Superior do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1508270162973977. E-mail: caroline.gama@tst.jus.br.*

ABSTRACT: The paper analyzes the right to disconnect in the context of teaching in Brazil, in light of increasing hyperconnectivity. It addresses the international scope, the absence of specific legislation in the country, and the challenges of hyperconnectivity for teachers and its effects on mental health. It presents Brazilian jurisprudence and Legal Project nº 4.044/2020, concluding on the importance of the right to disconnect for dignity at work.

KEYWORDS: right to disconnect; teaching; hyperconnectivity; mental health.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Panorama internacional: o direito à desconexão no mundo; 3 Direito à desconexão no Brasil: os desafios enfrentados por professores brasileiros em tempos de hiperconectividade; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Assim como as canções do *Clube da Esquina*[3] entrelaçaram ritmos diversos em uma forte identidade poética e sonora, vivemos hoje em uma sociedade em que a fluidez das conexões se confunde com o ruído da invasão. Uma sociedade em que a hiperconectividade redesenha vínculos e transforma o próprio sentido do trabalho. A hiperconectividade, longe de apenas aproximar, desfaz fronteiras de tal maneira que o trabalho passou a ocupar todos os espaços e tempos da vida, comprometendo a coesão rítmica da própria existência.

Os malefícios dessa conexão permanente se manifestam em diversos aspectos da vida cotidiana, desde o aumento de transtornos psíquicos, como ansiedade, depressão e esgotamento profissional (*burnout*[4]), até a diluição das fronteiras entre o pessoal e o profissional, comprometendo o tempo de descanso e lazer do trabalhador.

Diante dessa nova partitura social em que, por vezes, o compasso do trabalho desafina o tempo da vida, os sistemas jurídicos, em buscas de respostas, passam a ensaiar novas melodias: emerge, assim, o direito à desconexão – um contraponto necessário para que a harmonia dos direitos trabalhistas não se perca na cacofonia da hiperconexão.

Apesar de o direito à desconexão possuir múltiplas implicações na esfera social, é no âmbito das relações trabalhistas que esta "inovação sonora"

---

3 O *Clube da Esquina* é um movimento artístico brasileiro surgido em Minas Gerais nos anos 1970, liderado por artistas como Milton Nascimento, Lô Borges, Beto Guedes, Toninho Horta, Wagner Tiso, Márcio Borges, Fernando Brant, entre outros. Caracterizou-se por uma estética inovadora, que mesclava diversos estilos musicais com elementos da música regional mineira, da MPB, *jazz* e *rock* progressivo e também com influência dos *Beattles*. O álbum *Clube da Esquina* (1972), lançado por Milton Nascimento e Lô Borges, tornou-se um marco da música brasileira e símbolo de resistência criativa durante a ditadura militar.

4 O Ministério da Saúde define a Síndrome de Burnout como um *distúrbio emocional caracterizado por exaustão extrema, estresse e esgotamento físico* em decorrência de condições laborais desgastantes, com sintomas que incluem cansaço crônico, dificuldade de concentração e isolamento social (Brasil, Ministério da Saúde, 2025).

concentra as maiores questões quanto à sua efetivação. As mudanças trazidas pelas novas tecnologias inseriram na relação juslaboral a problemática da disponibilidade do trabalhador em períodos destinados ao descanso. Mais do que uma questão técnica, trata-se de uma disputa simbólica e concreta sobre os limites do corpo, do tempo e da dignidade humana diante das novas formas de trabalho.

No poema *Liberdade* (Pessoa, 2022, p. 108), o poeta lusitano Fernando Pessoa exalta o prazer de "não cumprir um dever", de simplesmente existir sem a constante obrigação de produzir, estudar ou obedecer à lógica utilitária que rege a vida moderna. Essa mesma crítica atravessa o debate contemporâneo sobre o direito à desconexão: garantir que o trabalhador tenha o direito de não estar disponível o tempo todo é, em última instância, reconhecer que há valor no silêncio, no descanso e naquilo que, como diria Pessoa, constitui a verdadeira liberdade.

Assim como a liberdade celebrada por Fernando Pessoa – aquela que se realiza no prazer de "não cumprir um dever", de viver sem a imposição constante da utilidade – o direito à desconexão afirma-se como prerrogativa do trabalhador de se desligar das ferramentas e obrigações laborais fora do expediente. Garantia de desvinculação real entre tempo de trabalho e tempo de vida. Esse direito, diretamente relacionado à proteção da privacidade, ao tempo livre e ao lazer, visa à preservação da saúde mental e da vida privada do trabalhador.

Em um cenário pouco poético e de hiperconectividade, o direito à desconexão configura-se como um dos principais desafios da contemporaneidade nas relações de trabalho. O fato é que a tecnologia ditou novas configurações laborais, tornando ainda mais tênue a linha que separa o tempo de trabalho do tempo livre.

Nesse contexto desafinado, mostra-se necessária a adaptação das regras jurídicas, com vistas a dar efetividade às normas protetivas do trabalhador. E essa é uma necessidade que, como veremos adiante, vem, paulatinamente, sendo reconhecida em todo o mundo.

O cenário é ainda mais desafiador ao avaliarmos a desconexão de professores, categoria historicamente submetida a jornadas invisíveis, múltiplas e contínuas. A expansão do ensino remoto, a intensificação das exigências acadêmicas e a naturalização da disponibilidade permanente – para responder *e-mails*, corrigir trabalhos, alimentar plataformas, produzir ciência e participar de bancas – têm contribuído para apagar as fronteiras entre vida profissional e vida pessoal. Essa lógica de conexão quase permanente impõe ao docente uma presença constante, mesmo nos momentos destinados ao descanso, ao convívio social.

Diante disso, o presente artigo propõe uma reflexão jurídica sobre o direito à desconexão no âmbito da atividade docente, com especial atenção aos efeitos da hiperconectividade sobre os limites da jornada de trabalho, a saúde mental e a dignidade do professor. Busca-se compreender em que medida o ordenamento jurídico brasileiro é capaz de responder aos desafios impostos pelas novas tecnologias no campo educacional, e como o reconhecimento desse direito pode funcionar como instrumento de proteção do tempo de desconexão e de valorização do magistério. A proposta é enfrentar juridicamente a tensão entre o imperativo produtivista e a liberdade de existir fora do labor – uma liberdade que, como ensina a poesia, deve caber especialmente ao professor.

2 Panorama internacional: o direito à desconexão no mundo

O direito à desconexão é um direito humano, fundamental e trabalhista que aborda os desafios impostos pela era digital, em que os limites entre trabalho e vida pessoal estão cada vez mais confusos. Esse direito é particularmente relevante para professores, que muitas vezes enfrentam as expectativas de estarem disponíveis além do horário de trabalho tradicional. O conceito do direito à desconexão está ganhando força globalmente, com a implementação de leis, tramitação de projetos de leis, protocolos, convenções e resoluções internacionais, em vários países, para proteger os tempos de descanso dos trabalhadores e promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Muito embora a realidade do direito à desconexão varie entre países e jurisdições, sua essência reside na proteção contra a interferência do trabalho no período de descanso. O avanço das tecnologias de comunicação, conexão por redes sociais e o uso intensivo de dispositivos digitais, provocou uma crescente interferência na vida privada do trabalhador – realidade que, por muito tempo, permaneceu à margem de regulamentação específica. Diante dessa nova configuração das relações laborais, parece-nos fundamental conferir tratamento jurídico adequado à temática.

Nessa linha, diversos países passaram a reconhecer formalmente o direito à desconexão, especialmente em razão dos efeitos deletérios do uso constante de tecnologias de comunicação digital fora do expediente, o que foi severamente agravado durante a pandemia de covid-19.

De acordo com as conclusões de Ronesala (2023) a pandemia de covid-19 obrigou os professores a se adaptarem às modalidades de ensino remoto, o que tem sido associado ao aumento do estresse, esgotamento e redução do bem-estar.

Em seu trabalho *Teachers' Emotional Burnout, Psychological Detachment from Work and Self-Reported Health During the Covid-19 Pandemic*, Ronesala afirma que a profissão docente pertence às áreas de atividade profis-

sional associadas a um alto risco de esgotamento emocional (*burnout*), e que pesquisas recentes sugerem que o estresse e o esgotamento dos professores teriam aumentado significativamente durante a pandemia. Existem também desafios tecnológicos, pedagógicos e sociais no ensino a distância, como a disponibilidade de dispositivos tecnológicos, internet e a necessidade de envolvimento dos pais na aprendizagem de seus filhos. Desafios pedagógicos podem estar relacionados à competência digital dos professores, à necessidade de adaptar materiais didáticos ao ensino remoto e fornecer *feedback* positivo para garantir que os alunos tenham aprendido o conteúdo da disciplina e permaneçam motivados. Tudo isso demanda tempo para se preparar para o processo de aprendizagem *online*, o que cria um risco de carga de trabalho adicional e esgotamento emocional – *burnout* (Ronesala, 2023)[5].

Segundo registrado por Belinda Agyapong, estudos relatam que até 74% dos professores sofrem de esgotamento moderado a grave. "Uma revisão recente de escopo relatou que a prevalência de estresse crônico entre professores variou de 8,3% a 87,1%, enquanto o esgotamento (*burnout*) moderado a grave entre professores variou de 25,1% a 74%" (Agyapong *et al*., 2023)[6].

Esse contexto destaca o significado social e prático de proteger a saúde mental dos professores para manter a qualidade educacional e a sustentabilidade da força de trabalho.

Embora alguns países tenham legislado sobre o direito à desconexão para proteger os trabalhadores, a exemplo da França e da Itália, conforme preceitua Matteo Avogaro (2019), as evidências sobre a eficácia desses cenários regulatórios ainda se mostram limitadas[7].

Conforme artigo publicado no *Journal of Law and Sustainable Development*, de autoria de Estrada-Araoz, "Na era digital atual, os professores

5 No original: "The teaching profession belongs to those areas of professional activity that are associated with a high risk of emotional burnout (Mahoney *et al*., 2011; Marcionetti *et al*., 2018), and *recent research suggests that teachers' stress and burnout may have increased significantly during pandemic* (Allen *et al*., 2020; Chan *et al*., 2021; Reynolds *et al*., 2021). [...] There are also technological, pedagogical and social challenges to distance learning, such as the availability of technological devices and the internet and the necessity of parental involvement in their children's learning (Martinsone & Stokenberga, 2021). Pedagogical challenges may be related to the digital competence of teachers, the need to adapt teaching materials to remote learning, and providing positive feedback to ensure that students have learnt the subject's contented and stayed motivated (Chan *et al*., 2021; Ferri *et al*., 2020). *This also entails the time needed to prepare for the online learning process, which creates a risk of additional workload and emotional burnout*" (Kersten *et al*., 2021).

6 No original: "A recent scoping review reported that the prevalence of chronic stress among teachers ranged from 8,3% to 87,1%, while moderate to severe burnout among teachers ranged from 25,1% to 74%".

7 No original: "With reference to Italy, the debate about a law concerning the right to disconnect and smart working concretely started in 2016, partially as a result of the initiative taken by the French legislator. Until last year, indeed, the respective regulatory framework appeared to be limited to collective bargaining and company practices".

enfrentam desafios adicionais devido ao uso constante da tecnologia em seu trabalho. Embora a tecnologia tenha proporcionado inúmeras oportunidades e ferramentas educacionais, ela também resultou em uma nova forma de estresse conhecida como *technostress*" (Estrada-Araoz *et al.*, 2023)[8].

Segundo Zhuo Wang, o termo *technostress* foi formalmente conceituado e apresentado ao público por Brod (1984) no livro *Technostress: the Human Cost of the Computer Revolution* (Tecnostresse: o Custo Humano da Revolução da Computação). Brod definiu *technostress* como "uma doença moderna de adaptação causada pela incapacidade de lidar com as novas tecnologias de maneira saudável" (Zhuo Wang *et al.*, 2023)[9].

A incipiente proteção normativa do direito à desconexão encontra respaldo no plano normativo internacional, sendo importante destacar que a Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 revisou a Declaração firmada em 10 de dezembro de 1998, no sentido de consagrar o direito a condições de trabalho compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

O Pacto de San José da Costa Rica, oficialmente conhecido como Convenção Americana sobre Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992, em seu artigo 5º, assegura o direito à integridade física, psíquica e moral, sendo o trabalho excessivo uma forma de violação a esse princípio.

A Agenda 2030 das Nações Unidas[10], nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 3, trata de trabalho decente e crescimento econômico, prevendo "crescimento sustentável, inclusivo e economicamente sustentado, prosperidade compartilhada e *trabalho decente para todos*, tendo em conta os diferentes níveis de desenvolvimento e capacidades nacionais".

Inspirado pelas transformações no mundo do trabalho e pelos riscos psíquicos decorrentes da hiperdisponibilidade digital, o legislador francês, de forma pioneira, introduziu o direito à desconexão por meio da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, em vigor desde janeiro de 2017. A norma acrescentou

---

8 No original: "In the current digital age, teachers face additional challenges due to the constant use of technology in their work. Although technology has provided numerous educational opportunities and tools, it has also resulted in a new form of stress known as technostress. In this sense, the objective of the present investigation was to determine if technostress is significantly related to psychological well-being of basic education teachers".

9 No original: "Technostress was formally conceptualized and introduced to the public by Brod (1984) in the book Technostress: The Human Cost of The Computer Revolution. Brod defined Technostress as "a modern disease of adaptation caused by the inability to cope with new technologies in a healthy manner" (s.n.)".

10 Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel.

ao "*Code du Travail*" (Código do Trabalho francês), o parágrafo 7º ao artigo 2242-17, passando a reconhecer formalmente o direito do trabalhador de não ser importunado fora de seu expediente. O dispositivo estabeleceu a obrigação de condutas a serem adotadas pelas empresas com mais de cinquenta empregados para garantir aos trabalhadores o pleno exercício do direito de se desconectar[11].

A normatização francesa impôs aos empregadores a obrigatoriedade de incluir na negociação coletiva anual com os parceiros sociais – principalmente sindicatos, mecanismos concretos para o exercício ao direito de desconexão e dispositivos de regulação da utilização de ferramentas tecnológicas de comunicação no trabalho. Essa sistemática permite uma maior flexibilidade às partes para criar e/ou adequar regras, de acordo com a dinâmica da atividade desenvolvida pela instituição, da sua organização produtiva e das funções desenvolvidas pelos empregados.

Ainda que a flexibilidade negocial assegure autonomia a empregados e empregadores na definição de normas coletivas, a ausência de parâmetros mínimos comuns pode dar margem a distorções, permitindo que trabalhadores que desempenham funções idênticas em empresas diferentes sejam tratados de forma desigual. Tal assimetria, além de comprometer a isonomia, evidencia a importância de uma regulação jurídica que, mesmo respeitando a negociação coletiva, estabeleça limites e garantias uniformes que resguardem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

De acordo com a aludida legislação, caso não seja celebrado acordo coletivo sobre o direito à desconexão, caberá à empresa, após informar os órgãos de representação laboral, redigir um documento – carta, que estabeleça as formas de assegurar o exercício desse direito. Tal documento deverá indicar os meios disponíveis para que os empregados possam efetivamente se desconectar fora do expediente.

Um dos aspectos positivos dessa normatização é que ela garante que a efetivação do direito à desconexão não fique condicionada exclusivamente ao êxito da negociação coletiva, assegurando, assim, um mínimo de proteção aos trabalhadores por meio da definição dos mecanismos internos de garantia desse direito.

Importa destacar, contudo, que esse documento não possui força normativa e não pode ser utilizado em juízo como elemento de prova contra o empregador. Trata-se, assim, de um instrumento de gestão que busca fomentar

11 PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832.

uma cultura de respeito aos tempos de descanso, sem que se configure, por si só, em obrigação legal diretamente exigível.

Apesar de ter sido pioneira, a eficácia normativa da legislação francesa revela-se limitada diante da ausência de mecanismos sancionatórios e da frágil força vinculante dos instrumentos substitutivos ao acordo coletivo. Portanto, ainda carece de instrumentos jurídicos mais robustos para assegurar a implementação plena e eficaz do direito à desconexão no cotidiano das relações laborais.

Já a Espanha aprovou a Lei de Proteção de Dados, passando a prever um novo conjunto de direitos digitais. Destaca-se na Lei Orgânica 3/2018, o art. 88 ("Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral"), de acordo com o qual os profissionais nos setores privado e público deverão ter garantido o direito à desconexão, com respeito aos seus períodos de descanso, assim como ao período de lazer e convívio social.

Na Itália, a Lei nº 81/17, ao regulamentar o "Smart Working" (trabalho inteligente), visou a proporcionar uma estrutura normativa para novas formas de trabalho remoto, objetivando equilibrar a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Contudo, importante esclarecer que o direito de se desconectar deve ser assegurado não apenas àqueles trabalhadores que atuam remotos. O foco não foi apenas na produtividade, mas na saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, que passaram a contar com maior proteção em seus tempos de repouso.

Portugal, por sua vez, deu um passo mais ousado com a Lei nº 83/2021, que inseriu no Código do Trabalho o artigo 199º-A, instituindo o "dever de abstenção de contacto". Por essa norma, o empregador deve se abster de contatar o trabalhador durante seu período de descanso, salvo em situações excepcionais de força maior. Essa previsão simboliza uma clara inversão do ônus da desconexão, transferindo ao empregador a obrigação de respeitar os limites da jornada alheia.

No plano supranacional, o Parlamento Europeu, em 2021, aprovou a Resolução 2019/2181, recomendando à Comissão Europeia a formulação de legislação que estabeleça normas mínimas para o trabalho remoto e enfrente os riscos da ausência de proteção ao direito de se desconectar. A proposta ainda aguarda desdobramentos concretos, mas aponta para um reconhecimento institucional da urgência do tema.

Fora do continente europeu, o Chile se destacou por ser o primeiro país das Américas a reconhecer expressamente o direito à desconexão. Em seguida, Argentina e Canadá também criaram normas específicas para garantir esse direito em seus ordenamentos.

Já nos Estados Unidos, uma proposta legislativa apresentada em março/2018, perante o "New York City Council" ("Chapter 14 – Disconnecting from work"), buscava proibir que os empregadores do setor privado com mais de 10 funcionários exigissem que seus funcionários se mantivessem conectados ao trabalho fora do horário de expediente, exceto em casos de emergência. No entanto, o projeto não prosperou.

Merece destaque a legislação australiana cujo direito à desconexão foi estabelecido por meio de emendas à Lei de Emprego Justo de 2009, mais especificamente no projeto de lei intitulado *Fair Work Legislation Amendment* (Closing Loopholes nº 2) Bill 2023. Este projeto de lei introduziu o direito de desconexão para todos os funcionários, com implementação gradual dependendo do tamanho da empresa. Assim, o direito à desconexão incorporou-se ao "Fair Work Act 2009", principal marco regulatório das relações de trabalho no país. Com a nova norma, os trabalhadores passaram a ter o direito de não atender a contatos feitos por seus empregadores fora do expediente, sem que lhes sejam imputadas punições. Caso surjam conflitos quanto ao exercício desse direito, e não haja consenso no ambiente de trabalho, a controvérsia pode ser submetida à "Fair Work Commission" (Comissão de Trabalho Justo), competente para mediar o conflito e, se necessário, impor sanções aos empregadores, inclusive multas.

Essas experiências revelam diferentes graus de institucionalização do direito à desconexão. Para os professores, o desafio é agravado pela natureza de seu trabalho, que geralmente envolve preparação após o expediente e comunicação com alunos e pais. Em comum, todas elas respondem a uma mesma angústia contemporânea: a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida, acentuada pela tecnologia. Elas evidenciam que o desafio global está menos em identificar o problema e mais em regular com eficácia sua solução – garantindo que o silêncio fora do expediente não seja apenas possível, mas respeitado como expressão concreta da dignidade no trabalho.

3 Direito à desconexão no Brasil: os desafios enfrentados por professores brasileiros em tempos de hiperconectividade

Em um país em que se romantiza a labuta sem pausas e se glorifica a disponibilidade permanente como virtude, o direito à desconexão ainda é um sussurro contra o ruído ensurdecedor da hiperconectividade.

Na trajetória normativa brasileira, o direito à desconexão ainda precisa despontar em instrumento jurídico capaz de proteger o trabalhador da lógica da exaustão que atravessa o mundo do trabalho – e, mais do que isso, como expressão de uma resistência contra a naturalização do desgaste contínuo que permeia as relações trabalhistas na sociedade brasileira.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro já reconheça os direitos aos intervalos intrajornada (art. 71 da CLT) e interjornada (art. 66 da CLT) como garantias mínimas de repouso e alimentação entre os períodos de labor, essas previsões não se confundem com o direito à desconexão. Enquanto os intervalos legais regulam pausas temporais físicas entre ou durante as jornadas de trabalho, o direito à desconexão se refere à exclusão total do trabalhador do ambiente laboral, inclusive no plano virtual, durante os períodos de descanso. Trata-se de um direito autônomo que veda qualquer forma de intromissão laboral, inclusive por meios digitais, fora do horário de expediente. Assim, a desconexão não pode ser reduzida a um simples intervalo físico; ela é uma garantia essencial para a efetivação do repouso pleno, da recuperação emocional e da preservação das relações familiares e sociais do trabalhador na era da hiperconectividade.

Diante da hiperatividade nas redes sociais, o antigo limite sacralizado entre a jornada laboral e o período de descanso desapareceu. Todos estão permanentemente disponíveis, como argumenta Bauman. As interações nas diversas plataformas de relacionamento social alteram a noção de tempo e espaço, uma vez que a informação é disponibilizada em momento real, eliminando fronteiras, tornando tênue a linha de separação entre vida profissional, vida pública e privada (Moreira, p. 17-18, 50)[12].

Ainda não há, no ordenamento jurídico brasileiro, previsão legal específica que assegure ao trabalhador o direito de desligar-se – física e mentalmente – das obrigações laborais fora do expediente. O que se tem são princípios constitucionais dispersos que, embora consagrem a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e à limitação da jornada de trabalho, quando analisados sob o aspecto da desconexão, encontram barreiras culturais profundas que confundem produtividade com abnegação.

No Brasil, a proteção ao direito à desconexão é derivada de uma leitura sistemática dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o direito à saúde (art. 6º) e a limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII), e dos princípios do Direito do Trabalho e da jurisprudência esparsa.

Recorre-se assim a outros dispositivos legais, a exemplo da regulação relativa ao teletrabalho prevista nos arts. 75-A a 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trazem elementos que permitem, indiretamente, algum controle sobre a jornada no teletrabalho, especialmente o § 9º ao estabelecer que "Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais".

12 Acerca do tema relativo às relações de trabalho e rede sociais, referencia-se a obra de: MELO, Geraldo Magela. *A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais*. São Paulo: LTr, 2018.

Da mesma forma, a Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2012), ao tratar do sobreaviso e do uso de instrumentos telemáticos, apresenta-se como uma forma de proteção tangencial ao direito à desconexão:

> I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
>
> II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A obra de Jorge Luiz Souto Maior *Do Direito* à *Desconexão do Trabalho* desponta como doutrina inaugural na discussão deste tema e traz à tona a necessidade de repensar as relações laborais em face dos avanços tecnológicos e suas implicações na vida dos trabalhadores. Souto Maior, em sua produção, aborda a urgência de garantir a proteção da saúde e da vida privada dos trabalhadores, ressaltando que o direito à desconexão não é apenas uma questão individual, mas um direito social, fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada. Em suas reflexões, o autor enfatiza que "Nesta medida é que o direito a se desconectar do trabalho, como dito inicialmente, não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família" (Souto Maior, 2003)[13].

A visão pioneira de Souto Maior demonstra a importância de um olhar atento às novas dinâmicas laborais e à necessidade de adaptar o Direito do Trabalho para garantir a dignidade humana e a proteção dos direitos fundamentais:

> Pode-se pensar que o pagamento de um salário diferenciado, maior que o dos demais trabalhadores, já embutiria a quitação das horas a mais. No entanto, a limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador. O que se almeja com o direito do trabalho, intervindo nesta questão, não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam. Claro que, sendo impossível a fiscalização concreta de todas as situações, o efeito real acaba sendo a penalização econômica do empregador em favor do empregado, mas como caráter pedagógico para

13 MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, set. 2003.

> que os empregadores, em geral, não se vejam incentivados a agir da mesma forma.
>
> [...]
>
> Quando as horas extras se tornam ordinárias, deixa-se o campo da normalidade normativa para se adentrar o campo da ilegalidade e, neste sentido, apenas o pagamento do adicional não é suficiente para corrigir o desrespeito à ordem jurídica (Souto Maior, 2003).

A ausência de normatização específica gera insegurança jurídica e, no entendimento de Nelson Rosenvald revela que, via de regra, o controle realizado pelo ordenamento jurídico ocorre de forma posterior ("ex post") às consequências danosas advindas das patologias laborais por meio da responsabilização civil do empregador. Trata-se, assim, de uma tentativa jurídica de imputar ao empregador a reparação por danos muitas vezes irreversíveis, diante da inviabilidade de restaurar plenamente o estado de saúde físico e psíquico do trabalhador afetado pelo esgotamento profissional:

> [...] no Brasil, inexiste o rótulo do "direito de desconectar". O que temos é um controle "ex post" dos danos injustos decorrentes das patologias associadas ao desempenho das atividades profissionais, sobremaneira a síndrome de "burnout". Pela via da responsabilidade civil, a justiça trabalhista converte em um "passivo" da empresa, a impossível tarefa de restaurar a saúde do empregado ao "status quo" anterior ao exaurimento profissional (Nelson Rosenvald, 2023)[14].

Mais do que uma lacuna normativa, o cenário revela um obstáculo mais profundo: o enraizamento de práticas e valores culturais que glorificam a produtividade ininterrupta, o imediatismo e a disponibilidade constante. No cotidiano profissional brasileiro, ainda vigora o imaginário da dedicação total, frequentemente confundida com comprometimento. O ato de estar sempre disponível é premiado; o descanso, por vezes, é tido como desleixo.

A raiz do problema não está apenas na conectividade, mas na sobrecarga estrutural de trabalho, que torna impossível realizar todas as tarefas dentro do tempo formal da jornada. Nesse ponto, o direito à desconexão, por mais necessário que seja, esbarra na lógica do acúmulo: uma cultura de metas inalcançáveis, prazos excessivos e competição permanente que, mesmo nos intervalos, exige vigilância, resposta, presença.

---

14 ROSENVALD, Nelson. O direito de desconectar. *Site Migalhas*. 20 de junho de 2022. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao.

Em resposta às pressões contemporâneas do mundo do trabalho e à necessidade de preservação da saúde mental dos trabalhadores, tramita no Senado brasileiro o Projeto de Lei nº 4.044/2020 (Brasil, Senado Federal, 2020)[15], de autoria do senador Fabiano Contarato. A proposta visa a instituir parâmetros normativos claros para o direito à desconexão, incorporando-o expressamente à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e buscando conferir densidade jurídica a um direito que hoje só pode ser deduzido de forma indireta a partir de princípios constitucionais.

Ao contrário da legislação francesa, que impõe a negociação coletiva como caminho preferencial para o reconhecimento do direito, o projeto brasileiro propõe obrigações diretas e universais para os empregadores, criando uma proteção mínima aplicável a todas as relações de trabalho regidas pela CLT. Entre os dispositivos propostos, destacam-se os novos artigos que tratam do teletrabalho, da vedação ao contato durante o período de férias e da regulação do sobreaviso digital – todos voltados à contenção da lógica de hiperdisponibilidade.

De forma inovadora, o projeto proíbe o uso de meios telemáticos, como mensagens por aplicativos e *e-mails*, para contatar o empregado fora do expediente, exceto em situações excepcionais previamente definidas em negociação coletiva. Prevê ainda a exclusão dos trabalhadores de grupos digitais durante as férias, garantindo um mínimo de proteção à sua intimidade e descanso.

Embora o texto represente um avanço significativo ao reconhecimento do direito à desconexão, suas limitações são evidentes diante da complexidade das novas formas de trabalho digital. Ao concentrar-se em casos de acionamento direto e mensurável do trabalhador, o projeto deixa de abordar a natureza difusa e fragmentada da conexão permanente, hoje característica marcante do cotidiano profissional de diversas categorias – especialmente dos docentes brasileiros.

O Projeto de Lei nº 4.044/2020, ao não tratar das formas implícitas e contínuas de conexão, mostra-se insuficiente para enfrentar as singularidades desse campo laboral, em que o trabalho se desdobra em múltiplas tarefas não visíveis, mas profundamente desgastantes.

No caso dos professores, a precariedade normativa se agrava e eles estão entre os segmentos profissionais mais atingidos por essa lógica. Os professores – sobretudo os do ensino superior – são convocados não apenas a ensinar, mas a estar permanentemente disponíveis: responder *e-mails* fora do expediente, alimentar plataformas de gestão, corrigir trabalhos, tirar dúvidas dos estudantes a qualquer hora, produzir ciência em meio a múltiplas funções administrativas.

15 BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754.

O excesso de tempo em conexão impõe ao docente uma existência fraturada, em que o tempo pessoal é invadido de forma quase imperceptível, como se fosse natural estar sempre acessível. A desconexão, para o professor, não é um privilégio: é condição para que a criação, o pensamento e o ensino possam florescer fora da lógica da produtividade ininterrupta.

A intensificação do uso da Educação a Distância (EAD) no Brasil[16], sobretudo após a pandemia de covid-19, ampliou de forma relevante a conexão quase que permanente dos docentes, ao impor uma lógica de disponibilidade permanente não compatível com os limites constitucionais da jornada laboral. O ambiente virtual transferiu ao professor responsabilidades contínuas e diluídas no tempo – como a manutenção de plataformas educacionais, a interação assíncrona com estudantes, a correção de atividades em horários aleatórios e a produção constante de conteúdo.

Portanto, com os avanços tecnológicos novas atividades foram agregadas, surgiram novas situações a exemplo de *chats*, grupos de WhatsApp, fóruns de discussão (regidos pelos professores) que não existiam na educação formal, analógica, presencial de sala de aula. Atualmente, existe uma dinâmica da sociedade moderna em que, se o professor demora em responder, o aluno aciona a ouvidoria do estabelecimento de ensino para registrar reclamação de que o professor não respondeu no final de semana. Uma dinâmica em que os pais do estudante registram no grupo do WhatsApp dos pais que os professores não responderam.

Diante disso, parece-nos que os grupos de WhatsApp institucionais, cuja criação seja autorizada pelo empregador, devem ser por eles controlados e regulados, por intermédio de normativos internos das próprias empresas. Além disso, tais instrumentos poderão disciplinar a utilização de ferramentas tecnológicas de bloqueios de acesso dos empregados nos períodos de descanso, sem prejuízo de que este tema também seja pauta de negociações coletivas.

O fato é que a ausência de regulamentação específica agrava o cenário de hiperconectividade e favorece o esvaziamento dos direitos fundamentais à saúde, ao lazer e à intimidade (art. 5º, X; arts. 6º e 7º, XIII, da CF/1988).

A efetivação do direito à desconexão no Brasil exige mais do que positivação normativa. Requer um olhar atento às realidades específicas de categorias como a dos docentes, cujas rotinas desafiam os modelos tradicionais de jornada e escapam à lógica binária da conexão *versus* desconexão. O projeto representa um ponto de partida, mas não o ponto de chegada: é preciso avançar

16 BRASIL, Ministério da Educação. 2025. A Educação a Distância se fez mais presente: *no período de 2018 a 2023, os cursos a distância cresceram 232% no Brasil* e, em 2023, o número de ingressantes em cursos EaD foi o dobro dos ingressantes nos cursos presenciais. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/politica-regulacao-supervisao-educacao-superior/ead/contexto.

na construção de políticas públicas, regulamentações institucionais e práticas culturais que reconheçam a centralidade do tempo livre como um direito – e não como um luxo – especialmente para quem educa.

O fato é que é somente na esfera do Poder Judiciário que a garantia do direito à desconexão encontra guarida, mediante o ajuizamento das demandas que versam sobre o tema.

As ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho ainda não foram capazes de levar à consolidação plena da jurisprudência sobre o tema. Contudo, julgado recente oriundo da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), já sinaliza uma tendência, ao reconhecer o direito à remuneração adicional em situações em que o empregador, utilizando sistemas tecnológicos, exige do(a) professor(a) a realização de tarefas fora do horário de trabalho sem a devida compensação:

> RECURSO DE EMBARGOS. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. PROFESSOR. NOVA METODOLOGIA DE ENSINO ADOTADA PELA RECLAMADA. TRABALHO NA PLATAFORMA SYLLABUS. ACRÉSCIMO DE ATRIBUIÇÕES E AUMENTO DA CARGA HORÁRIA. 1. A controvérsia devolvida à apreciação desta Corte diz respeito ao "enquadramento jurídico das atividades exercidas pelo empregado no ambiente de ensino a distância do empregador". 2. Conforme registrado no acórdão regional, com a implantação dessa nova metodologia de ensino pela reclamada, os professores passaram a realizar tarefas na plataforma digital Syllabus: "inserção de dados na plataforma (atividades pré e pós-aulas; preparação e inserção do material das aulas, frequência, etc.), bem como a interação *on-line* e atendimento de dúvidas dos alunos, inclusive aos finais de semana". 3. O Tribunal de origem consignou que a "atuação dos professores na referida plataforma ocorre fora do horário da aula e não guarda qualquer relação com a atividade extra, uma vez que com esta não coincide, notadamente se considerado o preparo de material apropriado e acesso à plataforma e atender todos os requisitos técnicos para inserção das aulas, frequência, material, resolução de dúvidas". Salientou que as atividades realizadas na plataforma Syllabus não se enquadram na definição de atividade extraclasse contida nas normas coletivas aplicáveis à hipótese: "indigitadas atribuições não se confundem com atividades extraclasse, entendidas como tais 'tempo gasto pelo PROFESSOR, fora do estabelecimento de ensino, na preparação de

> aulas, provas e exercícios, bem como na correção dos mesmos' (*v.g.*, cláusula 11, fls. 208)". 4. Como se vê, no caso específico dos autos, a nova metodologia de ensino não importou em mera transposição para o ambiente virtual das atividades docentes já desempenhadas, tendo acarretado acréscimo de atribuições e de carga horária. 5. Com efeito, conforme registrado pelo Tribunal Regional, a reclamante passou a ser responsável pela inserção de material didático na plataforma digital, em observância a determinados requisitos técnicos, o que não se confunde com a mera preparação do conteúdo a ser ministrado. Tornou-se necessária, ainda, a interação com os alunos no ambiente virtual, para resolução de dúvidas, fora do horário das aulas. 6. Tais tarefas não se confundem com as atividades extraclasse originariamente desenvolvidas, incluídas no valor da hora-aula por força do art. 320 da CLT, tampouco com a "hora-atividade" prevista em norma coletiva, que, a teor do acórdão regional, limitam-se a remunerar a "preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na correção dos mesmos". 7. Impõe-se, pois, restabelecer o acórdão regional quanto às horas extras decorrentes do trabalho executado na plataforma Syllabus. Recurso de embargos conhecido e provido. (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, 2025)

O julgado demonstra que a atividade docente, tradicionalmente marcada pela dedicação extraclasse (planejamento, correção de provas, elaboração de aulas), tem sido ainda mais pressionada pelas tecnologias digitais. Restou evidenciado que muitos professores são interpelados fora do horário contratual. Esse tipo de comunicação extrapola o controle formal do empregador, mas, ao mesmo tempo, é uma extensão tácita das obrigações laborais.

A lógica de "responder na hora" transforma a docência em um regime de prontidão permanente, muitas vezes sem o correspondente reconhecimento ou remuneração. Instaura-se, assim, uma "jornada invisível", caracterizada pela diluição dos limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

O uso de aplicativos como o WhatsApp para fins pedagógicos e administrativos se consolidou como prática comum, especialmente após a pandemia de covid-19. No entanto, a ausência de normatização e de protocolos institucionais abre espaço para abusos. A comunicação direta com estudantes por meio de aplicativos pessoais expõe o professor à interpelação constante, muitas vezes em tom de cobrança ou urgência, em dias e horários incompatíveis com sua função. A consequência tem sido o adoecimento físico e emocional de docentes, com quadros de esgotamento, ansiedade e depressão.

A proteção ao direito à desconexão dos professores exige tanto medidas normativas quanto transformações culturais. Entre as medidas possíveis, vislumbra-se a inclusão do direito à desconexão na legislação trabalhista, com especial atenção às atividades típicas do magistério; instituição de políticas institucionais de uso de aplicativos de mensagem, com delimitação clara de horários e finalidades; formação de gestores escolares e lideranças pedagógicas para promover uma cultura de respeito ao tempo livre dos docentes.

A Lei nº 13.467/2017 passou a prever, em seu art. 223-B, o direito à reparação ao dano de natureza extrapatrimonial que ofenda a esfera existencial da pessoa física.

O Dano Existencial, que passou a ter explícito respaldo legal, consubstancia-se em incidentes ocorridos na relação de trabalho que repercutem na vida do empregado a ponto de inviabilizar relacionamentos de cunho familiar, afetivo-sexual ou profissional ou fulminar metas e objetivos de importância vital à realização (dano ao projeto de vida), resultando no esvaziamento da perspectiva de um presente e futuro gratificantes.

A submissão de profissionais a horas de sobreaviso de forma habitual, longa e desgastante, ofende a garantia que o profissional tem de se desconectar do trabalho para preservar a própria intimidade e a saúde social, gerando possível direito à indenização por danos morais, na modalidade existencial.

No entanto, o que se verifica é uma atuação jurídica voltada à responsabilização civil do empregador apenas após a ocorrência dos prejuízos decorrentes de enfermidades relacionadas ao trabalho – especialmente a síndrome de *burnout*. Nessa lógica, a reparação buscada no âmbito judicial ocorre quando os danos à saúde física e mental do trabalhador já estão consolidados, configurando uma tentativa de compensação por perdas que, na maioria das vezes, são de natureza irreversível e não permitem o restabelecimento integral do bem-estar comprometido pelo desgaste profissional.

Certamente que as questões relativas ao direito à desconexão serão as questões que provavelmente mais estarão presentes no campo do Judiciário nos próximos anos ou na próxima década.

O Brasil, e especialmente o movimento sindical, pode se inspirar nas experiências internacionais para, reconhecendo que a ausência de regulamentação favorece abusos e a sobrecarga laboral, promover a normatização necessária para assegurar aos trabalhadores o direito de se desconectar do trabalho.

Impõe-se, portanto, ao legislador brasileiro, em caráter de urgência, o dever de formular um marco normativo voltado ao direito à desconexão.

Evidencia-se, assim, a necessidade premente de um arcabouço legal específico relativo ao direito à desconexão, capaz de assegurar previsibilidade normativa e efetiva tutela da integridade psíquica dos trabalhadores.

4 Conclusão

A experiência docente na era digital não pode ser compreendida apenas como um fenômeno de inovação. Ela também exige uma resposta jurídica à altura dos desafios impostos pelas tecnologias. O direito à desconexão, especialmente no caso dos professores, é mais do que uma proteção legal: é um imperativo civilizatório que assegura o mínimo de justiça nas relações laborais do século XXI.

Conclui-se que, embora o direito à desconexão possa ser reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro por meio de construção jurisprudencial e interpretação sistemática dos direitos fundamentais, sua positivação em norma específica representa um passo decisivo para a consolidação de sua eficácia social.

A edição de lei que o regulamente de forma expressa e abrangente tem o potencial de ampliar sua incidência normativa, conferir segurança jurídica às relações de trabalho e uniformizar sua aplicação.

Conforme sustenta Bourdieu (1989) "[...] a eficácia do direito tem a particularidade de se exercer para além do círculo daqueles que estão antecipadamente convertidos, em consequência da afinidade prática que os liga aos interesses e aos valores inscritos nos textos jurídicos"[17].

Assim, a formalização legislativa desse direito não apenas fortalece sua eficácia simbólica, mas também contribui para sua universalização prática, na medida em que o procedimento jurídico de positivação opera como vetor de reconhecimento social e normativo, tornando a proteção ao tempo livre do trabalhador uma realidade mais acessível, previsível e passível de obter êxito na justiça.

Em consonância com os princípios que regem as relações de trabalho e visando a garantir a efetividade do direito à desconexão, é necessário que os empregadores adotem medidas concretas para assegurar o respeito aos períodos de descanso de seus empregados, com proibição expressa de contato durante esses momentos. Impedir que a desconexão seja interrompida é um dever do empregador, que deve ser acompanhado da implementação de ferramentas tecnológicas que impeçam o acesso às plataformas de comunicação e trabalho durante os momentos de repouso. Essa postura proativa reflete o compromisso

17 BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

com a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida de seus empregados, contribuindo para a prevenção de riscos psicossociais e o cumprimento das normas trabalhistas.

Além disso, os sindicatos também possuem papel fundamental para assegurar a eficácia da desconexão dos trabalhadores. O direito comparado, como fonte da negociação coletiva, deve servir de inspiração para a proposição de normas coletivas que criem parâmetros para a limitação dos acessos às plataformas digitais pelos trabalhadores nos momentos de desconexão e a instituição de obrigações aos empregadores para assegurar tal direito.

É nesse horizonte que se inscreve a luta pela desconexão como direito dos professores e como valor estruturante da nova pedagogia do trabalho.

O desafio à efetivação do direito à desconexão no Brasil, portanto, não decorre apenas de sua ausência na legislação positiva, mas da própria lógica cultural que atravessa as relações de trabalho. Uma lógica que ainda valoriza o corpo fatigado e o tempo colonizado pelas tarefas, em detrimento da autonomia, da escuta e do silêncio.

Assim como o *Clube da Esquina* encontrou na delicadeza de suas harmonias um modo de afirmar a liberdade em meio a tempos nebulosos, o direito à desconexão propõe um novo ritmo para a vida laboral – em que o tempo de não produzir também é tempo de dignidade.

O direito à desconexão é a pausa necessária para que o tempo recupere seu compasso humano. É, como diria o poeta, a possibilidade de voltar a dançar – com o corpo, com a linguagem e com a vida.

Referências

AVOGARO, M. *Right to disconnect*: French and Italian proposals for a globalissue. Disponível em: https://doi.org/10.26843/MESTRADODIREITO.V4I3.164.2019.

BORGES, Márcio. *Os sonhos não envelhecem*: histórias do Clube da Esquina. São Paulo: Geração Editorial, 2019.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. *Política de Regulação e Supervisão da Educação Superior*. Educação a Distância. Contexto. Publicado em 20/05/2025 09h51. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/politica-regulacao-supervisao-educacao-superior/ead/contexto. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Síndrome de Burnout*. Disponível em: https://gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754 Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *E-RR-10866-19.2018.5.15.0091*. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 16/05/2025.

ESTRADA-ARAOZ, Edwin Gustavo *et al*. Exploring the relationship between technostress and psychological well-being in basic education teachers: a cross-sectional study. *Journal of Law and Sustainable Development*, Miami, v. 11, n. 2, p. 01-19, e0442, 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, set. 2003.

MELO, Geraldo Magela. *A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais*. São Paulo: LTr, 2018.

PESSOA, Fernando. *Poesia de Fernando Pessoa*. Seleção e introdução de Adolfo Casais Monteiro. Lisboa: Editorial Presença, 2022.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832.

RONESALA, Agrita; MARTINSONE, Baiba. *Teachers' emotional burnout, psychological detachment from work and self-reported health during the covid-19 pandemic*, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.22364/atee.2022.21.

ROSENVALD, Nelson. *O direito de desconectar*. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao.

WANG, Zhuo *et al.*, 2023. Navigating technostress in primary schools: a study on teacher experiences, school, support, and health. *Frontiers in Psychology*, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1267767.

Como citar este texto:
GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos; GAMA, Caroline Dantas da. A construção jurídica do direito à desconexão. Panorama internacional e a jurisprudência no Direito brasileiro. Um enfoque sobre a realidade docente no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 250-269, jul./set. 2025.