

HIPERCONEXÃO LABORAL E BURNOUT DIGITAL

WORK HYPERCONNECTIVITY AND DIGITAL BURNOUT

Sandro Nahmias Melo¹

Resumo: A hiperconexão laboral consolidou-se como uma das principais características do mundo do trabalho contemporâneo, especialmente no cenário pós-pandêmico. A exigência de disponibilidade constante, associada à dissolução das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo pessoal, tem potencializado a sobrecarga mental dos trabalhadores e elevado os índices de Burnout Digital, fenômeno associado ao esgotamento físico, emocional e cognitivo. Este artigo propõe uma análise crítica sobre os impactos da hiperconexão laboral e da cultura da performance sobre a saúde digital dos trabalhadores, examinando como a virtualização do trabalho intensificou riscos psicossociais historicamente conhecidos. Adota-se abordagem qualitativa e pesquisa bibliográfica, com fundamento no conceito de sociedade do desempenho de Byung-Chul Han e em dados recentes que indicam aumento alarmante dos casos de burnout pelo uso excessivo das telas. O estudo defende o direito à saúde digital e o direito à desconexão como instrumentos fundamentais de proteção do trabalhador hiperconectado, devendo ser compreendidos como desdobramentos dos direitos constitucionais à saúde, ao descanso e ao lazer. O artigo aponta que a desconexão possível, entendida como marco civilizatório, é condição indispensável para conter o avanço do burnout digital e garantir um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado.

Palavras-chave: Hiperconexão laboral. Burnout Digital. Teletrabalho. Saúde Digital. Direito à Desconexão.

¹ Pós-Doutorado em Direito pela USP. Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP. Professor-Associado da Universidade do Estado do Amazonas. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira 20). Juiz do Trabalho desde 1994 (TRT da 11ª Região). e-mail: nahmias@uol.com.br.

Abstract: Work hyperconnectivity has become one of the main features of contemporary work, especially in the post-pandemic scenario. The demand for constant availability, combined with the dissolution of boundaries between work time and personal time, has intensified workers' mental overload and increased the incidence of Digital Burnout, a phenomenon associated with physical, emotional, and cognitive exhaustion. This article offers a critical analysis of the impacts of work hyperconnectivity and the culture of performance on workers' digital health, examining how the virtualization of work has exacerbated psychosocial risks historically known. A qualitative approach and bibliographical research are adopted, drawing on Byung-Chul Han's concept of the performance society and recent data showing an alarming rise in burnout cases in digital environments. The study argues that the right to digital health and the right to disconnect are fundamental tools for protecting hyperconnected workers and should be understood as extensions of the constitutional rights to health, rest, and leisure. The article concludes that a feasible disconnection, understood as a civilizational milestone, is an indispensable condition to contain the advance of digital burnout and to ensure a healthy and balanced work environment.

Keywords: Work Hyperconnectivity. Digital Burnout. Teleworking. Digital Health. Right to Disconnect.

INTRODUÇÃO

O futuro chegou, aquele mesmo vaticinado pelos filmes e livros de ficção. Inteligência artificial, carros autônomos, câmeras biométricas, videochamadas são realidade e tudo nos convoca a uma conexão perene. Nas últimas décadas houve uma revolução social causada pelos avanços tecnológicos, com a inserção de meios de comunicação de última geração que alteraram a forma de agir e pensar, modificaram os padrões de consumo, influenciaram política, economia e, como não poderia deixar de ser, refletiram nas relações e condições de trabalho. O meio ambiente do trabalho mudou.

O meio ambiente do trabalho teve seus elementos – materiais e, em especial, imateriais – alterados e ampliados pelos avanços tecnológicos. Os muros existentes entre os ambientes casa/trabalho ruíram. Cada vez mais a expressão “trajeto casa-

trabalho-casa” está perdendo o sentido. Entramos também na era do hiper-trabalho, ilustrado pelo acrônimo ATAWAD, para *AnyTime, AnyWhere, AnyDevice*. O equilíbrio da vida profissional e pessoal está se tornando um dos principais tópicos da sociedade. Com os avanços tecnológicos, trabalha-se a partir de qualquer lugar e em qualquer horário. Realmente, tempos mais que modernos.

As fronteiras entre trabalho, lazer e descanso, já comprometidas antes da Covid-19, desmoronaram. As demandas para um trabalhador em *home office* nunca foram tão grandes. Os trabalhadores caíram na hiperconexão. O ambiente de trabalho virtual tornou-se uma constante, às vezes excessivo – dia e noite – e sem fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional, inclusive nos fins de semana e nas férias.

A hiperconexão tornou-se uma marca indelével do mundo contemporâneo. No ambiente laboral, a difusão massiva das tecnologias digitais dissolveu fronteiras históricas entre tempo de trabalho e tempo pessoal, transformando a disponibilidade permanente em um valor socialmente legitimado e, muitas vezes, exigido. A cultura da hiperconexão, potencializada pelo advento do teletrabalho e pela virtualização das relações profissionais, não apenas alterou a organização do trabalho, mas também reconfigurou a própria percepção de produtividade, presença e comprometimento.

A hiperconexão tem potencializado o que Byung-Chul Han (2015) denomina de “sociedade do desempenho”. Ou seja, a sociedade do “Yes, you can !”. Sim, você pode... ser multitarefa, ter mais sucesso e realizar todos os seus sonhos. E, sim, você pode... **trabalhar mais**. Ora, se o tempo para o cumprimento de tarefas foi reduzido pelos avanços tecnológicos, cresce na proporção inversa um movimento cultural no sentido de que podemos – devemos – produzir mais. Os reflexos desta cobrança, por aumento de produtividade, na saúde humana também são objeto de análise no presente estudo.

O excesso de positividade imposto pela sociedade do desempenho, potencializado pelos avanços tecnológicos, tem destruído as barreiras entre o tempo dedicado ao trabalho e tempo que deveria ser dedicado ao descanso e lazer. Sem limites claros, pesquisas² têm indicado um resultado: o **colapso**, caracterizado pelo

² FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). *Uso excessivo de telas está associado à saúde mental de diferentes gerações*. 25 out. 2023. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/uso-excessivo-de-telas-esta-associado-a-saude-mental-de-diferentes-geracoes/> Acesso em 28.06.2025.

esgotamento, pela exaustão, pelo **burnout**. As doenças psíquicas, decorrentes do uso excessivo de telas, têm substituído as doenças infecciosas como marca dos novos tempos. O remédio é representado por limites que, consideradas a mudanças culturais, precisam ter seus contornos definidos dentro de um contexto realizável. A ideia central é que dificilmente haverá grande retrocesso na cultura da hiperconexão, mas esta precisa ter limites mínimos estabelecidos.

A cultura da imediatidate, da hiperconexão, portanto, não apenas altera a forma como nos comunicamos e trabalhamos, mas redefine a própria subjetividade. Trabalhadores hiperconectados vivem sob a angústia de não responder a tempo, de não estar disponíveis, de não produzir o suficiente. Daí a necessidade urgente de discutir, no plano jurídico, a institucionalização de limites garantidores de saúde física e psíquica, limites que, dentro de um ambiente virtualizado, garantam uma “**saúde digital**”. Neste particular, o **direito à desconexão** surge como resposta à nova morfologia da opressão no trabalho.

1 HIPERCONEXÃO CULTURAL E LABORAL.

Importante, para os fins do presente estudo, que sejam estabelecidos alguns contornos conceituais distintivos sobre hiperconexão, especialmente sobre o que é a hiperconexão fruto de um contexto cultural/estrutural e o que é a hiperconexão vinculada/imposta pelo trabalho ou profissão. De pronto, pode se estabelecer que *hiperconexão estrutural*, na sociedade pós-pandêmica, tem um viés **involuntário** mas não é necessariamente ligada ao trabalho; já a *hiperconexão laboral* é **imposta** pelos novos modelos de labor que não só utilizam, mas são dependentes dos atuais avanços tecnológicos na comunicação.

O fato é que estamos diante de uma mudança cultural impulsionada pelos avanços tecnológicos nos meios de comunicação. A nossa sociedade pós-moderna está totalmente influenciada pela necessidade de conexão perene com a internet. Comunicação, trabalho e lazer dependem cada vez mais disso. O *smartphone* e tantas outras telas conectadas têm, generosamente, proporcionado esta hiperconectividade (MELO, 2021).

No Brasil, como exemplo de uma grande mudança cultural, que demonstra a dependência perene da internet, podemos citar o PIX³. Ora, facilidade de pagamento imediato por transferência eletrônica de qualquer quantia a qualquer hora ou dia mudou a maneira como o brasileiro usa dinheiro em espécie. Ou melhor, não usa. Qual é o brasileiro que porta dinheiro em espécie em sua carteira/bolsa para custear despesas simples de uma refeição, de transporte ou no mercado na esquina? Atire a primeira moeda quem a tiver. O PIX, inexoravelmente, mudou a cultura, a maneira com a qual o brasileiro se relaciona com dinheiro em espécie. Nesse sentido, pesquisa do Banco Central do Brasil (BC) apontou que aumentou o número de pessoas que acreditam que não vão pagar utilizando dinheiro em espécie daqui cinco anos.⁴ Essa mudança cultural só foi possível em função de conectividade perene, via *smartphone*, à internet: uma hiperconexão estrutural/cultural.

A hiperconexão está cada vez mais naturalizada. Segundo Harari, “os peixes vivem na água, os humanos numa burocracia digital, inalando e exalando dados o tempo todo. Tudo o que fazemos deixa um rastro de dados, que são coletados e analisados para identificar padrões”. (HARARI, 2024, p. 248).

A hiperconexão laboral, vinculada ao trabalho, não está completamente dissociada da cultural, ao contrário, andam juntas. Como se imaginar a atuação o trabalhador por aplicativos (Uber, 99, Ifood) desconectado de redes sociais, em especial o *WhatsApp*? A pergunta é retórica. Entretanto, a exigência por hiperconexão nas relações de trabalho nunca foi tão intensa. O trabalhador por aplicativos do século XXI tem a mesma liberdade do trabalhador da 1ª Revolução Industrial: trabalhar conectado à internet 10, 12 horas por dia para sobreviver ou não trabalhar⁵.

Reitere-se, a conexão à internet deixou de ser um mero recurso para tornar-se infraestrutura essencial da maioria das profissões. Mesmo aqueles que

³ Segundo o site do Banco Central brasileiro “*Pix é o pagamento instantâneo brasileiro. O meio de pagamento criado pelo Banco Central (BC) em que os recursos são transferidos entre contas em poucos segundos, a qualquer hora ou dia. É prático, rápido e seguro. O Pix pode ser realizado a partir de uma conta corrente, conta poupança ou conta de pagamento pré-paga.*

<https://www.bcb.gov.br/estabilidadefinanceira/pix>. Acesso em 30.06.2025.

⁴ SHINOHARA, Gabriel. Uso de dinheiro em espécie deve diminuir nos próximos cinco anos, diz pesquisa do BC. Valor econômico. 04.12.2024. Disponível em: <<https://valor.globo.com/financas/noticia/2024/12/04/uso-de-dinheiro-em-especie-deve-diminuir-nos-proximos-cinco-anos-diz-bc.ghml>> Acesso em 30.06.2025.

⁵ Cf. MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempos de coronavírus. O direito do trabalho na crise da COVID-19. Coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

fazem trabalhos manuais (artesanato, comida, serviços domésticos) dependem de redes sociais para divulgá-lo e vendê-lo. Profissões clássicas, historicamente desvinculadas dos avanços tecnológicos, como a de advogados, hoje não atuam sem sistemas eletrônicos. Juízes também dependem de plataformas digitais para fazer tramitar processos que, em boa parte, migraram para plataformas digitalizadas. Como participar de audiências telepresenciais, onipresentes em todos os ramos do judiciário brasileira, sem conexão à internet? A dependência do trabalho de uma conexão à internet é evidente.

Ao mesmo tempo, novos desafios surgem: a literacia digital tornou-se requisito mínimo no mercado de trabalho, enquanto o equilíbrio entre conectividade e saúde mental virou questão crucial. A tecnologia que prometia facilitar a vida do trabalhador passou a demandar cada vez mais. A expectativa de resposta imediata, de disponibilidade permanente e de produtividade contínua gerou o que Emily Ballesteros (2024) descreve como um ciclo de culpa: o trabalhador sente que nunca está fazendo o suficiente. Mesmo em casa, mesmo aos fins de semana, o sentimento de que “poderia estar respondendo e-mails” ou “adiantando tarefas” o consome silenciosamente.

A hiperconexão cultural e a hiperconexão do trabalho fundiram-se em um **ciclo de exaustão**. A performance virou identidade, e a hiperconexão, um modo de vida. A promessa da liberdade digital deu lugar à dependência emocional e psicológica. O trabalhador, em hiperconexão laboral, está esgotado. Aqui crescem os casos de *burnout*. Um **burnout digital**⁶. O presente artigo parte dessa constatação para, no seu desenvolvimento, discutir os sintomas desse colapso e os caminhos jurídicos para enfrentá-lo.

2 A CULTURA DE GLAMORIZAÇÃO DO DESEMPENHO E A SOCIEDADE DO CANSAÇO

⁶ No *burnout* digital, o quadro é desencadeado pela sobrecarga de conectividade, inclusive no trabalho, a que dedicamos a maior parte do tempo. Cf. NÓR, Bárbara. Burnout Digital: novo fenômeno leva empresas a incentivar a desconexão. VC RH. 7 de abril de 2023. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/burnout-digital-novo-fenomeno-leva-empresas-a-incentivar-a-desconexao/mobile>> Acesso em 30.06.2025.

A sociedade pós-pandêmica, além viver a aceleração promovida pelas comunicações hiperconectadas, está pautada por outra mudança cultural. É uma sociedade marcada por uma cobrança pelo **desempenho, pela performance** (HAN, 2015). É como se houvesse uma corrida em que todos tem **ser e parecer** vencedores. É uma **cultura de campeonato**.

Byun Chu-Han (2015) identifica uma clara transformação na sociedade do século XXI. Esta sociedade não é mais disciplinar, como apontado por Foucault, mas uma sociedade do desempenho. Nesta sociedade não há prevalência da obediência a uma cobrança externa, um terceiro, um patrão. Nesta sociedade os sujeitos são “empresários de si mesmos”, cobrando de si mesmos desempenho e produção. Segundo Han (2015):

O plural coletivo da afirmação *Yes, we can* expressa precisamente o caráter de positividade da sociedade do desempenho. No lugar da proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação. A sociedade disciplinar ainda está dominada pelo não. Sua negatividade gera loucos e delinqüentes. A sociedade do desempenho, ao contrário, produz depressivos e fracassados.

As redes sociais têm contribuído generosamente para ampliação dos reflexos sociais da sociedade do desempenho, onde predomina a lógica da **autoperformance**.

Na sociedade pós-pandêmica há uma compulsão por uma **vida paralela em redes sociais** – em um *black mirror* obrigatório – onde uma experiência não postada, não compartilhada é uma experiência menor ou não vivida. “As redes sociais se tornaram uma espécie de tribunal de validação. A ausência de compartilhamento muitas vezes é lida como falta de relevância da experiência.” (BALLESTEROS, 2024)

Atualmente, qualquer experiência, uma viagem, a gracinha feita por um filho ou a simples leitura de um bom livro, se não postada, parece perder automaticamente o seu valor. A cultura digital pós-pandêmica reforçou a ideia de que o vivido só importa se for compartilhado.

Note-se que há, neste contexto, uma autocobrança em mostrar desempenho, os êxitos e uma vida de sucesso. Efetivamente, as redes sociais se

tornaram um “tribunal de validação” (BALLESTEROS, 2024). Mais do que isso, as redes sociais se tornaram um veículo de **comparação**, onde a sociedade do desempenho não admite nada menos que o sucesso constante. Tudo isso potencializado uma vez que estamos constantemente expostos ao sucesso – nem sempre real – dos outros e, raramente, aos seus fracassos. A comparação é quase sempre enganosa, mas não deixa de existir.

A glamorização do desempenho em redes sociais, inexoravelmente, atinge o trabalho. Ser uma pessoa que desenvolve um trabalho mediano, não atrativo, sem sucesso, não atrai *likes*. E a falta de *likes*, na sociedade do desempenho, gera **frustração** e, na busca perene pelo desempenho, o **esgotamento**. “A comparação constante não nos inspira — ela nos esgota. Quanto mais tentamos provar que estamos bem, produtivos e felizes, mais nos afastamos de nosso bem-estar genuíno.” (BALLESTEROS, 2024).

Byung-Chul Han (2015) identifica esse fenômeno como marca da **sociedade do cansaço**, cujos efeitos não são visíveis de imediato, mas se manifestam de modo corrosivo na saúde psíquica do sujeito moderno. Nessa nova ordem, não se impõe: se motiva. Não se proíbe: se encoraja. **E não se descansa: se exaure.**

Ao contrário da sociedade disciplinar, cujas patologias dominantes eram a repressão e a submissão, a sociedade do cansaço é marcada por doenças da exaustão: depressão, ansiedade, síndrome de *burnout*. Han (2015) afirma que o mal do século XXI não é a infecção viral, mas o **infarto pisíquico** — um colapso interno decorrente do excesso, da positividade tóxica, da superação compulsiva de metas e do imperativo de ser sempre mais. O esgotamento não decorre da falta de liberdade, mas do seu avesso: a liberdade transformada em autoviolência.

Essa glamorização do excesso, amplamente disseminada por narrativas motivacionais como “você pode tudo”, gera um ciclo de esforço ininterrupto e insatisfação crônica. Emily Ballesteros (2024) observa que o sujeito hiperprodutivo não é apenas cobrado: ele aprende a se culpar por cada momento de pausa. A cultura da alta performance não tolera descanso. Trabalhar em excesso virou medalha moral.

Estar exausto é sinal de comprometimento. **Desconectar-se é fraqueza.** Descansar é quase um ato de deslealdade ao “projeto de si”.

Essa lógica de trabalhar em excesso, como já apontado, é amplificada pelas redes digitais, que mantêm o sujeito **conectado, exposto e disponível em tempo integral**. **Yuval Harari** (2024), em *Nexus*, mostra como as redes de informação reconfiguraram não só os fluxos sociais, mas a própria estrutura social. O valor do indivíduo passa a ser medido por sua capacidade de processar, gerar e reagir a gestímulos em tempo real. A consequência, segundo ele, é um **dataísmo emocional**, em que a conexão contínua substitui o sentido existencial — e **o silêncio se torna inadmissível**.

A glamorização da hiperconexão e da performance, portanto, não é uma mera consequência do avanço tecnológico, mas um elemento estrutural da cultura do desempenho. O que antes era opressão externa tornou-se autogestão impiedosa. O colapso psíquico e físico não é acidental: é a expressão de um modelo social que recusa limites e romantiza a autodestruição lenta mas sempre produtiva. **O burnout digital**, nesse contexto, é o sintoma de uma sociedade que adocece, exausta, enquanto aplaude o esforço extremo.

3 BURNOUT DIGITAL: PROBLEMA DE SAÚDE PÚBLICA

Apesar do termo “Burnout” ter sido utilizado em textos não científicos desde a virada do século XX, o mesmo foi usado em sentido clínico na primeira metade da década de 1970 (MENDANHA, 2024). Entretanto, foi em 1974 que Freudenberger escreveu o artigo “Staff Burnout” onde definiu o *burnout* como um estado de **exaustão física e mental** decorrente de esforços excessivos sem tempo adequado de recuperação. Além da exaustão, Freudenberger enfatizou a pressão emocional persistente **no ambiente de trabalho**, que afeta negativamente a saúde mental e o desempenho individual, tendo ele próprio experimentado os sintomas em sua atividade profissional (MENDANHA, 2024).

O *Burnout* tem reconhecimento na Classificação Internacional de Doenças (CID) feita pela Organização Mundial de Saúde. Apesar de seu reconhecimento na CID, não lhe é atribuída a natureza de doença. O *Burnout* é

reconhecido como uma **síndrome ocupacional** desde que entrou em vigor a 11^a revisão da CID (CID-11) (NARDIN; SANTIAGO; JUSTI, 2025) que passou a classificar a **síndrome de burnout** no capítulo “Problemas associados ao emprego e ao desemprego”. Essa mudança retirou o *burnout* da categoria de transtornos mentais, comportamentais e do neurodesenvolvimento, onde estava classificado anteriormente na CID-10.

Sob essa ótica, a OMS não classifica a Síndrome de *Burnout* como **uma condição médica**, mas como um **fenômeno ocupacional** causado por estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente gerenciado. Os sintomas incluem exaustão física e mental ou negatividade em relação ao trabalho e redução da realização profissional (NARDIN et al, 2025). Essa concepção clássica vincula o adoecimento à **organização do trabalho**, a pressões excessivas e à ausência de reconhecimento, exigindo nexo entre a patologia e a atividade laboral.

No entanto, como já exposto alhures, o mundo do trabalho mudou, o modo de trabalhar mudou, o meio ambiente do trabalho mudou e este quase sempre contém certo grau de virtualização e, claro, de dependência da internet. O futuro chegou e com ele a **hiperconexão** que alterou substancialmente o modo de viver e trabalhar.

Em grande medida todos os trabalhadores da atualidade estão **infoxicados**. Ou seja, intoxicados pelo excesso de informações conforme termo cunhado pelo físico espanhol Alfons Cornella (2010)⁷. O cérebro humano não foi projetado para tarefas concomitantes e em velocidade 2 ou 3x. É como “forçar o motor” em metáfora simplista. Um *tsunami* diário de informações têm nos deixado, em especial no meio ambiente do trabalho, **intoxicados**.

Reitere-se, a intensificação do trabalho mediado por tecnologias digitais — especialmente no contexto pós-pandêmico — dissolveu os limites entre jornada e tempo livre, ampliou o volume de tarefas e impôs uma presença digital constante como critério de reconhecimento, dentro do contexto de uma sociedade que glamoriza o desempenho. Diante desse novo cenário, é necessária a **revisão do conceito**

⁷ Cf. CORNELLA, Alfons. *Infoxicación: buscando un orden en la información*. Barcelona. Zero Factory S.L. 2^a Ed. 2010.
<https://exame.com/colunistas/sofia-esteves/infoxicacao-como-navegar-em-seguranca-pelo-mar-de-informacoes/>. Acesso em 04.04.2024.

clássico de *burnout* a fim de abranger a dimensão desta síndrome com as nuances contemporâneas. Várias pesquisas recentes deixam clara esta necessidade.

Estudo intitulado “*Digital Burnout: The Effect of Screen Workloads on Mental Health and Quality of Life*”⁸ analisou a rotina de 70 participantes em regime trabalho remoto ou híbrido com o de objetivo aferir os efeitos do uso constante de telas no trabalho sobre a saúde mental de trabalhadores. Entre os participantes da pesquisa, 78% relataram trabalhar em média 9 horas por dia diante das telas. A **dificuldade em estabelecer limites** foi associada ao aumento da fadiga física e mental — incluindo sintomas como dores musculares, insônia, exaustão, irritabilidade e dificuldade de concentração.

A pesquisa também avaliou a presença de sintomas da síndrome de *burnout* bem como de traços que refletissem o potencial para desenvolver a síndrome. Os participantes forneceram informações autorrelatadas sobre: tempo de trabalho em frente às telas; horas extras; qualidade e quantidade do sono; dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional; sentimentos persistentes de desânimo e/ou falta de motivação para realizar tarefas de trabalho; emoções mais prevalentes durante e após o expediente no *home office*; **percepção subjetiva de fadiga física e mental; memória e capacidade de concentração**.

Esses achados indicam que, embora o trabalho por longas horas possa contribuir para a fadiga física, a incapacidade de separar adequadamente o trabalho da vida pessoal é um fator central na intensificação dessa exaustão. Sintomas relatados pelos participantes, como **dores musculares, insônia, dificuldades para dormir e dores de cabeça ou enxaqueca**.

Ora, como se sabe, o teletrabalho virou sinônimo de *home office* e de... olhos vidrados, pálpebras inchadas, coluna retorcida, pernas que latejam e, ainda, de um alerta do *Google Meet*: *faltam 10 minutos para a próxima reunião-audiência-teleaula*. As telas dos notebooks, tablets, smartphones, são usadas de forma concomitante na execução das tarefas. O cérebro sofre, a visão embaça e partes do corpo latejam.

⁸ *Digital Burnout: The Effect of Screen Workloads on Mental Health and Quality of Life*. EC Psychology and Psychiatry 14.3 (2025). Disponível em :<https://www.researchgate.net/publication/391273997_Digital_Burnout_The_Effect_of_Screen_Workloads_on_Mental_Health_and_Quality_of_Life> Acesso em 30.06.2025

E através das telas são realizadas as videoconferências, raras antes da pandemia e agora praticamente obrigatórias. O jeito de assistir aulas, participar de reuniões, de audiências judiciais mudou. Ferramentas como *Zoom*, *Google Hangouts* e *Skype* se tornaram essenciais para o trabalho e a vida social, mas o acúmulo de atividades nesses meios virtuais tende a ser exaustivo. Pesquisas deixam evidente que o excesso de videoconferências tem afetado a saúde do trabalhador (LANCHA; LANCHÁ JUNIOR, 2020)⁹. Há, inclusive, uma nova síndrome decorrente deste modelo chamada de *Zoom Fatigue*, ou a fadiga do *Zoom*, em referência a um dos aplicativos mais populares para videoconferências.

Segundo relatório produzido pela Microsoft, sobre tendências para o trabalho em 2025, os trabalhadores hiperconectados enfrentam um dilema: **uma jornada de labuta infinita, sem hora para começar ou terminar.** (BARROS, 2025). A pesquisa confirmou o que parecia evidente: **as pessoas estão trabalhando mais do que nunca**, respondendo a e-mails, mensagens e participando de reuniões do momento em que acordam até a hora de dormir.

O número de casos de “esgotamento digital”, de Burnout Digital, só têm aumentado segundo pesquisas¹⁰. O Burnout constituído por verdadeira exaustão mental e emocional devido à exposição prolongada a dispositivos digitais e atividades online. **Estamos diante de um problema de saúde pública.**

Um estudo produzido a pedido da VOCÊ RH, em universo de 101 entrevistados, constatou que **63%** dos trabalhadores relacionam o excesso de exposição a dispositivos eletrônicos a sentimentos de estresse e ansiedade e, ainda, **73%** destes declararam que a maior quantidade de tempo em frente à tela acontece no trabalho (NÓR, 2023).¹¹

Reitere-se, não é só a hiperconexão do trabalhador que tem afetado a sua saúde mental. A velocidade e o número de tarefas cada vez maior exigido (sociedade do desempenho) tem potencializado os sintomas de fadiga, ansiedade, estresse e até

⁹ LANCHÁ, Luciana; LANCHÁ JUNIOR, Antonio Herbert. A fadiga do *Zoom* e dos encontros e reuniões virtuais. Veja Saúde. 18.08.2020. Disponível em <<https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/a-fadiga-do-zoom-e-dos-encontros-e-reunioes-virtuais/>> Acesso em 21.06.2025.

¹⁰ NÓR, Bárbara. Burnout Digital: novo fenômeno leva empresas a incentivar a desconexão. VC RH. 7 de abril de 2023. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/burnout-digital-novo-fenomeno-leva-empresas-a-incentivar-a-desconexao/mobile>> Acesso em 23.06.2025.

¹¹ Cf. NÓR, Bárbara. Burnout Digital: novo fenômeno leva empresas a incentivar a desconexão. VC RH. 7 de abril de 2023. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/burnout-digital-novo-fenomeno-leva-empresas-a-incentivar-a-desconexao/mobile>> Acesso em 23.06.2025.

depressão. Um levantamento da Microsoft identificou que número de reuniões semanais telepresenciais (videoconferências) aumentou 148% entre os anos de 2020 e 2021. Identificou-se que durante as videoconferências metade dos participantes enviam mensagem no bate-papo em menos de cinco minutos após provocados, indicando que os trabalhadores se sentem cobrados por uma urgência nas manifestações (NÓR, 2023)

Segundo Guilherme Mancin, líder do RH do Banco Citi Brasil:

“Vemos várias pessoas em vídeoconferências respondendo e-mails no celular, vendo notificações no computador, e isso é algo que contribui muito para a exaustão (...) **Os casos de Burnout que venho acompanhando têm relação direta com tempo de tela e com o multitasking** (...) Muitos acreditam que, por estar com celular a mão, conseguem cuidar do trabalho e da vida pessoal ao mesmo tempo, e isso agrava a exaustão”¹² (grifou-se)

Os casos de *Burnout* que têm relação direta com a hiperconectividade imposta, combinada com o uso excessivo de telas para trabalhar e, em especial, as exigências da sociedade do desempenho, configuram, indiscutivelmente, o **Burnout Digital**.

Segundo o psiquiatra Luiz Rigonatti, do grupo de saúde mental e psiquiatria do trabalho da USP os efeitos do **Burnout Digital** são similares ao do **Burnout “clássico”**, com exaustão emocional, despersonalização – um distanciamento afetivo das pessoas à sua volta – e baixa realização profissional. “No burnout digital, o quadro é desencadeado pela sobrecarga de conectividade, inclusive no trabalho, a que dedicamos maior parte do tempo”.¹³

Os dados estatísticos reforçam o avanço desse quadro no cenário global e nacional. Em 2025, **82% dos trabalhadores no mundo** estão em risco de Burnout — o maior índice já registrado (The Interview Guys, 2025)¹⁴. As principais causas apontadas foram: excesso de tarefas, longas jornadas e múltiplas responsabilidades

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ Disponível em <<https://blog.theinterviewguys.com/workplace-burnout-in-2025-research-report/>> Acesso em 15.07.2025.

simultâneas. Trabalhadores remotos enfrentam **risco 20% maior** de *burnout*, justamente pelo **ambiente digital constante e sem horário delimitado**.

Diante de todos os dados estatísticos apresentados e, em especial, da necessidade de revisão e ampliação do conceito clássico de Burnout, é relevante o estabelecimento de uma proposta conceitual, atualizada e em consonância com os tempos modernos. Assim, entende-se que o **Burnout Digital** é a síndrome de esgotamento emocional, físico e cognitivo resultante da exposição contínua e excessiva a ambientes digitais de trabalho e interação, caracterizada por hiperatividade informacional, pressão por resposta permanente, acúmulo de tarefas mediadas por tecnologia e dissolução das fronteiras entre tempo profissional e pessoal. Trata-se de uma manifestação contemporânea do Burnout clássico, cujas causas estão associadas não apenas à organização do trabalho, mas também à lógica de hiperconectividade cultural e da sociedade do desempenho que transformam o descanso em culpa e a disponibilidade em virtude.

Registre-se por relevante que apesar do conceito exposto, a lógica da hiperconexão cultural, não legitima ou normaliza o retrocesso social de direitos do trabalhador. À medida que os trabalhadores são inundados com notificações incessantes, cargas de trabalho esmagadoras e limites confusos entre as suas vidas profissionais e pessoais, cabe aos empregadores devem implementar estratégias para garantir sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho.

Aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo – virtualmente – à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Note-se que o direito ao repouso e ao lazer são assegurados pela Constituição da República. Nesse sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho virtualizado (art. 225 c/c art. 200, inc. VIII da CR), tem, portanto, **direito à desconexão e direito à saúde digital**.

4 O DIREITO À SAÚDE DIGITAL E O DIREITO À DESCONEXÃO

A aceleração da vida promovida pela cultura da hiperconexão impôs um novo padrão de relação entre tempo, trabalho e subjetividade. Nesse cenário, a noção

de saúde — como direito fundamental e componente essencial da dignidade humana — precisa ser reinterpretada à luz das novas formas de adoecimento psíquico derivadas do trabalho digital contínuo.

Em termos sucintos: a **saúde digital**, em ambiente de hiperconexão, não pode ser alcançada se não estabelecidos limites mínimos para uma **desconexão**.

O trabalho remoto ou híbrido exige, portanto, adaptações e, em especial, exige limites temporais. Não se pode exigir que o trabalhador administre verdadeira aglomeração de janelas na tela do computador, em reuniões longas e seguidas. O cérebro, como já apontado, não foi projetado para processar tanta informação e por tanto tempo.

Segundo o Coordenador do grupo de dependências tecnológicas do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da USP, Cristiano Nabuco, o cérebro tem dificuldade de tornar inteligível grande parte das informações que antes absorvia por interações presenciais (GÓMEZ, 2020)¹⁵.

O teletrabalhador deve ter respeitado o seu direito à desconexão. Devem ser repensados e reduzidos o número e o tempo de chamadas, fazer pausas entre elas, levantar da cadeira e se movimentar um pouco, sentar e posicionar celular ou computador de forma adequada. O teletrabalhador não deve ser exposto às multitarefas. Nada de fechar a câmera para responder WhatsApp, ler e-mail enquanto assiste reunião. Nada de ser exigido trabalho em horários reservados ao descanso de lazer, como almoço, finais de semana e férias.

Limites de atividades devem ser estabelecidos mesmo durante o horário normal de uma jornada de trabalho. Um exemplo deve ser destacado: **as intermináveis videoconferências**.

As videoconferências cansam muito mais que as reuniões presenciais e, por isso, deveriam ter limitação temporal.

O cansaço destas videoconferências, segundo os especialistas, é porque o cérebro não se concentra apenas nas palavras. Ele coleta uma variedade

¹⁵ GÓMEZ, Natalia. Excesso de tecnologia na quarentena cria problemas físicos e emocionais. VC S/A. 15.09.2020. Disponível em <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/excesso-de-tecnologia-na-quarentena-cria-problemas-fisicos-e-emocionais/>> Acesso em 21.06.2025.

de significados adicionais a partir de dezenas de sugestões não verbais, como olhares, movimentos do corpo e até a frequência respiratória. Estas manifestações ajudam o cérebro a entender o que está sendo transmitido. “Como somos animais sociais, perceber essas pistas no contato direto é natural, requer pouco esforço cognitivo e pode estabelecer as bases para relações mais íntimas como a amizade”, afirma o psicólogo carioca Alberto Filgueiras, do Instituto de Psicologia da Uerj. “Contudo, no caso de uma chamada de vídeo, essa habilidade é parcialmente prejudicada”, explica ele. “Além disso, a imagem da galeria onde todos os participantes da reunião aparecem desafia a visão central do cérebro, forçando-o a decodificar tantos indivíduos simultaneamente que nada é absorvido de maneira significativa, o que gera tensão — e stress.” (LOPES, 2020)¹⁶

Neste particular, não tem sido observado qualquer limite de tempo a estas reuniões telepresenciais. Aulas, a título de outro exemplo, apesar de evidentemente mais cansativas no modelo de videoconferência, tem cumprido a mesma carga horária do modelo presencial. Reuniões? Longas e seguidas uma da outra já que as barreiras geográficas e de tempo de deslocamento do modelo presencial ruíram.

Intermináveis reuniões – sem qualquer intervalo – nos forçam a ficar diante de uma tela tal qual o protagonista do filme Laranja mecânica de Stanley Kubrick. O trabalho telepresencial – sem fronteiras ou limites claros – tem afetado nossa saúde física e mental. O “novo normal”, entretanto, não pode legitimar retrocesso social. Há que se ter limites para o trabalho conectado. Para tanto, a desconexão programada é necessária.

O direito a desligar-se do trabalho, em momentos programados para descanso e lazer, apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, **em sua saúde digital**.

O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que, na era da **conexão em tempo integral**, encontra-se comprometida pelo uso sem limites no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.

¹⁶ LOPES, André. Zoom fatigue: o esgotamento provocado pelo excesso de videoconferências. Veja.com. 15.05.2020. Disponível em < <https://veja.abril.com.br/tecnologia/zoom-fatigue-o-esgotamento-provocado-pelo-excesso-de-videoconferencias/>> Acesso em 21.06.2025.

Entende-se, portanto, o conceito de direito à desconexão como limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. **É o direito do direito do trabalhador, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do tomador de serviços, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.**

A base jurídica do direito à desconexão e, em consequência, do direito à saúde digital, está fundamentada em vários direitos constitucionais conexos, em especial, **os direitos à saúde, ao descanso e ao lazer**. Relaciona-se, ainda, com a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente saudável e equilibrado (art. 225), neste compreendido o do trabalho (inc. VIII, art. 200).

O direito fundamental à saúde é direito básico diretamente ligado à vida e à integridade física e psíquica, pressupondo não apenas a ausência de doenças, mas importa em qualidade de vida, em completo bem-estar físico e mental. Assim o descanso e o lazer são fundamentais ao cuidado com a saúde – **digital inclusive** – e a dignidade da pessoa humana. As novas tecnologias não tem o condão de relativizar o objetivo da Constituição ao limitar a jornada de trabalho (inc. XIII, art. 7º).

Ressalte-se que o direito à saúde digital e à desconexão, são direitos todos os trabalhadores, subordinados ou não, aí incluídos os ocupantes de altos cargos, trabalhadores externos e teletrabalhadores, não sendo razoável ou mesmo constitucional a exclusão destas profissões do regime geral de jornada de trabalho, nos termos dos incisos do art. 62 da CLT. Em síntese, nos termos do inciso XIII, do art 7º da CR, todos os trabalhadores têm assim direito a limitação de jornada de trabalho.

Assim, imperiosa é a conclusão da imprescindibilidade do estabelecimento das barreiras temporais para o trabalho através de telas ou em ambiente virtual. O teletrabalhador deve ter respeitado o seu direito à desconexão. **Sem isso não há saúde digital.**

Neste contexto, o direito à desconexão, além de garantir a integridade psíquica do trabalhador, atua como instrumento de efetivação do direito à saúde (CF, art. 6º), do direito à intimidade (CF, art. 5º, X) e da proteção contra formas contemporâneas de assédio moral por meio de tecnologias de controle. Trata-se de um direito mínimo de resistência frente à lógica da autoexploração digital.

Como evidência da urgência atual do estabelecimento de limites temporais de trabalho em um mundo hiperconectado, diversos países já regulamentaram expressamente o direito à desconexão (MELO; LEITE 2021), entre eles: **França** – Lei nº 2016-1088 (2016); **Itália** – Decreto nº 81/2017; **Portugal** – Lei nº 83/2021; **Bélgica** – Lei de fevereiro de 2022; **Chile** – Lei 21220/2020; **Argentina** – Lei de Teletrabalho nº 27.555 (2020); **Uruguai** – Lei nº 19.978/2021.

No Brasil, embora ainda não haja uma legislação federal específica, decisões judiciais têm reconhecido o excesso de cobrança por aplicativos de mensagens como **violação da jornada e da dignidade do trabalhador** (MELO; LEITE 2021), constituindo verdadeiro direito materialmente fundamental do trabalhador.

Nesse sentido, o direito à desconexão não é apenas uma norma sobre tempo: é uma **cláusula de proteção existencial** em uma era em que o trabalho se prolonga por telas e notificações sem fim. Sua efetivação é condição essencial para conter o avanço do burnout digital e assegurar um meio ambiente de trabalho mentalmente sustentável.

5 POR UMA DESCONEXÃO MÍNIMA – UM MARCO CIVILIZATÓRIO

O Burnout Digital, como já apontado alhures, é um fenômeno emergente de esgotamento sistêmico que revela os limites do modelo produtivista hiperconectado. Ao mesmo tempo em que exige atenção da medicina, da psicologia e das ciências sociais, também impõe ao Direito do Trabalho novos paradigmas de proteção, especialmente no que se refere ao **direito à saúde digital** e ao **direito à desconexão**. Sua caracterização jurídica como **doença ocupacional do século XXI** é passo necessário para a redefinição de garantias mínimas em uma sociedade que transformou o trabalho em fluxo contínuo de dados e presença.

Ora, realmente a hiperconexão impôs uma mudança cultural, assim como o *fast food*, décadas atrás, mudou o ritmo e modo como nos alimentamos. A diferença é que há muito se sabe que o *fast food* em excesso faz mal à saúde, talvez porque os efeitos sejam mais evidentes no físico. Os efeitos nocivos do excesso no uso de telas, de conectividade perene, do excesso no uso de *smartphone* na saúde

mental estão, todavia, cada vez mais evidentes. Já há significativo número de pesquisas nesse sentido, como apontado ao longo do presente ensaio. Assim, é essencial que sejam levantadas barreiras garantidoras de limites razoáveis para o uso de telas uma vez que a mudança cultural veio para ficar (MELO, 2024).

Assim, ao lidar com um tsunami de tarefas virtualizadas – ora por notebooks, ora por *smartphones* – quais são as condições mínimas necessárias para garantir o direito à sadia qualidade de vida do obreiro? O direito do trabalho clássico parece nos assegurar a resposta.

Ora, a gênese do direito do trabalho está indissociavelmente ligada à luta pelo **direito a uma jornada de trabalho com limite**. Historicamente, sabe-se que as doenças dos trabalhadores aumentaram em proporção direta à evolução dos meios de produção, cujo marco é a 1^a Revolução Industrial (o industrialismo). Neste período, onde predominavam as condições degradantes de trabalho, mortes e acidentes cresceram em proporções alarmantes. Para este quadro contribuía diretamente a falta de **um limite para duração da jornada de trabalho**.

O registro histórico supra é necessário, em especial quando temos, em pleno século XXI, crescente defesa, por parte de grandes grupos econômicos, da necessidade de trabalho por 12 horas por dia, em seis dias por semana. A título de exemplo, o fundador do conglomerado Alibaba Group (Ali Express) Jack Ma é defensor de um modelo de trabalho que chama de 996. Esse modelo consiste em trabalhar das nove da manhã até às nove da noite, seis dias por semana. No Brasil, este modelo foi defendido em redes sociais pelo administrador de empresas e publicitário Walter Longo, ex-presidente do Grupo Abril (CRISTALLI, 2019)¹⁷.

Em termos sucintos, como se falar em direito a limite de duração do trabalho quando estamos diante de uma hiperconexão frequentemente invisibilizada?

A resposta só pode ser uma: **a hiperconexão cultural não autoriza o retrocesso social. Ponto**. Esta é razão pela qual a Constituição Federal limitou a duração da jornada de trabalho (inc. XIII, art. 7º). Definiu uma fronteira para o trabalhador ter tempo para seu lazer e descanso em contraponto ao trabalho em tempo integral estimulado pelo uso das novas tecnologias e por um capitalismo feroz.

¹⁷ CRISTALLI, Suzana. As pessoas não acreditaram que alguém achou legal o modelo de trabalho 996. UOL Economia. Em 18.04.2019. Disponível em <<https://quicando.blogosfera.uol.com.br/2019/04/18/as-pessoas-nao-acreditaram-que-alguem-achou-legal-o-modelo-de-trabalho-996/?cmpid=copiaecola>>. Acesso em 19.04.2025.

Este fronteira, garantidora do exercício do direito à sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho do teletrabalhador (MELO, 2024).

Mais do que um desafio jurídico, trata-se de um **imperativo civilizatório, um marco civilizatório**. A desconexão possível, aqui defendida, não pretende negar os avanços da transformação digital, tampouco propor uma volta a um passado analógico. Propõe, antes, a humanização do trabalho digital, por meio de limites razoáveis e culturalmente viáveis: tempos mínimos de silêncio, políticas institucionais que respeitem os períodos de descanso e normas legais que proíbam a cobrança permanente de disponibilidade.

Desconectar-se deixou de ser luxo ou negligência. Torna-se ato consciente de preservação da saúde mental, direito à integridade emocional e forma de resistência ao abuso da cultura da hiperexigência digital.

Entretanto, reconhecido o imperativo do direito à desconexão como instrumento de preservação da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho cada vez mais digitalizado, como garantir o exercício do mesmo? considerando, em especial, que as fronteiras entre o trabalho remoto e a vida pessoal do teletrabalhador são, na prática, quase sempre, invisíveis? Como resposta, entende-se que permanece sendo responsabilidade do tomador de serviços a garantia da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho.

Entende-se que é obrigação do tomador de serviços a fiscalização do exercício ao direito à desconexão pelo trabalhador. Assim, tal qual o empregador tem o dever de fiscalizar o uso de EPIs (NR-6), este tem o dever de fiscalizar o efetivo exercício do direito à desconexão. A distância física, a virtualização do trabalho ou a existência de uma mudança cultural própria de uma sociedade hiperconectada não retira essa responsabilidade

Ressalte-se que a atualização mais recente da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), publicada na Portaria MTE 1.419/2024, trouxe mudanças significativas para a gestão de segurança e saúde no trabalho, com foco na saúde mental dos trabalhadores. A principal novidade é a **inclusão obrigatória dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, a ser implementada a partir de 25 de maio de 2026, conforme a Portaria MTE nº 1.419/2024

Em termos práticos, a fiscalização da desconexão deve ser entendida como **medida preventiva essencial**, especialmente em regimes de teletrabalho,

onde as jornadas são mais propensas a extrapolações invisíveis. A jurisprudência brasileira já reconhece que a exigência de respostas fora da jornada fere o direito ao descanso, caracterizando jornada extraordinária (MELO; LEITE, 2021). Ademais, o direito ao repouso e ao lazer são garantias constitucionais indissociáveis da **sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho** (art. 225 c/c art. 200, VIII, CR).

Portanto, se o empregador deve fiscalizar a integridade física do trabalhador mediante o uso de EPI, deve também fiscalizar sua **integridade mental e psíquica** mediante o respeito ao direito à desconexão. Não se trata de um ato discricionário do tomador de serviços, mas de uma **obrigação legal**, cuja inobservância pode configurar culpa patronal e ensejar responsabilidade civil por danos morais e materiais oriundos do Burnout Digital. Nesse sentido, deverá o tomador de serviços adotar medidas que: tratem da formalização de políticas institucionais que garantam a **não exigência de resposta fora da jornada**; fixem **tempos mínimos de silêncio digital** amparados em normas internas ou regulamentados por negociação coletiva ou individual.

O limite à hiperconexão é possível mesmo em uma sociedade pós-pandêmica. Como demonstra o impacto da Lei nº 14.988/2023 (proibição do celular em sala de aula)¹⁸, é possível estabelecer normas que limitem o uso de tecnologia em prol da saúde mental, sem comprometer o uso legítimo e funcional em outros contextos. Da mesma forma, no mundo do trabalho, a desconexão não é concessão: é condição indispensável para garantir a dignidade e a saúde do trabalhador.

A desconexão possível não é um retrocesso, mas um marco civilizatório, que reconhece a tecnologia não como algo superior ao humano, mas como instrumento que deve servir à vida, e não o contrário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade pós-pandêmica está imersa em um modelo de hiperconexão cultural que, embora tenha ampliado o acesso à informação, flexibilizado jornadas e modernizado as formas de interação social e laboral, também impôs um custo elevado à saúde psíquica dos indivíduos. A cultura da performance

¹⁸ PESQUISA revela impacto da proibição de celulares nas escolas. DC+ Mais, São Paulo, 25 mar. 2025. Disponível em: <https://dcmais.com.br/brasil/pesquisa-revela-impacto-da-proibicao-de-celulares-nas-escolas-1/>. Acesso em: 23 jul. 2025.

permanente, da resposta imediata e da presença digital constante tem promovido um processo silencioso, mas profundo, de esgotamento mental, intensificado pela ausência de limites entre o tempo de trabalho e o tempo de vida.

O fato é que a hiperconexão cultural e a hiperconexão do trabalho fundiram-se em um **ciclo de exaustão**. A performance virou identidade, e a hiperconexão, um modo de vida. A promessa da liberdade digital deu lugar à dependência emocional e psicológica. O trabalhador, em hiperconexão laboral, está esgotado. Aqui crescem os casos de *Burnout*, um *Burnout* com nuances diferentes – em suas causas – do conceito clássico: um **Burnout Digital**.

Os dados apresentados ao longo deste estudo são eloquentes: trabalhadores remotos ou híbridos enfrentam jornadas invisibilizadas, diluídas no tempo doméstico, de lazer, marcadas por reuniões em sequência, videoconferências extenuantes e resposta contínua a mensagens e notificações. Como demonstram pesquisas recentes (NARDIN et al., 2025; THE INTERVIEW GUYS, 2025), os sintomas físicos e psíquicos — insônia, dores musculares, irritabilidade, déficit de concentração e exaustão emocional — atingem proporções alarmantes, a ponto de transformar o Burnout Digital em um verdadeiro problema de **saúde pública**.

O Burnout Digital deixou de ser um fenômeno emergente para se consolidar como uma **epidemia silenciosa de esgotamento contemporâneo**. Diferentemente do burnout clássico, restrito ao ambiente físico de trabalho e às pressões hierárquicas tradicionais, essa nova forma de adoecimento nasce da fusão entre a hiperconexão cultural e a hiperconexão laboral. A sociedade do desempenho descrita por Byung-Chul Han (2015), com seu excesso de positividade e imperativo de produtividade constante, encontrou no ambiente digital o terreno ideal para florescer e impor ao trabalhador uma forma sofisticada de autoviolência: a **autoexploração hiperconectada**. A cultura da performance permanente, da resposta imediata e da presença digital constante tem promovido um processo silencioso, mas profundo, de esgotamento mental, intensificado pela ausência de limites entre o tempo de trabalho e o tempo de vida.

O conceito de Burnout Digital, proposto neste artigo, emerge como categoria diagnóstica e sociológica para descrever essa nova forma de adoecimento contemporâneo, vinculada à sobrecarga informacional, à dissolução de fronteiras

laborais e à lógica da produtividade infinita. Trata-se de um fenômeno que ultrapassa o plano individual e se configura como problema coletivo de saúde pública, cujas causas são estruturais e, portanto, demandam respostas institucionais.

Nesse contexto, impõe-se o reconhecimento do **direito à saúde digital** como dimensão atualizada do direito social à saúde, e do **direito à desconexão** como instrumento necessário à sua efetivação. A mudança cultural promovida pelos avanços tecnológicos não autorizam um retrocesso social. Deve ser preservado o exercício do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável (inc. VIII, art. 200 da CR), preservando a integridade emocional, cognitiva e relacional do trabalhador diante da crescente digitalização da vida.

Mais do que um desafio jurídico, trata-se de um **imperativo civilizatório**. A desconexão possível, aqui defendida, não pretende negar os avanços da transformação digital, tampouco propor uma volta a um passado analógico. Propõe, antes, a humanização do trabalho digital, por meio de limites razoáveis e culturalmente viáveis: tempos mínimos de silêncio, políticas institucionais que respeitem os períodos de descanso e normas legais que proíbam a cobrança permanente de disponibilidade.

A análise desenvolvida ao longo deste estudo revela que a desconexão possível não é apenas desejável, mas imperativa. Trata-se de um avanço normativo que precisa ser institucionalizado por políticas públicas, acordos coletivos e normas legais, a fim de preservar o elemento humano em um mundo de relações mediadas por telas.

Urge, portanto, que o Direito do Trabalho, fiel à sua vocação de tutela da dignidade humana no ambiente profissional, avance na positivação de garantias compatíveis com a era digital, sob pena de legitimar, por inércia, um modelo produtivo que adocece enquanto performa. Desconectar-se, assim, não é recusar o futuro — é escolher permanecer saudável nele.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. *Direito do Trabalho 2.0: Digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018.

ANDRADE, Gabriela; SALLES Deborah. Eventos presenciais e on-line devem andar juntos, diz sócio do oclb. 25.10.2021. Disponível em <<https://www.metropoles.com/colunas/m-buzz/eventos-presenciais-e-on-line-devem-andar-juntos-diz-socio-do-oclb>>. Acesso em 01.06.2025.

ASIMOV, Isaac. *Eu, Robô*. Tradução Aline Storto Pereira. São Paulo: Aleph, 2014.

BALLESTEROS, Emily. *A cura do burnout: como encontrar equilíbrio e recuperar sua vida após o esgotamento*. 1. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 2024.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. *Relações de trabalho em transformação: análise crítica sobre o futuro do teletrabalho e do direito à desconexão*. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

BARROS, Duda Monteiro de. *Equilíbrio dá trabalho: estudo confirma que, no pós-pandemia, o expediente foi esticado*. 11.07.2025. Revista Veja. Disponível em <<https://veja.abril.com.br/comportamento/equilibrio-da-trabalho-estudo-confirma-que-no-pos-pandemia-o-expediente-foi-esticado/>>. Acesso em 12.07.2025.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. *Subordinação por algoritmo nas relações de trabalho*

Revolução tecnológica permite novas formas de controle sobre o empregado. Jota info. 17.06.2019. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=/www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/subordinacao-por-algoritmo-nas-relacoes-de-trabalho-17062019.>. Acesso em 02.04.2025.

CLARK, L. S.. *Desconexão Digital: Como combater o burnout no ambiente de trabalho* (Portuguese Edition) (p. 32). Edição do Kindle. 2024.

COELHO, Carlos. *Máquina pensante desafia fronteiras da tecnologia*. 17.06.2016. Gazeta do povo. Disponivel em <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/inteligencia-artificial/maquina-pensante-desafia-fronteiras-da-tecnologia-bgs1ui5dcfgbwckmeqo3r38n6.>>. Acesso em 20.04.2025.

CORNELLA, Alfons. Infoxicación: *Buscando un orden en la información*. Barcelona: Zero Factory, 2^a ed. 2010.

CRISTALLI, Suzana. As pessoas não acreditaram que alguém achou legal o modelo de trabalho 996. UOL Economia. Em 18.04.2019. Disponível em <<https://quicando.blogosfera.uol.com.br/2019/04/18/as-pessoas-nao-acreditaram-que-alguem-achou-legal-o-modelo-de-trabalho-996/?cmpid=copiaecola.>>. Acesso em 19.04.2025.

CURY, Augusto. *Intoxicação digital: como enfrentar o mal do milênio*. São Paulo: Benvirá, 2024.

DUTRA, Sofia Lima. *Assédio moral digital*. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG). *Uso excessivo de telas está associado à saúde mental de diferentes gerações*. 25 out. 2023. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/uso-excessivo-de-telas-esta-associado-a-saude-mental-de-diferentes-geracoes/>. Acesso em 28.06.2025.

GÓMEZ, Natalia. Excesso de tecnologia na quarentena cria problemas físicos e emocionais. VC S/A. 15.09.2020. Disponível em

- <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/excesso-de-tecnologia-na-quarentena-cria-problemas-fisicos-e-emocionais/>> Acesso em 21.06.2025.
- GONÇALVES. Lúcio Lage. *Dependência digital: tecnologias transformando pessoas, relacionamentos e organizações*. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Barra Livros, 2022.
- HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.
- HARARI, Yoval Noah. *Nexus: Uma breve história das redes de informação, da idade da pedra à inteligência artificial*. São Paulo: Companhia das letras, 2024.
- HBRASCEND. *How companies can help prevent digital burnout*. Disponível em: <https://hbrascend.org/topics/how-companies-can-help-prevent-digital-burnout/>. Acesso em: 20 mar. 2025.
- HUMMEL, Guilherme S. *Patient engagement 5.0: habitus-digital da saúde no século XXI*. São Paulo : Scottecci, 2023.
- JANSSEN, D. J., & Schaufeli, W. B. *Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?*. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 429-433.
- Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report (2017). Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>. Acesso em: 20 de março de 2025.
- LANCHA, Luciana; LANCHÁ JUNIOR, Antonio Herbert. A fadiga do Zoom e dos encontros e reuniões virtuais. Veja Saúde. 18.08.2020. Disponível em <<https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/a-fadiga-do-zoom-e-dos-encontros-e-reunioes-virtuais/>> Acesso em 21.06.2025.
- LOPES, André. Zoom fatigue: O esgotamento provocado pelo excesso de videoconferências. Veja.com. 15.05.2020. Disponível em <<https://veja.abril.com.br/tecnologia/zoom-fatigue-o-esgotamento-provocado-pelo-excesso-de-videoconferencias/>> Acesso em 21.06.2025
- LIMA. Anne Floriane da Escóssia. *O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão*. Leme-SP: Mizuno, 2023.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 10, n. 09, p.12-18, out. 2003.

MENDANHA, Marcos. *O que ninguém te contou sobre burnout: prevenção (organizacional e Individual), Sintomas, Diagnóstico, Tratamento, Além de Todas as Repercussões Previdenciárias e Legais.* 2ª ed. Leme-SP: Mizuno, 2024.

MELLO, Gabriela. *Candidatos a entregador do iFood mais que dobraram após coronavírus.* Reuters. 01.04.2020. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/04/01/candidatos-a-entregador-do-ifood-mais-que-dobram-apos-coronavirus.htm>> Acesso em 24.04.2020.

MELO, Sandro Nahmias. *Eu, algoritmo.* Jota info.13 de março de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=/www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/eu-algoritmo-13032020>. Acesso em 20.04.2020.

MELO, Sandro Nahmias. *Direito à saúde digital.* Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 121, p.157-168, jul-ago. 2024.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental.* São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Sandro Nahmias. *Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempos de coronavírus.* O direito do trabalho na crise da COVID-19. Coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

MELO, Sandro Nahmias. *Uso excessivo de telas no meio ambiente do trabalho.* Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 105, p.140-157, nov-dez. 2021.

MELO, Sandro Nahmias. RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à Desconexão do Trabalho. Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Teletrabalho, uberização, infoxicação, reflexos da pandemia Covid – 19.* 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2021.

MUNIZ, Valdélio de Sousa. *Tecnovigilância e hiperconexão laboral: múltiplas facetas do teletrabalho e impactos na saúde do teletrabalhador.* Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

NABUCO, Cristiano. *Covid-19 e saúde mental: entenda como a pandemia afeta nossas emoções.* Viva Bem UOL. 17.03.2020. Disponível em:

<<https://cristianonabuco.blogosfera.uol.com.br/2020/03/17/efeitos-do-covid-19-em-sua-saude-mental-veja-dicas-para-lidar-melhor/>> Acesso em 10.04.2025.

NARDIN, Karoliny de; SANTIAGO, Flávia; JUSTI, Mirella Martins. *Digital Burnout: The Effect of Screen Workloads on Mental Health and Quality of Life*. EC Psychology and Psychiatry 14.3 (2025). Disponível em :

<https://www.researchgate.net/publication/391273997_Digital_Burnout_The_Effect_of_Screen_Workloads_on_Mental_Health_and_Quality_of_Life> Acesso em 30.06.2025.

NÓR, Bárbara. *Burnout Digital: novo fenômeno leva empresas a incentivar a desconexão*. VC RH. 7 de abril de 2023. Disponível em: <<https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/burnout-digital-novo-fenomeno-leva-empresas-a-incentivar-a-desconexao/mobile>> Acesso em 23.06.2025.

NEDER, Vinicius. *Aumento do trabalho por conta própria pode ser estrutural, relacionado a aplicativos, aponta o Ipea*. O Estado de S. Paulo. 12 de dez. de 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aumento-do-trabalho-por-conta-propria-pode-ser-estrutural-relacionado-a-aplicativos-aponta-ipea,70003123328>> Acesso em 20.02.2025.

PEPINO, Vitor. *Uso excessivo de telas está associado à saúde mental de diferentes gerações*. Faculdade de Medicina da UFMG. 25 Outubro 2023. Disponível em: <<https://www.medicina.ufmg.br/uso-excessivo-de-telas-esta-associado-a-saude-mental-de-diferentes-geracoes/>> Acesso em 28.06.2025.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013.

ROCHA, Pablo Souza. *As condutas dos trabalhadores nas redes sociais: questões de privacidade e liberdade de expressão*. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

ROSA, Natalie. *Site inspirado em Black Mirror revela o quanto seu relacionamento vai durar*. Caltech. 15 de fev. de 2018. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/curiosidades/site-inspirado-em-black-mirror-revela-o-quanto-o-seu-relacionamento-vai-durar-108272/>>. Acesso em 20.02.2025.

SHINOHARA, Gabriel. Uso de dinheiro em espécie deve diminuir nos próximos cinco anos, diz pesquisa do BC. Valor econômico. 04.12.2024. Disponível em: <<https://valor.globo.com/financas/noticia/2024/12/04/uso-de-dinheiro-em-especie-deve-diminuir-nos-proximos-cinco-anos-diz-bc.ghtml>> Acesso em 30.06.2025.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

THE INTERVIEW GUYS. *The State of Workplace Burnout in 2025: A Comprehensive Research Report*. [s.l.], 25 maio 2025. Disponível em: <<https://blog.theinterviewguys.com/workplace-burnout-in-2025-research-report/>>. Acesso em: 17 jul. 2025.

VIDIGAL, Viviane (Org.); KROST, Oscar (Org); ESTRADA, Manoel (Org). *Direito, Tecnologia e Trabalho*. Leme-SP: Mizuno, 2022.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.