

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

KAMILA XAVIER MAR

**O TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR
À LUZ DE LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS E DO DIREITO À DESCONEXÃO**

**Sant'Ana do Livramento/RS
2026**

KAMILA XAVIER MAR

**O TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR
À LUZ DE LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS E DO DIREITO À DESCONEXÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal
do Pampa, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Vicentine
Xavier

**Sant'Ana do Livramento/RS
2026**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)
através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos
Institucionais)

XX3 Xavier, Kamila
 O TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO
TRABALHADOR À LUZ DE LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS E DO DIREITO À
DESCONEÇÃO / Kamila Xavier.
 59 p.

 Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação)-- Universidade
Federal do Pampa, DIREITO, 2026.
 "Orientação: Alexandre Vicentine Xavier".

 1. Direito à desconexão. 2. Relações de emprego. 3. Saúde
do trabalhador. 4. Teletrabalho. I. Título.

KAMILA XAVIER MAR

**O TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR
À LUZ DE LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS E DO DIREITO À DESCONEXÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal
do Pampa, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Trabalhista

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: ____ de _____ de 2026.

Banca examinadora:

Prof. Dr. Alexandre Vicentine Xavier
Orientador
(UNIPAMPA)

Prof. Dr. Rafael Vitoria Schmidt
(UNIPAMPA)

Prof. Dr. João Becon de Almeida Neto
(UNIPAMPA)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, antes de tudo, a Deus, por me possibilitar estar aqui hoje. Foi ele quem acalmou meu coração nas noites de angústia e me deu coragem para seguir em frente, mesmo quando tudo parecia impossível.

Ao Prof. Dr. Alexandre Xavier, pela orientação, e a todos os professores do curso de Direito, por cada ensinamento compartilhado e por contribuírem para a profissional e pessoa que estou me tornando.

Às minhas amigas, Camila e Brenda ... vocês foram essenciais nessa jornada. Obrigada por cada conversa, por cada risada, por todo apoio sincero e por tornarem os dias difíceis mais leves. Com vocês, essa caminhada foi mais bonita e, acima de tudo, inesquecível.

Ao meu amor, Paulo Ricardo, por ser meu abrigo nos dias difíceis e minha paz em meio ao caos. Obrigada por me acolher quando eu estava cansada, por me ouvir, por me entender e por me apoiar acima de tudo.

À minha querida irmã Karolina, por ser minha companheira, minha melhor amiga, minha confidente e meu apoio incondicional. Obrigada por cada palavra de incentivo, por cada gesto de carinho e por dividir a vida comigo, eu não imagino uma vida onde tu não exista, tu é minha pessoa no mundo.

E por último e mais importante, aos meus pais, Carlos Augusto e Andrea... vocês são, sem dúvida, o maior amor da minha vida e a razão de tudo isso existir. Não há palavras que consigam expressar o tamanho da minha gratidão. Obrigada por nunca soltarem a minha mão, por acreditarem em mim quando eu mesma já não acreditava, por cada esforço silencioso, por cada preocupação escondida e por cada sonho que vocês deixaram de lado para que eu pudesse viver o meu. Eu sei que nada disso foi fácil, e é justamente por isso que essa conquista tem ainda mais valor. Este trabalho não é só meu, ele é de vocês. Cada página carrega um pedaço do amor, da luta e da história que construímos juntos. Se hoje eu cheguei até aqui, é porque vocês me ensinaram a não desistir, a ser forte e a acreditar que eu seria capaz. Tudo o que sou e tudo o que conquistei começa em vocês.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, fizeram parte dessa trajetória, este trabalho é muito mais do que um requisito acadêmico. Ele é a realização de um sonho construído com amor, esforço, lágrimas e esperança. E, acima de tudo, ele é a prova de que eu nunca estive sozinha.

Levo comigo, em cada conquista, um pedaço de cada um de vocês... porque esse sonho sempre foi nosso.

“Ele te declarou, ó homem, o que é bom; e o que o Senhor pede de ti: que pratiques a justiça, ames a misericórdia e andes humildemente com o teu Deus”.

Miquéias 6:8

RESUMO

O presente trabalho analisa os impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador, com enfoque no direito à desconexão e nas consequências jurídicas decorrentes da hiperconectividade provocada pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). O avanço tecnológico, intensificado pela pandemia de Covid-19, consolidou o teletrabalho como modalidade relevante no Brasil, regulamentada pela legislação trabalhista. Apesar das vantagens, como a flexibilização da jornada e a ampliação do acesso ao mercado de trabalho, essa modalidade apresenta desafios, especialmente a dissolução das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, potencializando o tecnoestresse e o adoecimento psíquico. A pesquisa parte da problemática acerca do comprometimento do direito à desconexão diante do uso de tecnologias de comunicação instantânea. Adota-se o método dedutivo, com pesquisa bibliográfica e documental, baseada na análise da doutrina, legislação e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Conclui-se que a ausência de regulamentação expressa do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro constitui lacuna relevante, apenas parcialmente suprida pela atuação jurisprudencial. A análise do direito comparado evidencia a necessidade de regulamentação específica, visando à proteção da saúde mental do trabalhador e à efetivação de princípios constitucionais.

Palavras-chave: Direito à desconexão. Relações de emprego. Saúde do trabalhador. Teletrabalho.

RESUMEN

Este trabajo analiza los impactos del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores, centrándose en el derecho a la desconexión y las consecuencias legales derivadas de la hiperconectividad causada por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). El avance tecnológico, intensificado por la pandemia de COVID-19, ha consolidado el teletrabajo como una modalidad relevante en Brasil, regulada por la legislación laboral. A pesar de ventajas como la flexibilidad horaria y el mayor acceso al mercado laboral, esta modalidad presenta desafíos, especialmente la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el de descanso, lo que puede incrementar el tecnoestrés y las enfermedades mentales. La investigación surge del problema de la vulneración del derecho a la desconexión ante el uso de tecnologías de comunicación instantánea. Se adopta un método deductivo, con investigación bibliográfica y documental, basado en el análisis de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo. Se concluye que la ausencia de una regulación expresa del derecho a la desconexión en el ordenamiento jurídico brasileño constituye una laguna significativa, parcialmente subsanada por la acción jurisprudencial. El análisis del derecho comparado subraya la necesidad de regulaciones específicas destinadas a proteger la salud mental de los trabajadores e implementar los principios constitucionales.

Palabras-clave: Derecho a la desconexión. Relaciones laborales. Salud del trabajador. Teletrabajo.

LISTA DE ABREVIATURAS/SIGLAS

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

ARE – Agravo em Recurso Extraordinário

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DJE – Diário da Justiça Eletrônico

ed. – Edição

Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz

IPCA-E – Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial

IRR – Incidente de Recurso de Revista Repetitivo

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

p. – Página

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PPR – Programa de Participação de Resultados

ROT – Recurso Ordinário Trabalhista

RR – Recurso de Revista

SBDI-1 – Seção de Dissídios Individuais 1 do TST

STF – Supremo Tribunal Federal

TICs – Tecnologias da Informação e Comunicação

TR – Taxa Referencial

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UNIPAMPA – Universidade Federal do Pampa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 CONCEITOS GERAIS.....	13
2.1 Teletrabalho.....	13
2.2 Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).....	14
2.3 Direito à Desconexão.....	14
2.4 Hiperconectividade.....	15
2.5 Dano Existencial.....	15
2.6 Tecnoestresse e Telepressão.....	16
2.7 Revisão de literatura.....	17
3 TELETRABALHO NA ERA DIGITAL.....	20
3.1 Evolução do trabalho e surgimento do teletrabalho.....	21
3.2 Regulamentação do teletrabalho no Brasil.....	23
4 DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE HIPERCONNECTADA.....	28
4.1 Conceito e fundamentos do direito à desconexão: impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador.....	29
4.2 Hiperconectividade e tecnologias de comunicação.....	32
4.3 Responsabilidade do empregador e dano existencial.....	34
4.4 Direito à desconexão no direito comparado.....	36
5 DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO.....	38
6 ANÁLISE CRÍTICA DO ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS.....	40
6.1 Da responsabilização do empregador por horas extras.....	40
6.2 Da responsabilização do empregador por doenças ocupacionais.....	42
6.3 Da Indenização por danos morais ao trabalhador.....	45
6.4 Da análise crítica.....	48
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico, intensificado ao longo das últimas décadas, tem promovido profundas transformações nas relações de trabalho, especialmente com a incorporação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) no ambiente laboral. Nesse contexto, destaca-se o crescimento do teletrabalho, modalidade que se consolidou de forma expressiva no Brasil sobretudo a partir da pandemia de Covid-19, em 2020, quando diversas empresas passaram a adotá-lo como alternativa para a continuidade das atividades econômicas.

O teletrabalho, previsto nos Arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caracteriza-se pela prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias que permitem a execução das atividades à distância. Tal modalidade apresenta vantagens relevantes, como a flexibilização da jornada, a redução de custos operacionais e a ampliação do acesso ao mercado de trabalho, especialmente para pessoas com mobilidade reduzida ou residentes em regiões afastadas dos grandes centros urbanos.

Entretanto, apesar dos benefícios apontados, o teletrabalho também suscita desafios significativos, especialmente no que se refere à limitação da jornada de trabalho, à preservação da saúde do trabalhador e à garantia do direito à desconexão. A utilização intensiva de tecnologias de comunicação instantânea tem contribuído para a diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e o de descanso, potencializando fenômenos como a hiperconectividade, o tecnoestresse e o adoecimento psíquico.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 assegura, no Art. 7º, inciso XIII, a duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, bem como, no inciso XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança¹. Tais dispositivos revelam a preocupação do constituinte com a proteção da saúde e da dignidade do trabalhador, princípios que se mostram tensionados no contexto do teletrabalho.

A doutrina trabalhista tem se debruçado sobre tais questões, destacando a necessidade de adaptação do ordenamento jurídico às novas formas de organização do trabalho. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2019) afirma que o Direito do Trabalho se estrutura a partir de princípios que visam limitar o poder empregatício e assegurar condições dignas de

¹ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988).

labor, sendo essencial a constante atualização diante das transformações sociais e tecnológicas.

Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: em que grau a utilização das **tecnologias de comunicação instantânea** tem problematizado o **direito à desconexão**, e quais impactos essa **hiperconexão** na jornada laboral tem gerado na **saúde e na dignidade do trabalhador**, à luz da jurisprudência e embasado nas práticas laborais contemporâneas? O objetivo geral consiste em analisar se o uso excessivo das tecnologias de comunicação instantânea no teletrabalho tem violado o direito à desconexão, bem como seus impactos na saúde do trabalhador e na limitação da jornada laboral, além de verificar a eventual responsabilidade civil do empregador.

Como objetivos específicos, pretende-se (I) examinar a legislação brasileira aplicável ao teletrabalho e ao direito à desconexão; (II) analisar a influência das tecnologias de comunicação instantânea na jornada de trabalho e na separação entre vida profissional e pessoal; e (III) avaliar possíveis medidas jurídicas capazes de mitigar os efeitos negativos da hiperconectividade, de modo a assegurar a proteção da saúde mental do trabalhador.

O presente trabalho se justifica pela relevância social e jurídica do tema, tendo em vista a crescente adoção do teletrabalho e a necessidade de garantir a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas nesse novo contexto. Busca-se, assim, contribuir para o debate acadêmico e jurídico acerca dos limites e das possibilidades dessa modalidade laboral, bem como para o aprimoramento da legislação e das práticas empresariais.

Para a consecução dos objetivos propostos, a pesquisa utiliza o método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e documental. O método de abordagem parte da análise de princípios constitucionais, normas trabalhistas e fundamentos doutrinários gerais para, posteriormente, examinar situações específicas relacionadas ao teletrabalho, ao direito à desconexão e à responsabilidade civil do empregador diante da hiperconectividade. A escolha do método dedutivo se justifica pela necessidade de compreender como os direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988 vêm sendo aplicados às novas formas de organização do trabalho decorrentes do avanço tecnológico.

Como método de procedimento, utiliza-se a pesquisa bibliográfica e documental. A primeira foi desenvolvida a partir da análise de livros, artigos científicos, dissertações, teses e produções acadêmicas nacionais e estrangeiras relacionadas ao teletrabalho, à hiperconectividade, ao direito à desconexão, ao dano existencial e à saúde mental do trabalhador. Foram utilizados, em especial, os estudos de Maurício Godinho Delgado, Jorge Luiz Souto Maior, Alice Monteiro de Barros, Jack M. Nilles, Vittorio Di Martino e Tarafdar *et*

al., entre outros autores que abordam as transformações das relações de trabalho diante das Tecnologias da Informação e Comunicação.

A pesquisa documental se concentra na análise da legislação brasileira aplicável ao tema, com destaque para a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com foco nos artigos 75-A a 75-E, inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) e nas alterações promovidas pela Lei n. 14.442/2022. Também foram analisadas normas internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de legislação estrangeira relacionada ao direito à desconexão, enfatizando a experiência uruguaia.

Além disso, realiza-se análise jurisprudencial de decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), as quais foram selecionadas a partir de sua relevância temática e pertinência com o objeto da pesquisa. O recorte temporal adotado se concentrou nas decisões proferidas após a Reforma Trabalhista de 2017, período em que o teletrabalho passou a possuir regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro. Os julgados foram escolhidos com base em critérios relacionados à discussão sobre direito à desconexão, horas de sobreaviso, dano existencial, responsabilidade civil do empregador e doenças ocupacionais decorrentes da hiperconectividade e do uso excessivo das tecnologias de comunicação instantânea.

Por fim, o trabalho está estruturado em capítulos que abordam, inicialmente, o contexto histórico e jurídico do teletrabalho, seguido da análise dos impactos das tecnologias de comunicação instantânea na jornada laboral e na saúde do trabalhador, culminando no exame da jurisprudência e das possíveis soluções para os desafios identificados.

2 CONCEITOS GERAIS

Para a adequada compreensão dos temas abordados neste trabalho, faz-se necessária a delimitação dos principais conceitos que estruturam a pesquisa. O estudo do direito à desconexão pressupõe o domínio de categorias jurídicas específicas cujo sentido técnico nem sempre coincide com o uso correto da linguagem cotidiana. Assim, nesta seção, são definidos e contextualizados os conceitos centrais utilizados ao longo das análises subsequentes.

2.1 Teletrabalho

O teletrabalho, na acepção jurídica contemporânea, consiste na modalidade de prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, conforme a definição legal estabelecida no art. 75-B² da CLT (Brasil, 1943). Trata-se de um conceito que se distingue, sob o ponto de vista técnico-jurídico, de expressões como *home office* e trabalho remoto, embora as três modalidades compartilhem a característica da execução do labor à distância.

O *home office* designa especificamente o trabalho realizado no domicílio do empregado, sujeito ao controle de jornada pelo empregador, ao passo que o trabalho remoto constitui termo mais abrangente, aplicável a qualquer local externo ao estabelecimento empresarial. O teletrabalho, por sua vez, é a única modalidade expressamente regulamentada pela CLT e se caracteriza, dentre outros aspectos, pela ausência de controle de jornada, quando contratado por produção ou tarefa, nos termos do art. 62³ da norma, conforme alteração promovida pela Lei n. 14.442/2022 (Brasil, 1943; 2022).

A distinção entre essas modalidades não é meramente semântica, mas possui relevância jurídica direta, especialmente no que se refere ao direito ao pagamento de horas extras, à limitação da jornada e à responsabilidade do empregador pela saúde e segurança do trabalhador.

² “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (Brasil, 1943).

³ “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)” (Brasil, 1943).

2.2 Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs)

As TICs compreendem o conjunto de recursos tecnológicos e computacionais utilizados para geração, armazenamento, processamento e transmissão de dados e informações (Castells, 1999). No contexto das relações de trabalho, as TICs incluem, dentre outros instrumentos, computadores pessoais, smartphones, tablets, *softwares* de gestão, aplicativos de mensagens instantâneas (como WhatsApp e Telegram), plataformas de videoconferência e e-mail corporativo (Alves, 2011).

A disseminação das TICs no ambiente laboral foi o fator determinante para a viabilização e o crescimento do teletrabalho. Ao permitir a realização de atividades laborais independentemente da localização física do trabalhador, essas tecnologias promoveram uma profunda reconfiguração das relações de trabalho, gerando tanto benefícios como a flexibilização da jornada e a redução de deslocamentos e riscos, sobretudo no que diz respeito à supressão das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso (Delgado, 2019).

2.3 Direito à Desconexão

O direito à desconexão pode ser definido como o direito fundamental do trabalhador de se afastar, após o término da jornada laboral, de quaisquer meios tecnológicos utilizados para a prestação de serviços sem que tal afastamento acarrete consequências jurídicas negativas ou prejuízo à sua remuneração. Trata-se de desdobramento dos direitos ao descanso, ao lazer e à limitação da jornada de trabalho, previstos no Art. 7º, incisos XIII e XV⁴, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Nesse sentido, a doutrina aponta que o direito à desconexão corresponde à garantia de que o trabalhador não permaneça à disposição do empregador fora do tempo destinado ao descanso, preservando sua vida privada e saúde (Maior, 2003).

O conceito ainda não possui previsão expressa e específica na legislação trabalhista brasileira, embora encontre fundamento implícito em diversos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais. A doutrina trabalhista tem compreendido o direito à desconexão como uma exigência decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, inciso III, da Constituição Federal) e do direito à saúde (Art. 6º da Constituição Federal), posto que a disponibilidade permanente do trabalhador implica a violação ao seu direito de usufruir plenamente do tempo livre, com repercussões diretas na saúde física e mental (Brasil, 1988).

⁴ “XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (Brasil, 1988).

Nesse contexto, destaca-se que os períodos de descanso constituem medida essencial de proteção à saúde e à integridade do trabalhador, sendo indisponíveis no âmbito das relações de trabalho (Delgado, 2019). Ademais, a conectividade constante proporcionada pelas tecnologias digitais tem ampliado a disponibilidade permanente do trabalhador, comprometendo seus períodos de descanso e intensificando os riscos à saúde mental (Stefano, 2016).

2.4 Hiperconectividade

A hiperconectividade no âmbito das relações de trabalho refere-se ao estado de conexão permanente do trabalhador aos meios tecnológicos utilizados para a prestação de serviços, mesmo após o encerramento formal da jornada laboral. Trata-se de um fenômeno diretamente relacionado à expansão das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e dos aplicativos de comunicação instantânea, os quais permitem ao empregador contatar e demandar o trabalhador em qualquer tempo e lugar (Castells, 1999). Nesse contexto, a sociedade em rede intensifica a integração entre vida profissional e pessoal, contribuindo para a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso.

A hiperconectividade não decorre necessariamente de imposição expressa do empregador, mas frequentemente se estabelece por meio de uma cultura organizacional que valoriza a disponibilidade constante. Assim, o trabalhador passa a internalizar a expectativa de respostas imediatas como parte de suas obrigações contratuais, ainda que tal exigência não esteja formalmente prevista (Stefano, 2016). Esse cenário evidencia uma nova forma de controle do trabalho, mediada por tecnologias digitais e pela autogestão da disponibilidade.

Tal fenômeno contribui significativamente para o surgimento de patologias ocupacionais, como o estresse crônico, a síndrome de burnout, o tecnoestresse e a telepressão, especialmente em contextos de teletrabalho e uso intensivo de dispositivos digitais (Tarafdar *et al.*, 2007; Barber e Santuzzi, 2014). Dessa forma, a hiperconectividade revela-se como um dos principais desafios contemporâneos à proteção da saúde mental do trabalhador e à efetividade do direito ao descanso.

2.5 Dano Existencial

O dano existencial, categoria jurídica reconhecida pela doutrina e jurisprudência trabalhistas brasileiras, consiste na lesão ao projeto de vida do indivíduo decorrente de

conduta patronal que compromete o exercício de atividades extralaborais de natureza pessoal, familiar, social, cultural e/ou recreativa. Diferencia-se do dano moral em sentido estrito por incidir especificamente sobre a dimensão existencial do trabalhador, afetando a capacidade de se realizar como pessoa humana para além do ambiente de trabalho (Franco, 2015). Nesse sentido, a doutrina destaca que o dano existencial está diretamente relacionado à frustração do livre desenvolvimento da personalidade e à limitação do tempo disponível para a vida privada do trabalhador (Delgado, 2019).

No contexto do teletrabalho, o dano existencial se configura quando a submissão a jornadas exaustivas ou à disponibilidade permanente impede o trabalhador de usufruir de seu tempo livre, comprometendo seu convívio familiar e social, o desenvolvimento de atividades culturais e de lazer, e o investimento em formação e qualificação profissional. A intensificação do uso de tecnologias digitais contribui para a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso, ampliando o risco de violação à esfera existencial do trabalhador (Stefano, 2016).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido a ocorrência de dano existencial em situações de jornadas habituais excessivas, especialmente quando comprovado o prejuízo à vida pessoal do empregado. Em determinados casos, diante da gravidade da conduta e da extensão da jornada, admite-se, inclusive, a presunção do dano (dano *in re ipsa*), dispensando a prova específica do prejuízo, por se tratar de violação evidente aos direitos fundamentais do trabalhador (Brasil, 2022d; Brasil, 2024c).

2.6 Tecnoestresse e Telepressão

O tecnoestresse é um tipo específico de estresse ocupacional resultante do uso intensivo ou da inadequada adaptação às TICs. O tecnoestresse, conceito introduzido por Craig Brod em 1984, refere-se às dificuldades de adaptação às tecnologias, podendo gerar sintomas como ansiedade, irritabilidade, fadiga mental e sobrecarga cognitiva, com possíveis repercussões mais graves à saúde psíquica do trabalhador (Brod, 1984). Estudos posteriores aprofundaram essa compreensão, demonstrando que o tecnoestresse está diretamente relacionado ao aumento do estresse ocupacional, à redução da produtividade e ao esgotamento mental no ambiente de trabalho (Tarafdar *et al.*, 2007).

A telepressão, por sua vez, designa a compulsão psicológica de responder imediatamente a mensagens e demandas digitais decorrente da crença, internalizada pelo trabalhador, de que a disponibilidade ininterrupta é uma obrigação inerente à sua função.

Trata-se de fenômeno típico do ambiente laboral digital, especialmente intensificado com o uso de aplicativos de comunicação instantânea e plataformas virtuais (Barber e Santuzzi, 2014).

Ambos os fenômenos tendem a se agravar no contexto do teletrabalho, em razão da ausência de separação física entre o ambiente doméstico e o laboral, o que contribui para a extensão indevida da jornada e para a invasão do tempo de descanso. Nesse cenário, a doutrina trabalhista reconhece que tais práticas podem configurar violação a direitos fundamentais do trabalhador, especialmente quando resultam em prejuízos à vida pessoal e social e à saúde, sendo passíveis de caracterização como dano existencial indenizável (Franco, 2015; Delgado, 2019).

2.7 Revisão de literatura

O campo de estudo sobre teletrabalho, direito à desconexão e saúde mental do trabalhador tem sido objeto de crescente atenção por parte da doutrina jurídica nacional e internacional, especialmente a partir da ampliação do trabalho remoto decorrente da pandemia de Covid-19. A literatura existente pode ser agrupada em três eixos temáticos principais: (i) a regulamentação jurídica do teletrabalho; (ii) os impactos psicossociais da hiperconectividade; e (iii) o direito à desconexão como garantia fundamental.

No plano da doutrina trabalhista brasileira, Maurício Godinho Delgado (2019) ocupa posição central. Em sua obra principal, denominada “Curso de Direito do Trabalho”, o autor sustenta que o Direito do Trabalho se estrutura a partir de princípios que visam limitar o poder empregatício e assegurar condições dignas de labor, sendo essencial a constante atualização diante das transformações sociais e tecnológicas. Delgado (2019) analisa a hiperconectividade como fator de diluição das fronteiras entre vida profissional e pessoal, alertando para o comprometimento do direito ao descanso, ao lazer e à desconexão, que qualifica como elementos essenciais à preservação da dignidade da pessoa humana e da saúde mental.

Jorge Luiz Souto Maior (2003), em sua obra sobre o direito à desconexão do trabalho, foi um dos primeiros juristas brasileiros a sistematizar o tema, argumentando que o desenvolvimento das TICs ampliou as formas de controle e exigência do trabalho, tornando o direito à desconexão um instrumento essencial para a limitação efetiva da jornada e a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador. O autor pugna pela necessidade de regulamentação específica desse direito, sob pena de esvaziamento das garantias constitucionais relacionadas à limitação da jornada e ao descanso (Maior, 2003).

Alice Monteiro de Barros (2017), no livro “Curso de Direito do Trabalho”, aborda a evolução do conceito de subordinação jurídica no contexto das novas formas de organização do trabalho, destacando que o teletrabalho impõe a releitura de categorias clássicas do direito laboral, como jornada, controle e subordinação, em face das particularidades decorrentes do labor mediado por tecnologia.

Na literatura internacional, Jack M. Nilles (1997), considerado um dos pioneiros nos estudos sobre teletrabalho, demonstrou que o lar pode constituir base eficiente para o teletrabalho, gerando redução de custos e aumento na produtividade, mas também identificou riscos relacionados ao isolamento e à dificuldade de separação entre vida profissional e pessoal. Vittorio Di Martino (1990), por sua vez, foi um dos primeiros a sistematizar o conceito de teletrabalho como modalidade laboral realizada à distância dos escritórios centrais, com comunicação mediada por tecnologia.

No âmbito dos estudos sobre tecnoestresse, destaca-se a contribuição de Tarafdar *et al.* (2007), que identificaram e tipificaram as principais dimensões dos fenômenos de sobrecarga tecnológica, invasão tecnológica, complexidade tecnológica, insegurança e incerteza tecnológicas, demonstrando a relação direta com a redução do desempenho e do bem-estar do trabalhador. Ayyagari, Grover e Purvis (2011) aprofundaram a análise dos antecedentes tecnológicos do tecnoestresse, evidenciando que características específicas das TICs, como a acessibilidade, a invisibilidade e a dinâmica de uso, contribuem para a elevação dos níveis de estresse ocupacional.

No direito comparado, a experiência uruguaia tem sido referenciada como modelo de regulamentação progressista. Juan Raso Delgue (2018) e Hugo Barreto Ghine (2020) analisam a evolução do teletrabalho no Uruguai e a necessidade de reconhecimento do direito à desconexão como instrumento de proteção da saúde mental do trabalhador e de sua vida privada. A Lei n. 19.978/2021 do Uruguai (Lei de Teletrabalho), que regulamentou expressamente o direito à desconexão, tem sido apontada por ambos os autores como referência para países que ainda carecem de legislação específica sobre o tema, como o Brasil (Delgue, 2018; Ghine, 2020).

No campo da pesquisa empírica, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), no relatório sobre teletrabalho durante e após a pandemia de Covid-19, constatou que trabalhadores em regime remoto tendem a trabalhar mais horas do que os presenciais, apresentam maior dificuldade para se desligar do trabalho e relatam níveis mais elevados de estresse e exaustão. Tais dados reforçam a relevância jurídica e social do tema, evidenciando

que a ausência de regulamentação adequada do direito à desconexão acarreta consequências concretas e mensuráveis sobre a saúde dos trabalhadores.

A jurisprudência trabalhista brasileira tem acompanhado, ainda que de forma não sistemática, a evolução doutrinária sobre o tema. O TST, por meio de decisões sobre horas de sobreaviso, dano existencial e responsabilidade civil do empregador, tem construído um corpo jurisprudencial que, embora não supra a lacuna legislativa, oferece parâmetros para a proteção do trabalhador em regime de teletrabalho. A análise dessas decisões, que é aprofundada na seção 6 deste trabalho, revela tanto os avanços quanto as limitações do atual sistema de proteção jurídica do teletrabalhador no Brasil.

3 TELETRABALHO NA ERA DIGITAL

O conceito de trabalho tem passado por transformações profundas e contínuas ao longo da história. Se nas sociedades primitivas o labor era fundamentado essencialmente no esforço físico e na energia humana, na contemporaneidade ele se estrutura sobre novos pilares, dentre os quais se destacam as tecnologias de comunicação instantânea. Frederico Silveira e Silva (2004, p. 103) ensina que

[...] o grande responsável pelo surgimento do teletrabalho é o desenvolvimento tecnológico, especialmente a criação da infovia, que possibilitou melhor comunicação entre empresa e empregado, o qual pode executar absolutamente todas as funções exigidas de seu cargo fora do local de trabalho.

Estas tecnologias possibilitaram a criação de um novo regime denominado teletrabalho. O Decreto-lei n. 399 de 30 de abril de 1938 definiu o trabalho em domicílio da seguinte forma:

Art. 8º Entende-se por trabalho em domicílio, para os efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. § 1º O trabalho em domicílio abrangerá não só o manual, como o executado com qualquer aparelhagem, sendo vedada a participação das mulheres e dos menores dos serviços perigosos ou insalubres. § 2º Será também considerado trabalho em domicílio o realizado na habitação do empregado, desde que se comunique a mesma, direta ou indiretamente, com estabelecimentos de atividade comercial ou industrial. § 3º Entende-se por oficina de família a que for constituída por parentes cônjuges, ascendentes, descendentes e colaterais até ao segundo grau do chefe da mesma família, bem como os demais parentes, desde que com eles resida. (Brasil, 1938).

Neste mesmo sentido, Nascimento (2023, p. 24) indica que, dentre as diversas definições encontradas na literatura para teletrabalho, pode ser definido como o “trabalho levado a cabo a um local onde, afastado dos escritórios centrais ou instalações de produção, o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com seus colegas de trabalho, mas pode comunicar-se com eles usando nova tecnologia”. Nessa modalidade, as atividades laborais podem ser realizadas a partir do domicílio do trabalhador, suprimindo a necessidade de deslocamento até um estabelecimento fixo, na medida em que a residência passa a constituir o próprio ambiente de trabalho. Assim:

O lar pode ser uma base eficiente para o teletrabalho, permitindo reduções de custo significativas para o patrão e para o funcionário, possibilitando às pessoas acesso a empregos que de outro modo poderiam não estar disponíveis, proporcionando

ganhos significativos de produtividade e inúmeros benefícios indiretos à sociedade (conservação de energia, redução da poluição, etc. (Nilles, 1997, p. 27).

Dessa forma, a adoção do teletrabalho apresenta vantagens relevantes para ambas as partes da relação de emprego. Para o trabalhador, destaca-se a flexibilização da jornada e a eliminação dos custos e do tempo despendido com deslocamento. Para o empregador, observa-se a redução de despesas operacionais fixas, como aluguel, energia elétrica e infraestrutura física, além de potenciais ganhos de produtividade.

Essa nova categoria é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com destaque para as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467), que trouxe especificamente o teletrabalho para seu texto. Mais tarde, essas disposições foram atualizadas pela Lei n. 14.442/2022, visando a melhorias na legislação (Brasil, 2022a). No mesmo sentido, George Marmelstein (2016, p. 285) refere que:

A ideia por detrás do princípio da vedação de retrocesso é fazer que o Estado sempre atue no sentido de melhorar progressivamente as condições de vida da população. Qualquer medida estatal que tenha por finalidade suprimir garantias essenciais já implementadas para a plena realização da dignidade humana deve ser vista com desconfiança e somente pode ser aceita se outros mecanismos mais eficazes para alcançar o mesmo desiderato forem adotados.

Tais normas visam disciplinar as relações laborais no regime remoto, assegurando aos trabalhadores o cumprimento de seus direitos fundamentais, como o pagamento de horas extras.

3.1 Evolução do trabalho e surgimento do teletrabalho

A Revolução Industrial foi um marco histórico para o que se denomina “trabalho” atualmente. Trata-se de um período de grande desenvolvimento tecnológico que teve início na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII e se espalhou pelo mundo, causando grandes transformações. Ela garantiu o surgimento da indústria e consolidou o processo de formação do capitalismo, como retratam Santos e Araújo ([s.d.], p. 37) acerca das mudanças trazidas para o mundo moderno:

A Revolução Industrial consistiu nas transformações intensas e profundas do processo de produção que ficaram explicitadas pela substituição da energia humana pela energia motriz não humana (como hidráulica, eólica, e, principalmente, a vapor), pela superação da oficina artesanal (doméstica, manufatura) pela fábrica (maquinofatura) e pela consolidação da existência de duas classes sociais: a

burguesia (proprietária e exploradora dos meios de produção) e os trabalhadores juridicamente livres (vendedores de sua força de trabalho).

A primeira fase dessa revolução, que ocorreu entre 1760 e 1850, trouxe uma mudança drástica para o que se conhecia como trabalho, substituindo a manufatura doméstica por fábricas mecanizadas e ressignificando a palavra “trabalho”. Já entre 1850 e 1945, teve início a segunda fase dessa revolução, em que foram implementados o aço, a eletricidade, o motor a combustão e a produção em massa (fordismo), gerando aumento da produtividade e do comércio, de modo que produções que antes levavam dias passaram a demorar poucas horas. Huberman (1981, p. 184) faz algumas considerações importantes acerca deste período:

A invenção de máquina para fazer o trabalho do homem era uma história antiga, muito antiga. Mas, como a associação da máquina à força a vapor ocorreu uma modificação importante no método de produção. O aparecimento da máquina movida a vapor foi o nascimento do sistema fabril em grande escala. Era possível ter fábricas sem máquinas, mas não era possível ter máquinas a vapor sem fábricas.

Essas transformações não ocorreram de forma abrupta, mas por meio de um processo gradual que passou do trabalho manual para o mecanizado. A progressiva evolução tecnológica e as alterações nos padrões de produtividade culminaram em fenômenos contemporâneos como a uberização das relações laborais: enquanto antes o trabalhador se deslocava até o trabalho, hoje o trabalho vai até a residência do trabalhador. Neste sentido, novas nomenclaturas começaram a ser empregadas, tais como desterritorialização e algoritmização. Manuel Martin Pino Estrada (2014, p. 02) menciona, em sua obra “Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos”, que:

O processo de reestruturação global da economia dado pelo desenvolvimento científico-tecnológico está levando-nos para as relações no mundo virtual, mudando as formas de vida e de trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas. Surge a precisão de uma redefinição do tempo e do espaço, tendo como resultado novos processos na organização e no desenvolvimento do trabalho em si.

Dadas as transformações históricas, uma nova forma de trabalho se constituiu, a qual ficou conhecida como teletrabalho, que surgiu na década de 1970, impulsionada como uma alternativa à crise do petróleo e aos congestionamentos, consolidando-se na sociedade informacional devido ao avanço das TICs. Após a reforma trabalhista de 2017, tem-se um novo conceito para o termo no Art. 75-B da CLT: “considera-se teletrabalho a prestação de

serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 1943).

Esta modalidade rompeu barreiras geográficas e temporais, permitindo a execução de tarefas à distância, intensificada no Brasil pela Lei n. 12.551/2011⁵ e ampliada pela pandemia da Covid-19, quando o isolamento social tornou o trabalho remoto uma necessidade sanitária e econômica. Foi um período difícil, em que o teletrabalho era a única opção para uma parcela considerável da população brasileira, transformando profundamente as relações trabalhistas e a organização do tempo/espço.

Com todas essas mudanças ao longo dos anos, diversas nomenclaturas foram surgindo no sistema, como teletrabalho, *home office* e trabalho remoto; porém, por mais que sejam empregadas como sinônimos, são distintas entre si, tendo a localização e a regulamentação legal como principais características. O teletrabalho é regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (sem controle de jornada), o *home office* é o trabalho feito em casa com controle de jornada e o trabalho remoto é um termo amplo para qualquer local fora da empresa, conforme visto anteriormente neste trabalho.

3.2 Regulamentação do teletrabalho no Brasil

Por muitos anos, empresas e trabalhadores passaram a almejar alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas por diversos motivos, como aumentar a segurança jurídica para contratações, reduzir custos para empresas, flexibilizar as relações de trabalho e estimular a economia por meio da prevalência da negociação coletiva sobre a legislação. Por isso, em 2017, com a entrada em vigor da Lei 13.467, sobreveio a reforma trabalhista para fazer alterações significativas na CLT, vista por muitos como fundamental para reduzir a judicialização e melhorar o ambiente de negócios, embora tenha enfrentado críticas quanto à precarização de vínculos.

Dentre as várias alterações trazidas pela reforma, a inserção do teletrabalho foi uma das mais notórias, uma vez que formalizou o teletrabalho, exigindo contrato escrito, definindo o uso de tecnologias e estabelecendo a responsabilidade pelos custos de infraestrutura. Essa regulamentação conferiu maior segurança jurídica para empresas e trabalhadores na adoção

⁵ “Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos” (Brasil, 2011).

do teletrabalho. Os Arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis Trabalhistas foram inseridos, trazendo conteúdos importantíssimos sobre o teletrabalho. Estes discorrem:

Art. 75-A A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Brasil, 1943).

Esses dispositivos passam a disciplinar de forma específica o teletrabalho, apresentando um significativo avanço no modo como as relações trabalhistas se estruturam e ampliando a forma com que a sociedade define o trabalho. Em análise, o Art. 75-A traz uma introdução, estabelecendo que o teletrabalho observará o disposto no capítulo próprio da legislação. Já o Art. 75-B estabelece a definição legal para teletrabalho, distinguindo-o das atividades externas tradicionais. O parágrafo único do referido artigo esclarece que, eventualmente, o funcionário poderá ir às dependências da empresa para alguma tarefa, o que não o descaracteriza como teletrabalho para garantir mais flexibilidade laboral (Brasil, 1943).

Por outro lado, o Art. 75-C estabelece que o empregado contratado no regime de teletrabalho deve ter este fato expressamente registrado no contrato individual de trabalho, no qual deverão constar as especificações do labor prestado à empresa, visando a maior transparência contratual para que não haja eventuais conflitos decorrentes de indefinições das atribuições do trabalhador. No §1º, tem-se a disposição de que são permitidas alterações no regime de trabalho (presencial ou teletrabalho) desde que haja concordância mútua entre as partes. Já o §2º dispõe que o empregador pode alterar o regime de trabalho desde que conceda

o prazo de 15 dias para o trabalhador realizar a transição; tal ato deverá ser registrado em aditivo contratual (Brasil, 1943).

Por sua vez, o artigo 75-D estabelece que, em relação à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a prestação da atividade laboral, deve estar previamente estabelecida em contrato escrito. O parágrafo único dispõe que tais utilidades não integram a remuneração salarial (Brasil, 1943).

Por fim, o artigo 75-E trata sobre a proteção à saúde e segurança do trabalhador, que previamente deve ser orientada de maneira expressa e ostensiva a fim de estabelecer precauções a serem tomadas. No parágrafo único, observamos a estabelecida necessidade de que o trabalhador assine um termo de responsabilidade a partir do qual se compromete a seguir as instruções dadas pelo empregador (Brasil, 1943).

Desta forma, observa-se que estes dispositivos tratam sobre os fundamentos jurídicos para regulamentar o teletrabalho no Brasil, assegurando aspectos contratuais, estruturais e de proteção à saúde do trabalhador. Isso porque, com o avanço das tecnologias e a intensificação desta modalidade de trabalho, especialmente após a pandemia de Covid-19, tais disposições nunca foram tão importantes.

Posteriormente, outras alterações foram trazidas pela Lei n. 14.442/2022, que deu nova redação ao Art. 75-B, o qual passou a considerar como teletrabalho o labor que é realizado predominantemente em casa, ou seja, o teletrabalho híbrido, em que o trabalhador não precisa trabalhar sempre em casa (teletrabalho) ou sempre na empresa, mas nos dois lugares. O dispositivo também estabelece que o contrato de teletrabalho pode ser por jornada, produção ou tarefa e que, se optarem por jornada ou tarefa, o trabalhador pode ficar excluído do controle de jornada e das regras de duração do trabalho, conforme o Art. 62 da CLT. Além disso, foi estabelecida a possibilidade de teletrabalho para estagiários e aprendizes (Brasil, 1943; 2022a).

Ademais, foi instaurada uma prioridade para determinar teletrabalhadores, como pessoas com deficiência ou funcionários com filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos de idade, de acordo com o Art. 75-F. Outra alteração importante ocorreu em relação ao auxílio-alimentação, que agora deve ser utilizado exclusivamente para compra de alimentos ou refeições e, a partir destas alterações, as empresas não poderão receber descontos ou comissões das operadoras de benefícios (Brasil, 1943).

Consequentemente, todo trabalhador contratado com carteira assinada, que esteja em uma relação de emprego, deve se submeter a algumas medidas importantes, como o controle

de jornada, que se fazem extremamente necessárias nestas relações de emprego. Atualmente, a CLT e a Constituição Federal limitam a jornada a oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, com limite de duas horas extras diárias, que deverão ser remuneradas com no mínimo 50% extra ou por banco de horas (Brasil, 1988; 1943). Assim, o controle da jornada é obrigatório para empresas com mais de 20 funcionários, exigindo registros precisos de entrada e saída, que podem ser realizados por livro ponto ou ponto eletrônico, trazendo maior segurança jurídica para o empregador e o trabalhador (Brasil, 1943).

Diante deste cenário, é notória a intenção da legislação em assegurar aos funcionários que optaram pelo regime do teletrabalho os seus direitos; porém, na prática, algumas lacunas, deixadas mesmo após as várias alterações, podem “favorecer” certos abusos, como o Art. 62 da CLT, o qual discorre que:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. **III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.** Parágrafo único: O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Brasil, 1943). [sem grifo no original]

A reestruturação do Art. 62 da CLT, promovida pela Lei n. 14.442/2022, passou a excluir do controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho contratados por produção ou tarefa. Embora a justificativa legislativa esteja relacionada à flexibilização das relações laborais e à autonomia do trabalhador, tal previsão pode permitir situações de precarização e abusos nas relações de trabalho (Brasil, 2022a).

Isso porque, ao afastar o controle de jornada, o dispositivo acaba por dificultar a fiscalização do tempo efetivamente dedicado ao labor, especialmente em um contexto marcado pela hiperconectividade e pela utilização constante de TICs. Na prática, muitos trabalhadores permanecem conectados durante longos períodos, respondendo a mensagens, e-mails e demandas empresariais fora do horário habitual, sem o correspondente pagamento de horas extras.

Nesse contexto, a ausência de limitação objetiva da jornada pode implicar a violação aos direitos fundamentais previstos no Art. 7º, incisos XIII e XXII, da Constituição Federal de 1988, os quais asseguram a duração razoável do trabalho e a redução dos riscos inerentes à atividade laboral. A flexibilização promovida pelo Art. 62, inciso III, da CLT também pode

comprometer o direito à desconexão, favorecendo a intensificação do trabalho e contribuindo para o surgimento de doenças ocupacionais relacionadas ao excesso de conectividade, como ansiedade, síndrome de burnout, tecnoestresse e dano existencial.

Além disso, parte da doutrina trabalhista sustenta que o simples fato de o trabalho ser realizado à distância não impede, por si só, o controle da jornada, especialmente diante dos atuais mecanismos tecnológicos de monitoramento, como sistemas de login, plataformas digitais, aplicativos corporativos e registros eletrônicos de acesso. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2019) defende que, havendo possibilidade de fiscalização do tempo de trabalho, não se justifica a exclusão das garantias relacionadas à duração da jornada e ao pagamento de horas extraordinárias.

Dessa forma, observa-se que o Art. 62, inciso III, da CLT, embora apresente finalidade de flexibilização contratual, pode favorecer abusos patronais ao permitir jornadas excessivas sem a correspondente proteção jurídica do trabalhador, especialmente no contexto do teletrabalho contemporâneo, marcado pela hiperconectividade e disponibilidade permanente. Uma relação importante a ser feita seria entre o dispositivo e a Constituição Federal, pois essas duas fontes de direitos podem ser tratadas como incompatíveis, apesar de não serem. Assim, o que se nota é que o Art. 62 da CLT não é inconstitucional, contanto que seja utilizado para situações em que o controle de jornada é realmente conflitante com a função e não apenas para evitar o pagamento de horas extras.

4 DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE HIPERCONECTADA

Não obstante os avanços representados pela regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive com as atualizações promovidas pela Lei n. 14.442/2022, persistem lacunas normativas de relevante impacto prático, as quais visam garantir que o trabalhador do regime do teletrabalho, ou qualquer que seja, desconecte-se após o fim do seu horário laboral, para que não ocorra danos à saúde do trabalhador desta incessante conexão.

A inobservância do direito à desconexão acarreta consequências concretas para a saúde e a dignidade do trabalhador, sendo a hiperconectividade uma das mais recorrentes manifestações desse fenômeno, que ocorre quando o trabalhador não respeita os limites da sua jornada e segue a trabalhar, estando sempre conectado e resolvendo demandas trabalhistas. O problema da hiperconexão se intensifica notoriamente com as tecnologias de comunicação instantânea, como WhatsApp, Telegram e e-mail corporativo, por sua facilidade e rapidez, dirimindo as fronteiras entre vida pessoal e profissional devido ao empregador estar a todo momento demandando o funcionário.

Devido a isso, passamos a abordar temas importantes, como a responsabilidade sofrida pelo empregador perante os danos causados ao trabalhador decorrentes da hiperconectividade. Dado esses fatos, o direito comparado nos possibilita ter uma visão mais ampla de como organizar tais desafios contemporâneos. O Uruguai, por exemplo, é considerado um dos mais progressistas da América Latina, zelando pelo bem-estar de seus trabalhadores e incentivando o direito à desconexão.

Neste mesmo sentido, a Convenção n. 155 da OIT, no Art. 3º, alínea “e”, estabelece que “o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (OIT, 1981, s.p.). Já o Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão de cúpula da Justiça Trabalhista no Brasil, promoveu o Seminário Internacional de Trabalho Seguro, reunindo especialistas brasileiros e internacionais para discutir transtornos mentais relacionados ao trabalho (4ª edição realizada em 2017), destacando que até mesmo as normas internacionais de proteção ambiental ao trabalho têm incluído os riscos psíquicos como objeto de estudo, como as Convenções n. 155 e 190 da OIT.

Assim, constata-se que os impactos gerados nos trabalhadores não são somente observados no Brasil, mas no mundo todo. Em vista disto, é importante ressaltar a

necessidade de discussão acerca deste tema, para que novas normas sejam incluídas no ordenamento jurídico a fim de melhorar as condições de teletrabalho e garantir a dignidade do trabalhador.

4.1 Conceito e fundamentos do direito à desconexão: impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador

Com a regulamentação do teletrabalho, outro ponto importante surge no meio trabalhista: como o teletrabalhador se desconecta do seu trabalho se o trabalho está em casa? Para responder essa importante pergunta, é necessário analisar o que chamamos de direito à desconexão, que pode ser compreendido como o direito fundamental de o trabalhador se desconectar de WhatsApp, Telegram, Instagram, *smartphone*, *tablet*, *notebook* ou qualquer outro meio que utilize para realizar a atividade laboral. O objetivo é garantir que o funcionário possa se desconectar totalmente após a jornada de trabalho ou durante o seu dia de descanso, no feriado e nas férias, bem como em licenças legais ou convencionais, sem ter a obrigatoriedade de retornar as demandas do empregador.

O direito à desconexão possui caráter amplo, abrangendo não apenas a proteção da jornada de trabalho em sentido estrito, mas também a tutela da saúde física e mental do trabalhador. O labor excessivo e sem intervalos adequados de recuperação é fator reconhecido de adoecimento ocupacional, manifestando-se por meio de patologias como o estresse ocupacional, que é causado pelo estresse constante, uma resposta cognitiva negativa do corpo a altas demandas, resultando em desequilíbrio emocional. Outro grande problema observado nos teletrabalhadores foi o aumento nos casos de ansiedade, pois, com a fusão do espaço doméstico com o laboral, o trabalhador muitas vezes esquece de separar o horário laboral do descanso/lazer, acarretando o esgotamento mental e, a longo prazo, a ansiedade. Outro exemplo importante seria a síndrome de burnout:

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros. (Brasil, 2024, s.p.).

Tais problemas têm crescido juntamente com a proliferação do teletrabalho. Algumas pesquisas realizadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Fiocruz, em suas

etapas iniciais, já nos remetem a um alerta. Isso porque, na mesma medida em que o teletrabalho flexibiliza, ele também traz dificuldades, pois, com a intensificação desenfreada e desregulada, problemas como os supracitados passam a afetar física e psicologicamente aqueles que não seguem as orientações e regulamentações necessárias para que sua saúde seja preservada.

Tais afirmativas encontram suporte na Constituição Federal, a qual estabelece fundamentos para trazer segurança aos trabalhadores e à população em geral, evitando danos de médio e longo prazo à saúde mental e/ou física. O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no Art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, é alçado ao patamar de fundamento da República Federativa do Brasil, sublinhando a importância do cumprimento das normas relacionadas à desconexão (Brasil, 1988).

Tal dispositivo constitucional reconhece o valor intrínseco de cada indivíduo, garantindo direitos fundamentais, respeito, igualdade e condições básicas para uma vida digna, vedando tratamentos degradantes. Assim, podemos concluir que o trabalhador que não cumprir as instruções dadas pelo empregador pode colocar em risco sua saúde física e mental. O mesmo vale para empregadores que ignoram as necessidades básicas de seus funcionários e exigem demandas em desconformidade com a legislação trabalhista vigente, incorrendo em tratamento degradante e ferindo a dignidade da pessoa humana.

Outro fundamento constitucional que se impõe é o previsto no Art. 6º da Constituição Federal, que estabelece que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Brasil, 1988). A saúde e o lazer são dispositivos previstos na norma jurídica mais importante do país, visando garantir qualidade e dignidade de vida; contudo, algumas práticas cotidianas, como exceder a carga horária diária de trabalho ou receber demandas fora do período previsto para tanto, coloca em risco a saúde física e psicológica, muitas vezes significando abdicar do lazer para continuar o trabalho.

Por isso, seguir as diretrizes normativas é respeitar os fundamentos constitucionais, pois, como referem Ortega Lozano e Guindo Morales (2023, p. 87), um dos pontos mais importantes do teletrabalho é a desconexão digital:

Una de las barreras más importantes, la constituye la desconexión digital, o más bien, el espacio de tiempo que resta desde que el trabajador ha terminado su jornada

laboral, hasta el día siguiente o momento donde el trabajador deba desempeñar nuevamente su labor, en cumplimiento del horario y jornada establecida [...].⁶

Posto isso, a jurisprudência passou a abarcar o direito à desconexão nas relações trabalhistas, abrindo um novo caminho, *in verbis*:

HORAS DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Tempo livre é aquele no qual a subjetividade do trabalhador se distancia dos problemas, questões e compromissos - potenciais ou efetivos - concernentes ao mundo do trabalho permitindo-lhe 'esquecer' e descansar, repousar e usufruir de seu direito ao lazer. (CRFB, Art. 6º). **Em contraponto, o tempo em que o empregado deve permanecer conectado à empresa, ainda que por meio do aparelho celular é tempo de trabalho e portanto, deve ser remunerado. As horas de sobreaviso, diante da desterritorialidade do trabalho no mundo contemporâneo, não se definem pela exigência da fixação a um local aguardando ordens, mas pela fixação a um aparelho móvel que aprisiona seu portador às demandas potenciais do empregador.** A utilização da analogia é admitida expressamente pelo art. 8º da CLT e se constitui em importante recurso de integração das lacunas surgidas diante das transformações tecnológicas e produtivas e se constitui em importante modo de atualização do Direito do Trabalho e uma das razões para a permanência da CLT'. (Brasil, 2013) [sem grifos no original]

[...] 1. **RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO RECONHECIDO.** In casu, competia à reclamada comprovar os fatos modificativos e impeditivos alegados em contestação (art. 333, II, CPC e 818, CLT), ônus do qual não se desincumbiu a contento. É bem verdade que a empresa constituída pelo autor firmou contrato de prestação de serviços com a reclamada. Todavia, a maneira como se dava o labor é incompatível com a autonomia apregoada pela defesa. Ora, do conjunto probatório, é evidente o vínculo empregatício com a demandada, bem como a utilização de empresa interposta como parte de um esquema fraudulento de exploração de trabalho. De outra parte, não houve qualquer liberdade na prestação laboral do autor para a ré, característica sine qua non do trabalho verdadeiramente autônomo, posto que seu trabalho era tipicamente subordinado a ordens de serviço, cumprimento de horário e com pessoalidade. Todos os requisitos do vínculo empregatício encontram-se presentes. Assim, em consonância com o entendimento do Magistrado a quo, tenho que os elementos probantes são cristalinos ao demonstrar a real existência de relação de emprego, deixando patente a forma que a demandada utilizava para ocultar o vínculo, eis que a utilização de empresa interposta para a prestação de serviços (pejotização) e emissão de notas fiscais já são práticas conhecidas nesta Justiça Especializada. 2. **SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO.** [...] Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice-versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez

⁶ Em tradução livre: "Uma das principais barreiras é a desconexão digital, ou melhor, o intervalo de tempo que decorre entre o momento em que o trabalhador encerra seu expediente e o dia seguinte ou o momento em que ele deve retomar suas atividades, em conformidade com o horário e a jornada estabelecidos [...]" (Ortega Lozano e Guindo Morales, 2023, p. 87).

que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, §2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento. (Brasil, 2020) [sem grifos no original]

A partir de todos os fatos anteriormente expostos e com base na análise das decisões trazidas acima, pode-se concluir que o direito à desconexão tem sido progressivamente reconhecido como direito fundamental. Por outro lado, a falta de previsão expressa que disponha especificamente sobre este direito acarreta o não cumprimento deste direito não somente em relação ao regime do teletrabalho, mas para todas as modalidades de labor, sendo fundamental garantir que o trabalhador não fique em estado de permanente disponibilidade ao empregador e à empresa, garantindo sua saúde física e mental.

4.2 Hiperconectividade e tecnologias de comunicação

A hiperconectividade se refere a um estado permanente de conexão, quando o trabalhador segue conectado mesmo após o horário laboral, respondendo mensagens, falando com o empregador, resolvendo assuntos da empresa e outros relacionados ao trabalho, de maneira que continue constantemente conectado, tendo como fator primordial de causalidade as tecnologias de comunicação instantânea.

Portanto, como já trazido anteriormente, instruções claras acerca das precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho devem ser dadas ao trabalhador pelo empregador, apesar de nem sempre essas instruções serem de fato cumpridas. Ainda, quando as empresas não estabelecem as diretrizes para o uso equilibrado da tecnologia, acabam enfrentando consequências que vão além da perda de produtividade do trabalhador.

Diante desse cenário, observa-se que a hiperconectividade não apenas altera a dinâmica da prestação laboral, mas também impacta diretamente na saúde mental e na

qualidade de vida do trabalhador, exigindo uma releitura dos limites da jornada de trabalho e da responsabilidade do empregador frente aos novos riscos ocupacionais digitais. Tecnologias como WhatsApp, Instagram, Telegram e e-mail corporativo têm contribuído cada vez mais para a intensificação da hiperconexão, pois, com a facilidade e a rapidez na comunicação, praticamente não restam barreiras que limitem o contato contínuo (Souto Maior, 2003).

Conforme descreve Jorge Luiz Souto Maior (2003), o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação trouxe consigo a ampliação das formas de controle e de exigência do trabalho, permitindo que o empregador alcance o trabalhador a qualquer tempo e em qualquer lugar. Nesse contexto, o direito à desconexão surge como instrumento essencial para assegurar a limitação da jornada de trabalho e a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador, evitando a submissão contínua às demandas laborais fora do horário contratual.

Este contato contínuo, também chamado de disponibilidade permanente, é impulsionado pela hiperconexão, que ocorre quando já não temos fronteiras entre a vida profissional e a pessoal. Sem horário certo e determinado para realizar as atividades laborais, bem como responder mensagens e e-mails, o trabalhador fica constantemente conectado resolvendo questões relacionados ao labor. Muitas vezes essas demandas são trazidas pelo próprio empregador, mesmo que seja de conhecimento comum que as demandas relacionadas ao trabalho devem ser passadas aos funcionários somente durante o seu horário laboral.

O objetivo é não interferir indevidamente na sua vida pessoal e não gerar estresse excessivo, hiperconexão e/ou o sentimento de oferecer sua disponibilidade permanente à empresa/empregador. Quando se escolhe ignorar essas importantes situações, quem acaba sendo prejudicado é o próprio trabalhador, que muitas vezes deixa de usufruir de seu horário livre e de descanso/lazer, resultando em circunstâncias que podem acarretar a violação da sua dignidade e danos de natureza existencial, que são causados principalmente pela hiperconectividade.

Exemplo disso é os chamados fenômenos acarretados pela hiperconectividade, ou seja, a síndrome da telepressão e a síndrome do tecnoestresse. A telepressão (ou pressão da teleconectividade) refere-se à sensação de urgência em responder a mensagens e demandas de trabalho ou sociais imediatamente, devido à crença de que a disponibilidade deve ser intermitente, naturalizando a verificação contínua de chegada de mensagens ou e-mail. Isso acarreta o aumento da ansiedade, provoca estresse crônico e interfere na capacidade de concentração em tarefas que exigem foco profundo, refletindo diretamente na produtividade do trabalhador.

Já o tecnoestresse foi inicialmente conceituado em 1984 pelo psicólogo Craig Brod como uma doença moderna causada pela incapacidade dos indivíduos de lidarem de forma saudável com tecnologias (Ayyagari *et al.*, 2011). Assim, trata-se de um tipo específico de estresse resultante do uso intensivo ou da má adaptação às TICs, acarretado por sobrecarga de trabalho. Tarafdar *et al.* (2007) indica que a hiperconectividade imposta pelas novas tecnologias da informação pode desencadear o denominado tecnoestresse, caracterizado pela incapacidade do indivíduo de lidar de forma saudável com as demandas tecnológicas do trabalho. Esse fenômeno está diretamente relacionado à sobrecarga de informações, à necessidade de respostas imediatas e à pressão por produtividade constante, fatores que contribuem para o desgaste emocional e a exaustão do trabalhador (Tarafdar *et al.*, 2007).

A maioria dos casos de tecnoestresse são observados em pessoas mais velhas ou naqueles com menor afinidade tecnológica, podendo ser causado pela necessidade constante de aprendizado desses novos sistemas (tecnoansiedade) e pelo sentimento de ineficácia diante da tecnologia (Tarafdar *et al.*, 2007). Esses casos, se não tratados corretamente, podem evoluir para a síndrome de burnout (esgotamento profissional), problemas físicos, irritabilidade e depressão.

Desta forma, é de vital importância que o trabalhador que se encontra afetado por qualquer que seja das várias síndromes procure assistência. A jurisprudência trabalhista brasileira, ainda que nem sempre utilize o termo “tecnoestresse”, tem reconhecido os efeitos da hiperconectividade nas relações de trabalho, especialmente quando caracterizada pela exigência de disponibilidade permanente do empregado por meios digitais. Nesses casos, os tribunais têm optado pela configuração de tempo à disposição do empregador, bem como pela possibilidade de indenização por danos morais diante do comprometimento da saúde mental do trabalhador, ou seja, danos existenciais.

4.3 Responsabilidade do empregador e dano existencial

Após entender o que é o teletrabalho, bem como o significado de hiperconexão e os seus impactos na vida do trabalhador, é importante discorrer a respeito da responsabilidade do empregador em relação a possíveis danos existenciais.

O dano existencial é aquele caracterizado pelo prejuízo sofrido pelo trabalhador devido à conduta ilícita do empregador. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2019) afirma que o dano existencial se configura quando o trabalhador tem sua vida pessoal profundamente afetada por condutas patronais que impedem ou dificultam o convívio social e

familiar e o desenvolvimento de atividades pessoais. Trata-se de lesão que transcende o mero prejuízo econômico ou moral, atingindo diretamente o projeto de vida do indivíduo e sua realização como ser humano (Delgado, 2019). Ainda neste mesmo sentido, Murilo Rosário (2022, s.p.) refere:

Doutrinariamente, o “dano existencial” decorre da conduta patronal que viola qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa humana, causando uma alteração do empregado em executar o projeto de vida pessoal ou um impedimento do empregado em usufruir das diversas formas de relações pessoais e sociais fora do ambiente laboral.

Logo, nestes casos é plenamente cabível a indenização trabalhista, que é um ressarcimento pago pelo empregador por quaisquer danos sofridos em decorrência de suas atividades laborais ou pelo descumprimento de leis trabalhistas. Tais valores podem ser por danos morais, materiais ou físicos, tendo sua fundamentação legal no Art. 7º da Constituição Federal de 1988 e no princípio da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988). O TST entende que a imposição de jornada exaustiva viola direitos fundamentais do trabalhador, podendo gerar dano indenizável, inclusive na modalidade *in re ipsa* em casos mais graves; porém, é importante ressaltar que nem toda jornada exaustiva acarreta indenização, que só cabe se comprovado o abuso, a habitualidade e o impacto na vida pessoal do trabalhador.

A responsabilidade do empregador decorre da responsabilidade civil e se refere à obrigação de indenizar/reparar danos sofridos pelo trabalhador em razão da atividade laboral. Geralmente essa obrigação vem acompanhada de indenização por danos morais, o que, no contexto deste trabalho, refere-se ao dever de reparar problemas sofridos decorrentes de tecnoestresse, tecnoansiedade e síndrome de burnout, entre outros. É uma maneira de compensar, via Poder Judiciário, o trabalhador que se encontra em situação de vulnerabilidade psíquica ou física frente à atividade laboral.

Na legislação, essa responsabilidade pode ser concedida se alguns requisitos forem comprovados: conduta ilícita, dano, nexo causal e culpa ou risco da atividade, os quais estão previstos nos Arts. 186 e 927 do Código Civil⁷. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também evidencia essa relação de responsabilidade do empregador, conforme se percebe das ementas a seguir:

⁷ “Art. 186 Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. [...] Art. 927 Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (Brasil, 2002).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA, INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RECURSO REGIDO PELA LEI 13.467 /2017. INDENIZAÇÃO POR **DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DANO IN RE IPSA**. O Tribunal Regional, na análise dos cartões de ponto, consignou que o autor laborava em regime exaustivo de jornada, ultrapassando habitualmente o limite legal em mais de duas horas, chegando a perfazer mais de seis horas extras por dia, de segunda a domingo, usufruindo de poucas folgas, e, inclusive, com supressão do intervalo para refeição e descanso. Em razão da constatação da prática de jornada de trabalho exaustiva, a Corte a quo reconheceu a ocorrência de dano existencial. O TST entende que a jornada excessiva e exaustiva configura abuso do poder diretivo do empregador, por restringir o direito ao descanso e ao lazer, gerando consequências negativas à higiene e à saúde do trabalhador. Assim, a submissão do obreiro à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita o desfrute da vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e em estudos. Dessa forma, a reparação do dano não depende da comprovação dos transtornos sofridos pela parte, tratando-se, em verdade, de dano moral *in re ipsa* - em que o dano emerge automaticamente, desde que configurada a conduta ilícita, nos termos do art. 186 do Código Civil. Ilesos os arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC/2015. Agravo de instrumento não provido. (Brasil, 2022d). [sem grifos no original]

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA EXCESSIVA. NECESSIDADE DA EFETIVA PROVA DO DANO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA**. No caso, a Corte a quo condenou a reclamada em danos morais (dano existencial), registrando que "a existência de jornada extraordinária nos moldes delimitados na presente, com supressão de folgas, autoriza o deferimento de indenização por dano existencial, que no caso prescinde de produção de prova robusta demonstrando a impossibilidade de convívio familiar e social". Ocorre que essa Corte Superior entende que, para que ocorra o dano existencial nas relações trabalhistas, não basta a mera caracterização de jornada excessiva de trabalho (*in re ipsa*), sendo imprescindível a demonstração inequívoca do prejuízo com a limitação de atividades de cunho familiar, cultural, social, recreativas, esportivas, afetivas, ou quaisquer outras desenvolvidas pelo empregado fora do ambiente laboral, fatos não demonstrados nos autos. Recurso de Revista conhecido e provido. (Brasil, 2024c). [sem grifos no original]

Um ponto importante a ser ressaltado é que o TST adota duas vertentes: uma exige prova de dano existente e a outra, como trazido acima, admite dano presumido pela gravidade da situação. Essas decisões refletem as questões abordadas nesta pesquisa, pois permitem perceber a análise da conduta ilícita do empregador, bem como o reconhecimento do dano existencial e do nexo de causalidade. Além disso, outro ponto importante é o reconhecimento de dano *in re ipsa*, que significa que o dano extrapatrimonial não precisa ser comprovado concretamente, podendo ser presumido pela gravidade da situação. Assim, percebe-se que o empregador pode ser responsabilizado, que a jornada exaustiva pode gerar dano existencial e que o direito ao lazer e ao descanso dos trabalhadores foi violado, ocasionando a presunção do dano em razão da gravidade da situação.

4.4 Direito à desconexão no direito comparado

Delineados os contornos jurídicos do teletrabalho e do direito à desconexão no ordenamento brasileiro, bem como os impactos da hiperconectividade na saúde do trabalhador, torna-se oportuno ampliar a análise por meio do direito comparado. Para tanto, examina-se a experiência do Uruguai, país que, além da proximidade geográfica com o Brasil, tem se destacado como referência em matéria de regulamentação progressista das relações de trabalho na América Latina.

No Uruguai, bem como no Brasil, grandes problemas começaram a aparecer com o avançar das tecnologias. Para Juan Raso Delgue (2021), “la ‘desconexión’ reconoce el derecho del trabajador de interrumpir [...] su contacto con todo instrumento tecnológico [...] y no responder a comunicaciones del empleador”. Ainda, Federico Carlo (2019) indica que “la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, el descanso, la salud y la conciliación entre la vida personal y laboral”.

O direito à desconexão no Uruguai é considerado um dos mais progressistas da América Latina. Regulamentado através da Lei nº 19.978/2021 (Lei de Teletrabalho), sancionada em agosto de 2021, trouxe importantes temas, estabelecendo explicitamente o direito do trabalhador de não responder a comunicações ou ordens fora da jornada de trabalho e garantindo pausas e limites claros entre a vida pessoal e profissional. Ainda, o trabalhador possui o direito à desconexão, assegurando-se um período mínimo de descanso entre jornadas. No que se refere à jornada laboral, a Constituição Federal estabelece o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, garantindo, ainda, o pagamento de horas extraordinárias com acréscimo mínimo de 50% sobre a hora normal.

O princípio fundamental no Uruguai é que, mesmo com o avanço tecnológico, o empregador não pode abusar do poder diretivo, respeitando o tempo de descanso e lazer do trabalhador. Tendo em vista o exposto, a experiência uruguaia se revela especialmente relevante para o debate jurídico brasileiro, demonstrando que a regulamentação expressa do direito à desconexão é medida juridicamente viável e socialmente necessária, cujos parâmetros poderiam ser adaptados e incorporados ao ordenamento trabalhista brasileiro.

5 DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

A efetivação do direito à desconexão no Brasil enfrenta desafios como a cultura da hiperconectividade, o teletrabalho sem limites claros e a falta de regulação específica, resultando em sobrecarga mental, burnout e danos existenciais. A tecnologia acaba com as fronteiras entre a vida pessoal e profissional, dificultando o descanso, enquanto a cobrança constante fora do expediente exige fiscalização e formalização de acordos coletivos.

Atualmente, como já trazido neste trabalho, ainda não possuímos uma legislação específica sobre o direito à desconexão, mas a jurisprudência já mostra o entendimento de tribunais que decidiram a favor, como as expostas:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante arts. 186 e 927 do CC. (Brasil, 2022b).

DANO MORAL. TRABALHADOR SUBMETIDO A CONSTANTES DEMANDAS E COBRANÇAS APÓS A SUA JORNADA DE TRABALHO. DESRESPEITO AO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Uma vez demonstrado que o empregador cotidianamente enviava demandas, cobranças e metas após o horário do expediente, inclusive tarde da noite, impedindo, assim, a desconexão do trabalhador das suas responsabilidades laborais, conduta capaz, por si só, de causar repercussões deletérias à saúde mental e psicológica, fica configurado o ato ilícito apto a ensejar a reparação por dano moral. (Lima, 2025, s.p.).

HORAS EXTRAS. TRABALHO REPASSADO EM APLICATIVO DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS FORA DO HORÁRIO DO EXPEDIENTE. PREJUÍZO AO LAZER E AO DESCANSO. RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DE LABOR EXTRAORDINÁRIO. OFENSA DO DIREITO À DESCONEXÃO. Comprovando o trabalhador que eram repassadas pelo empregador, em aplicativo de mensagens instantâneas, informações relacionadas ao trabalho, bem assim que era obrigatório acessar, ter conhecimento e responder estas informações mesmo após o término do expediente, sob pena de aplicação de advertência verbal, considera-se que o trabalhador estava à disposição do empregador, devendo este responder pelo pagamento das horas extras correspondentes. A tecnologia tem que ser usada com moderação e não pode significar exigir do trabalhador que fique conectado durante o dia todo à empresa, prejudicando, assim, o seu descanso e lazer. O direito à desconexão constitui importante direito fundamental e a sua vulnerabilidade deve importar no reconhecimento de que o trabalhador estava prestando serviços fora do horário do

expediente, cabendo à empresa o pagamento das horas extras correspondentes. (Brasil, 2022c).

Após a análise detalhada do contexto brasileiro, e com a perspectiva que o Uruguai demonstra, podemos concluir que, em um país que possui 7,5% de teletrabalhadores de uma população total de 213,4 milhões de habitantes, já deveria haver uma legislação que instituísse o direito à desconexão como direito fundamental, respeitando os princípios constitucionais e prevendo segurança para seus trabalhadores. Trata-se, mais especificamente, sobre a vida de aproximadamente 15,23 milhões de pessoas, que muitas vezes têm seus direitos atingidos por falta de legislação competente.

Essa necessidade de regulamentação mais específica visa à segurança jurídica tanto para o trabalhador quanto para o empregador, uma vez que ambos estariam resguardados, tendo conhecimento da legislação para tomar as devidas medidas e evitar problemas de saúde física e mental por parte do trabalhador. No caso do empregador, com o conhecimento da legislação, seria possível evitar eventual responsabilidade civil por danos existenciais a seus funcionários.

Além disso, poderia-se trazer medidas que estabelecessem limites de comunicação entre trabalhador e empregador fora do expediente, evitando a hiperconectividade de ambas as partes. Neste ponto, vale ressaltar que o empregador também sofre dos problemas oriundos da hiperconectividade, de modo que a regulação da questão preservaria a saúde de ambos os lados da relação trabalhista. Com base nisso, as empresas poderiam estabelecer políticas de desconexão, visando ao bem-estar de seus trabalhadores. Essas e outras diversas propostas para a melhoria das condições de trabalho para os teletrabalhadores podem ser feitas por meio de melhorias na legislação brasileira, trazendo segurança, conforto e proteção jurídica para que todos se sintam acolhidos e protegidos.

6 ANÁLISE CRÍTICA DO ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS

Após todo o exposto anteriormente, torna-se de suma importância realizar uma análise com base na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de compreender de forma mais clara o entendimento adotado por essa Corte. Nesse sentido, faz-se necessária a análise jurisprudencial.

6.1 Da responsabilização do empregador por horas extras

As decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho foram, em sua maior parte, favoráveis ao reclamante (trabalhador). Isso porque o Tribunal manteve o entendimento das instâncias anteriores, reconhecendo, por exemplo, o direito ao pagamento de horas extras e afastando o enquadramento do empregado como detentor de cargo de confiança mais elevado, o que reduziria seus direitos trabalhistas. Além disso, os recursos interpostos pela reclamada não foram acolhidos, seja por falhas técnicas na sua elaboração, seja pela impossibilidade de reexame de provas nesta instância.

Por outro lado, houve um ponto específico em que a decisão favoreceu a reclamada (empresa), relacionado à validade das normas coletivas. Nesse aspecto, o TST aplicou o entendimento do Supremo Tribunal Federal no sentido de que acordos e convenções coletivas podem flexibilizar direitos trabalhistas, desde que não atinjam direitos absolutamente indisponíveis. Assim, conclui-se que o resultado geral do julgamento foi predominantemente favorável ao trabalhador, tendo o empregador obtido êxito apenas em questão pontual, conforme apontam as seguintes decisões:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.467/2017. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA. PROMOÇÕES POR MERECIMENTO. ADESÃO A NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. ASTREINTES. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N.º 422, I, DO TST. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA. Em exame detido das razões do Agravo de Instrumento, observa-se, de fato, que a Reclamada não impugnou de forma específica todos os fundamentos autônomos erigidos no despacho de admissibilidade –óbice da súmula n.º 126 do TST e inexistência de violação direta aos dispositivos constitucionais cuja violação aponta, de forma a inviabilizar o conhecimento do apelo, considerando-se as hipóteses contidas no art. 896, § 9.º da CLT, na medida em que se trata de processo submetido ao rito sumaríssimo. Limitou-se, com efeito, a repetir as razões do Recurso de Revista em seus exatos termos, deixando de apontar de modo específico a existência de violação

direta aos dispositivos constitucionais tidos por violados. Ademais, ainda que eventualmente pudesse ser superado o óbice contido na Súmula n.º 422, I, do TST, subsistiria o fundamento acrescido pela decisão monocrática no que se refere à insuficiência das transcrições realizadas no arrazoadado recursal para fins de prequestionamento, as quais não atendem satisfatoriamente ao requisito do art. 896, § 1.º-A da CLT, uma vez que contém tão somente a parte conclusiva dos termos da fundamentação, deixando de abranger os fundamentos efetivamente utilizados para fins de cotejo analítico. **Agravo interno desprovido.** (Brasil, 2026d). [sem grifos no original]

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. O dever estatal de prestar a jurisdição, enquanto garantia fundamental da cidadania (Constituição Federal, artigo 5º, XXXV), não se confunde com o direito à obtenção de pronunciamento favorável às pretensões deduzidas. Embora o exercício da jurisdição no Estado Democrático de Direito seja incompatível com posturas arbitrárias (Constituição Federal, artigo 93, IX), o sistema brasileiro consagra o postulado da persuasão racional, que impõe ao julgador o dever de expor as razões que fundamentam as conclusões alcançadas (CLT, artigo 832 c/c o artigo 371 do CPC/2015). No caso, o Tribunal Regional expôs de forma exaustiva os motivos pelos quais concluiu estar o Reclamante enquadrado na hipótese exceptiva do artigo 224, § 2º, da CLT. O fato de ter sido proferida decisão contrária ao interesse da parte não configura negativa de prestação jurisdicional. Motivada e fundamentada a decisão, não há nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, impõe-se a sua manutenção. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. 2. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE DE TI. ARTIGO 224, § 2º, DA CLT. ENQUADRAMENTO NA EXCEÇÃO PREVISTA NO INCISO II DO ART. 62 DA CLT. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. A jurisprudência desta Corte Superior é pacífica no sentido de que os gerentes bancários dividem-se em duas espécies. O gerente-geral de agência, com amplo poder de mando e gestão e remuneração superior em, no mínimo, 40% à do cargo efetivo, estando enquadrado no artigo 62, II, da CLT. E o gerente de agência, com menor poder de gestão e remuneração superior em, no mínimo, 1/3 à do cargo efetivo, inserindo-se no artigo 224, §2º, da CLT e estando submetido à jornada de 8 horas diárias. No caso presente, o Tribunal Regional, após detido exame do conjunto fático-probatório dos autos, concluiu que o Reclamante, no exercício do cargo de "Gerente de TI", exercia atividade técnica, de modo que deve ser enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, e não na exceção do inciso II do art. 62 do mesmo diploma. Asseverou que "*O aditivo contratual, tal como o próprio contrato, gera tão somente presunção relativa, como por exemplo, ocorre com as informações salariais ou de cargo*". Consignou que "*a prova oral revela um grau de confiança e responsabilidade mais próxima com aquele esperado do cargo de confiança bancário do art. 224, §2º do que o grau esperado do art. 62, II*". Do conjunto fático-probatório delineado no acórdão regional, para se chegar à conclusão diversa, seria necessário o revolvimento de fatos e provas, expediente vedado nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula 126/TST. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, impõe-se a sua manutenção. **Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação.** (Brasil, 2026h).

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS EXTRAS. JORNADA 4X4. PERÍODO DE MARÇO DE 2012 A FEVEREIRO DE 2013. ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. A Orientação Jurisprudencial 360 da SBDI-1 do TST enuncia que tem direito à jornada especial do art. 7º, XIV, da Constituição Federal o trabalhador que se ative em sistema de alternância de turnos, mesmo que em dois

turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e noturno, em razão desse sistema ser prejudicial à saúde, sendo irrelevante a se a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta. 2. Na hipótese, o TRT condenou a reclamada ao pagamento, como extra, das horas excedentes à 6ª diária, no período de 1/3/2012 a 28/2/2013, sob fundamento de que em relação ao período de 2012/2013, não havia acordo coletivo de trabalho autorizando a escala em turnos ininterruptos de revezamento. Nesse aspecto, a insurgência esbarra no óbice contido na Súmula 126 do TST. 3. No mais, no que tange à ultratividade da norma, no julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323/DF (Relator Ministro Gilmar Mendes), o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese: "É inconstitucional a interpretação jurisprudencial da Justiça do Trabalho que mantém a validade de direitos fixados em cláusulas coletivas com prazo já expirado até que novo acordo ou convenção coletiva seja firmado", pois "não cabe ao TST agir excepcionalmente e, para chegar a determinado objetivo, interpretar norma constitucional de forma arbitrária. Assim, a ultratividade das normas coletivas, ao argumento de que as cláusulas pactuadas se incorporam aos contratos de trabalho individual, é incompatível com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica". 4. Desse modo, estando o acórdão regional moldado à jurisprudência desta Corte Superior, não merece trânsito o recurso de revista, ante o óbice do art. 896, § 7º, da CLT. Mantém-se a decisão recorrida. **Agravo conhecido e desprovido.** (Brasil, 2026e). [sem grifos no original]

6.2 Da responsabilização do empregador por doenças ocupacionais

Neste sentido, nota-se que o TST prestigia as conclusões alcançadas pelos Tribunais Regionais quando baseadas em provas consistentes, como nos casos de reconhecimento de doença ocupacional com nexo concausal, de deferimento de indenização por danos morais, de equiparação salarial e de invalidação de instrumentos normativos que não atendam aos requisitos legais, como ocorreu em relação à participação nos lucros e resultados.

Ademais, o Tribunal evidencia que não há negativa de prestação jurisdicional quando a decisão recorrida apresenta fundamentação clara e suficiente, ainda que contrária aos interesses da parte, reforçando o entendimento de que o dever do julgador é motivar sua decisão, não necessariamente acolher as pretensões deduzidas em juízo. Observa-se que o TST também adota critérios de razoabilidade e proporcionalidade na manutenção de valores indenizatórios fixados pelas instâncias inferiores, evitando sua revisão quando não evidenciada manifesta desproporção.

Portanto, conclui-se que o entendimento do TST, conforme demonstrado nas jurisprudências analisadas, é no sentido de preservar as decisões das instâncias ordinárias, exigir rigor técnico na interposição de recursos e restringir sua atuação à análise de matérias estritamente jurídicas, assegurando a estabilidade e a segurança jurídica nas relações trabalhistas, conforme as decisões a seguir:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. MINUTOS RESIDUAIS. REPOUSO

SEMANAL REMUNERADO. TEMPO À DISPOSIÇÃO "TRANSBORDO". INTERVALO INTRAJORNADA. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DOS FUNDAMENTOS ADOTADOS NA DECISÃO AGRAVADA. INCIDÊNCIA DA RATIO CONTIDA NO ITEM I DA SÚMULA N.º 422 DO TST. Uma vez que as razões recursais não atacam em completude os fundamentos erigidos na decisão monocrática, que denegou seguimento ao Agravo de Instrumento, nos temas (arestos oriundos de Turmas do TST, que não atendem ao comando do art. 896, alínea "a", da CLT, e ausência de indicação de fonte oficial ou repositório autorizado em que foram publicados - Súmula n.º 337, I e IV, do TST e § 8.º do art. 896 da CLT), não há falar-se em conhecimento do Agravo Interno. Incidência da Súmula n.º 422, I, do TST. Agravo não conhecido, nos temas. **DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL RECONHECIDO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DEBATE ATRELADO AO REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO PRODUZIDO NOS AUTOS. ÓBICE DA SÚMULA N.º 126 DO TST.** Mantém-se a decisão agravada que denegou seguimento ao Agravo de Instrumento. Hipótese na qual a Corte de origem, com lastro nos elementos probatórios dos autos, em especial o laudo pericial, expressamente consignou a existência de nexo de concausalidade da patologia com as atividades laborativas da recorrida e, por consequência, a caracterização da doença ocupacional. Infirmar tais conclusões demandaria o revolvimento de fatos e provas, medida obstada nesta fase recursal, por força da Súmula n.º 126 do TST. Ainda, demonstrada a existência da doença ocupacional e do nexo concausal, há o dever de indenizar pelo dano moral causado, de forma presumida, nos termos do artigo 186 e 927 do Código Civil e da jurisprudência desta Corte. Precedentes. Agravo conhecido e não provido, nos temas. **VALOR INDENIZATÓRIO. VALOR FIXADO RAZOÁVEL E PROPORCIONAL. ÓBICE DA SÚMULA N.º 126 DO TST.** Mantém-se a decisão Agravada que denegou seguimento ao Recurso de Revista. Isso porque, n o presente caso, o Regional, ao fixar a quantia de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), levou em consideração os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, as condições econômicas e sociais do empregador e a gravidade da falta cometida, bem como a necessária compensação da vítima , obedecendo aos critérios de justiça e equidade, não se justificando, assim, a intervenção desta Corte Superior. Agravo conhecido e não provido, no tema. **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. INCIDÊNCIA DAS SÚMULAS N.os 6, VIII, E 126 DO TST.** No caso, a premissa fática delineada no Acórdão recorrido é no sentido de que o reclamante e o paradigma trabalhavam com a mesma produtividade e perfeição técnica, não havendo provas que ateste de forma suficiente diferença de função. Assim, a reclamada não comprovou qualquer fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação. Nesse contexto, somente mediante o reexame de fatos e provas, seria possível afastar o direito do trabalhador à equiparação salarial (incidência da Súmula n.º 126 do TST), certo que, no tocante ao ônus da prova, a decisão regional se amolda à diretriz inserta no item VIII da Súmula n.º 6 desta Corte. Agravo conhecido e não provido, no tema. **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR. PPR 2017. TERMO ADITIVO. AUSÊNCIA DE ASSINATURA DOS REPRESENTANTES DOS SINDICATOS E PRAZO DE MODIFICAÇÃO. REQUISITOS ESSENCIAIS. INVALIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N.º 126 DO TST.** No caso, o Regional de origem considerou inválido o Termo Aditivo ao Acordo de Benefícios do Programa de Participação de Resultados –PPR 2017 porque o referido termo aditivo não preencheu requisitos legais. Assentada a premissa de ausência de requisitos legais e normativos (assinaturas dos representantes dos sindicatos e prazo para modificação) que autorizariam uma renegociação por intermédio de Termo Aditivo. Ainda, apontado que a celebração do aditivo ocorreu após o prazo para pagamento do próprio PLR. Assim, verificar os requisitos necessários à validade do negócio jurídico demandaria, necessariamente, o reexame do conjunto probatório, inclusive das cláusulas de ambos os instrumentos entabulados, medida inviável nesta instância recursal extraordinário (Súmula n.º 126 do TST). **Agravo conhecido e não provido, no tema.** (Brasil, 2026f). [sem grifos no original]

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. 1. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CONCAUSALIDADE ATESTADO PELA PERÍCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA RECONHECIDA NOS TERMOS DO ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/1991. NULIDADE DA DISPENSA. SÚMULA Nº 378, II, DO TST. APLICABILIDADE. DECISÃO DO TRIBUNAL REGIONAL AMPARADA NA JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DESTA CORTE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido. (Brasil, 2024b).

RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS SOBRE DÉBITOS TRABALHISTAS. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. ÍNDICES APLICÁVEIS. DECISÃO VINCULANTE PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC Nº 58. DISCIPLINA JUDICIÁRIA. CELERIDADE PROCESSUAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. O Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento da ADC nº 58, decidiu " *conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)* ". A inovação decorrente da decisão proferida pela Suprema Corte, à luz das discussões até então travadas na Justiça do Trabalho, causou –e causará –grandes incertezas nos processos em que a matéria já estava em debate. Isso porque inúmeras são as questões jurídicas que ficaram em aberto e não foram solucionadas pelo caso julgado no STF. Além disso, na quase totalidade dos processos em curso nos Tribunais Regionais e nesta Corte Superior, a discussão se limitava a definir entre aplicar a TR ou o IPCA-E, para a integralidade do débito e para todo o período de apuração, sem que tal celeuma alcançasse também a taxa de juros. Por sua vez, o próprio STF, em outro momento, decidiu que a fixação da tese jurídica em tais casos não produz de forma automática e geral a desconstituição de todas as decisões judiciais proferidas em data pretérita e muito menos dispensa a adoção dos procedimentos e ações próprios. Ainda que tenham sido proferidas com fundamento em norma declarada inconstitucional, é imprescindível que a parte interponha o "recurso próprio (se cabível)" ou se valha da ação rescisória; conclusão em sentido diverso ocasionaria uma outra violação constitucional relacionada à necessidade de observância do devido processo legal. Essa é a essência do Tema nº 733 de Repercussão Geral. Aplicar o precedente do STF não significa atropelar o rito procedimental, desprezar os pressupostos recursais ou mesmo desconstituir a decisão que lhe tenha sido contrária, tanto que, se não houver prazo para a ação rescisória, nada mais haverá a ser feito, em virtude da "irretroatividade do efeito vinculante". Assim o disse o próprio Supremo. É certo, ainda, ter havido determinação expressa de que "os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial". Assim, objetivou-se garantir que, alcançada a matéria de fundo, porque atendidos os pressupostos extrínsecos do apelo e outros requisitos de natureza formal, indispensáveis ao seu exame (como, por exemplo, as exigências do artigo 896, § 1º-A, da CLT, a indicação de violação ou divergência apta a ensejar o conhecimento do recurso de revista), a decisão vinculante será aplicada integralmente, sem ponderações além daquelas já estabelecidas na modulação de efeitos. Comando seguido por disciplina judiciária, em atenção ao disposto no § 3º do artigo 102 da Constituição da República. Destaque-se que o próprio Supremo Tribunal Federal, no julgamento de inúmeras Reclamações Constitucionais, externa interpretação autêntica da decisão proferida na aludida

ADC para esclarecer que, na fase pré-judicial, incide o IPCA-E cumulado com juros moratórios previstos no artigo 39, caput, da Lei nº 8.177/91. Nesse cenário, tendo em vista que a jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que as contribuições previdenciárias devem ser corrigidas pelos mesmos critérios de atualização monetária dos débitos trabalhistas, à luz do entendimento fixado pela SBDI-1 no julgamento do E-ARR-855-66.2010.5.09.0029, da Relatoria do Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta (DEJT 07/10/2022), e que, na hipótese destes autos, o Tribunal Regional concluiu pela aplicação unicamente da taxa Selic, impõe-se a reforma do decisor, a fim de adequar o comando decisório às diretrizes fixadas pelo Supremo Tribunal Federal acerca da matéria. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.** (Brasil, 2026a). [sem grifos no original]

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 –RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR –REEXAME DO QUADRO FÁTICO-PROBATÓRIO –TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. Com base no laudo pericial, o Colegiado de origem concluiu que o Autor não padece de "*nenhum tipo de incapacidade funcional*" (fl. 984) e que não houve impugnação ao laudo pericial. Óbice da Súmula nº 126 do TST. **Agravo a que se nega provimento.** (Brasil, 2026b). [sem grifos no original]

6.3 Da Indenização por danos morais ao trabalhador

Com base nas jurisprudências analisadas, verifica-se que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho está cada vez mais alinhado aos precedentes vinculantes do Supremo Tribunal Federal, especialmente em matérias submetidas à sistemática da repercussão geral. No que se refere à responsabilidade subsidiária da Administração Pública nos contratos de terceirização, o TST passou a adotar a tese firmada no Tema nº 1.118, segundo a qual não há responsabilização automática do ente público pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa contratada, sendo imprescindível a comprovação, pelo trabalhador, de conduta culposa da Administração, como a ausência de fiscalização ou a omissão diante de irregularidades.

Ademais, a Corte reafirma entendimentos já consolidados em sua jurisprudência, como a possibilidade de aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT mesmo quando o vínculo empregatício é reconhecido em juízo, ressalvada a hipótese em que o próprio trabalhador tenha dado causa à mora, conforme dispõe a Súmula nº 462 do TST. No tocante aos honorários advocatícios sucumbenciais, o Tribunal também observa os parâmetros fixados pelo STF na ADI nº 5766, admitindo a condenação do beneficiário da justiça gratuita, porém com a suspensão da exigibilidade da verba, além de vedar sua compensação com créditos obtidos em juízo.

Dessa forma, evidencia-se que o Tribunal Superior do Trabalho atua no sentido de garantir a uniformidade da interpretação do direito do trabalho, respeitando os precedentes

obrigatórios e promovendo equilíbrio entre a segurança jurídica e a proteção ao trabalhador, de acordo com as jurisprudências a seguir:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.467/2017. MULTA DO ART. 477, § 8.º, DA CLT. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM JUÍZO. POSSIBILIDADE. SÚMULA N.º 462, DO TST. TEMA 168 DA TABELA DE IRR DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Verifica-se a presença de transcendência política, diante da provável contrariedade à Súmula n.º 462, do TST pelo acórdão regional, motivo pelo qual se recomenda o provimento do agravo de instrumento para melhor análise da matéria em sede de recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

II –RECURSO DE REVISTA SOB A LEI N.º 13.467/2017. MULTA DO ART. 477, § 8.º, DA CLT. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO EM JUÍZO. POSSIBILIDADE. SÚMULA N.º 462, DO TST. TEMA 168 DA TABELA DE IRR DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Na hipótese, o Tribunal Regional, ao manter a sentença, entendeu incabível a condenação da reclamada ao pagamento da multa prevista no art. 477, § 8.º da CLT, mesmo diante do reconhecimento do vínculo empregatício em juízo. A controvérsia a respeito da condenação ao pagamento da multa prevista no art. 477, § 8.º, da CLT, quando o vínculo empregatício é reconhecido judicialmente, é entendimento superado nesta Corte. Assim, a jurisprudência consolidada deste Tribunal Superior é no sentido que a multa é indevida apenas quando o trabalhador der causa à mora, conforme preceitua a Súmula n.º 462, do TST. Logo, constata-se que o acórdão recorrido está em dissonância com o entendimento desta Corte (art. 896-A, § 1.º, II, da CLT). Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.**

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Cuida-se de controvérsia acerca da possibilidade de condenação de empregado beneficiário da justiça gratuita em honorários advocatícios, tratando-se de reclamação trabalhista ajuizada após a vigência da Lei n.º 13.467/2017. Por ocasião do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5766, ocorrido em 20/10/2021, o Supremo Tribunal Federal, consoante certidão de julgamento, declarou a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4.º, da CLT, advindo da Lei n.º 13.467/2017, nos termos do voto do Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, Redator designado para o acórdão. Tem-se, ainda, que, do acórdão prolatado na ADI 5766, publicado no DJE de 3/5/2022, e, especificamente, do acórdão prolatado por ocasião do julgamento dos Embargos de Declaração interpostos no referido feito, publicado no DJE de 29/6/2022, extrai-se que a declaração de inconstitucionalidade recaiu tão somente sobre a expressão " *desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa* " constante do parágrafo 4.º do art. 791-A da CLT, estando incólume o texto remanescente do dispositivo. Depreende-se dos referidos acórdãos da Corte Suprema que, conquanto seja possível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais nesta Justiça Especializada, permanecendo a exigibilidade suspensa nos termos do parágrafo 4.º do art. 791-A da CLT, resulta vedada a compensação da verba com créditos obtidos em juízo, ainda que em outro processo, sob pena de se vulnerar a assistência jurídica integral e gratuita devida pelo Estado em favor da parte hipossuficiente, em afronta à diretriz insculpida no art. 5.º, LXXIV, da Constituição da República, além de se atentar contra o direito fundamental de acesso ao Poder Judiciário a que se refere o inciso XXXV do art. 5.º da Lei Maior. Na hipótese, o Regional, ao manter a condenação da parte beneficiária da justiça gratuita em honorários advocatícios com fundamento na literalidade do art. 791-A, § 4.º, da CLT, remanescendo inclusive a possibilidade de compensação da verba honorária com eventuais créditos obtidos em juízo, proferiu decisão em desarmonia com o precedente vinculante emanado do Supremo Tribunal Federal, resultando evidenciada a transcendência política da causa, bem como a afronta ao art. 5.º, LXXIV, da Constituição da República. **Recurso de revista parcialmente provido.** (Brasil, 2026c)

PEDIDO DE SUBSTITUIÇÃO DO DEPÓSITO RECURSAL POR SEGURO GARANTIA FORMULADO PELA PRIMEIRA RÉ. Na esfera trabalhista, a possibilidade de substituição do depósito recursal por seguro garantia judicial decorre da Lei nº 13.467/17, que incluiu o § 11 no artigo 899 da CLT. Extrai-se da previsão contida no aludido dispositivo a compreensão de que não assegura ao recorrente o direito de, **a qualquer tempo**, promover a substituição nele aludida. Isso porque, **por estar relacionado ao preparo recursal**, o mencionado direito de opção pode - e deve - ser exercido **no momento em que o recurso é interposto**, por constituir nova modalidade de realização da garantia futura da execução. Ou seja, o recorrente tem a possibilidade de optar por uma das duas formas previstas em lei: depósito em dinheiro ou seguro garantia judicial. Ao escolher a primeira delas, consuma-se o ato, e opera-se a denominada preclusão consumativa. Isso viabiliza o exame desse específico pressuposto extrínseco do recurso - o preparo -, autoriza o exame da admissibilidade recursal e desloca o processo para a fase posterior, o julgamento do recurso propriamente dito. Pedido indeferido. **RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. JUÍZO DE RETRATAÇÃO. TEMA Nº 1.118 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CONDUTA CULPOSA ATRIBUÍDA AO ENTE PÚBLICO. ÔNUS DA PROVA.** Após o julgamento do Tema nº 246 pelo Supremo Tribunal Federal, esta Corte Superior manteve o posicionamento que, mediante a inversão do ônus probatório, caberia ao tomador de serviço demonstrar que fiscalizou de forma adequada o contrato pactuado com a prestadora, como fato impeditivo da pretensão abordada pelo autor, com base no dever ordinário que lhe é atribuído e nos princípios da aptidão e distribuição dinâmica da prova. Contudo, essa não foi a compreensão adotada pelo STF que, novamente ao reconhecer a repercussão geral da matéria erigida à sua cognição no julgamento do RE 1298647, editou a seguinte tese (Tema nº 1.118): *"1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo. 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior." (g.n)*. Logo, a questão referente ao ônus da prova da culpa in vigilando atribuída ao ente público, restrita às obrigações trabalhistas advindas dos contratos de terceirização (sem abranger as parcelas de natureza previdenciária e as alusivas às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, conforme expressamente mencionado no julgamento em análise), não merece maiores digressões, pois se encontra agora estabilizada na jurisprudência da Suprema Corte. Ficou definido que, em razão da presunção de legalidade e validade dos atos administrativos, caberá ao autor da ação o encargo de demonstrar, objetivamente, a conduta culposa da entidade pública, sem que possa haver a possibilidade de utilização do mecanismo de inversão do ônus probatório como premissa para a responsabilização subsidiária da Administração Pública, na modalidade da culpa presumida. Em síntese, a *ratio decidendi* contida no precedente supracitado revela que, para subsistir a condenação subsidiária nas relações de

terceirização de serviços, deverá haver prova inequívoca da falha na execução e fiscalização dos contratos administrativos, a qual, por sua vez, estará configurada nas seguintes hipóteses: I) de plano, quando evidenciado o comportamento negligente atribuído ao ente público, consubstanciado na adoção de postura inerte após a notificação formal (conhecimento prévio), enviada por qualquer meio idôneo, de que a empresa contratada está a descumprir suas obrigações trabalhistas –culpa *in vigilando* ; ou II) em se tratando de qualquer outra conduta, omissiva ou comissiva da Administração, mediante a demonstração efetiva de que esta concorreu diretamente para a ocorrência do dano (nexo de causalidade), ora suportado pelo interessado - além da culpa *in vigilando* , estaria também albergada, aqui, a eventual culpa *in eligendo* , mormente considerando as obrigações elencadas no item "4" da tese em exame. Na hipótese, extrai-se do acórdão regional que não foi apontada, efetivamente, qualquer conduta ou omissão atribuída ao ente público contratante que tenha diretamente contribuído para a ocorrência do dano e o Tribunal Regional lhe imputou a responsabilidade mediante aplicação equivocada das regras de distribuição do ônus probatório. Assim, deve ser reformado o acórdão regional para adequá-lo aos parâmetros acima definidos, de observância obrigatória, nos termos dos artigos 896-C, § 11, da CLT e 927 do CPC. Necessário ajustar a decisão outrora proferida por esta Turma à jurisprudência pacificada pelo Supremo Tribunal Federal, com repercussão geral. **Recurso de revista conhecido e provido.** (Brasil, 2026g).

6.4 Da análise crítica

A análise das jurisprudências apresentadas nos itens anteriores permite desenvolver uma reflexão crítica acerca da atuação do Tribunal Superior do Trabalho especificamente no que concerne à proteção do teletrabalhador frente aos impactos da hiperconectividade e à efetivação do direito à desconexão.

De modo geral, observa-se que o TST tem reconhecido, de forma progressiva, que o teletrabalho exercido sem limites claros representa fator de risco à saúde do trabalhador, sendo possível responsabilizar civilmente o empregador pelos danos decorrentes de jornadas exaustivas e da disponibilidade permanente imposta pelas tecnologias de comunicação. Esse reconhecimento, contudo, não se dá de forma uniforme nem sistemática, revelando um conjunto de avanços e limitações que merecem atenção.

No que se refere às horas extras, verificou-se que o Tribunal tem mantido o entendimento de que o tempo em que o trabalhador permanece conectado aos meios digitais do empregador, ainda que fora do horário contratual, configura tempo à disposição passível de remuneração, em consonância com a Súmula n.º 428 do TST e com a alteração promovida no art. 6.º da CLT pela Lei n.º 12.551/2011. Esse posicionamento representa avanço significativo, pois reconhece que a subordinação no teletrabalho se opera por meios telemáticos, e não apenas pela presença física, o que é essencial para coibir a extensão informal da jornada via aplicativos de mensagens instantâneas.

Todavia, identificam-se limitações relevantes nessa construção jurisprudencial. A primeira delas diz respeito à dificuldade probatória enfrentada pelo trabalhador. Em diversas

decisões, o TST manteve o ônus da prova a cargo do empregado, exigindo a demonstração concreta do tempo de conexão e das demandas recebidas fora do horário de trabalho. Essa exigência, no contexto do teletrabalho, revela-se especialmente gravosa, pois o trabalhador, em regra, não possui acesso aos registros digitais de comunicação corporativa, que ficam sob controle do empregador. A ausência de inversão do ônus da prova nesses casos enfraquece a proteção ao teletrabalhador e contradiz o princípio da aptidão para a prova, já consagrado no direito processual do trabalho.

No que tange ao dano existencial decorrente da hiperconectividade, a jurisprudência do TST apresenta posicionamentos oscilantes. Como demonstrado nas decisões analisadas no item 6.1, o Tribunal ora reconhece o dano *in re ipsa*, presumindo o prejuízo pela simples constatação de jornada exaustiva e habitual, ora exige a comprovação efetiva do impacto na vida pessoal, familiar e social do trabalhador. Essa instabilidade interpretativa gera insegurança jurídica considerável, especialmente para o teletrabalhador, cuja rotina de trabalho se confunde com o espaço doméstico, tornando ainda mais difícil a demonstração objetiva da supressão do tempo de descanso e lazer.

Quanto ao reconhecimento das doenças ocupacionais relacionadas à hiperconectividade, como o tecnoestresse e a síndrome de burnout, observa-se que o TST, embora admita a responsabilização do empregador quando comprovado o nexo de causalidade ou concausalidade entre as condições de trabalho e o adoecimento psíquico, ainda não consolidou entendimento específico sobre a responsabilidade decorrente do teletrabalho desregulado. As decisões analisadas tratam da doença ocupacional de forma genérica, sem distinguir as particularidades do labor remoto mediado por tecnologia, o que evidencia lacuna jurisprudencial que precisa ser superada.

Essa limitação é agravada pela ausência de regulamentação expressa do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro. Como bem observa Souto Maior (2003), a ausência de norma específica sobre o tema transfere ao Judiciário a tarefa de suprir a lacuna legislativa, o que inevitavelmente gera heterogeneidade de entendimentos entre os Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio TST. Enquanto alguns julgados reconhecem o direito à desconexão como direito fundamental autônomo, com base nos arts. 6.º e 7.º da Constituição Federal, outros o tratam de forma instrumental, apenas para fins de configuração de sobreaviso ou horas extras, sem reconhecer suas dimensões mais amplas relacionadas à saúde mental e à dignidade do trabalhador.

Nesse contexto, a comparação com a experiência uruguaia, analisada no item 4.4, reforça a necessidade de intervenção legislativa específica no Brasil. A Lei n.º 19.978/2021

do Uruguai, ao estabelecer de forma expressa o período mínimo de desconexão e vedar a exigência de respostas fora da jornada contratual, oferece ao trabalhador e ao empregador parâmetros claros de conduta, reduzindo a dependência de construções jurisprudenciais casuísticas e conferindo maior segurança jurídica a ambas as partes da relação de emprego.

Conclui-se, portanto, que a jurisprudência do TST, embora represente avanço relevante na proteção do teletrabalhador, ainda é insuficiente para garantir a efetividade plena do direito à desconexão. A ausência de legislação específica, a instabilidade quanto à exigência probatória do dano existencial e a falta de consolidação sobre as doenças ocupacionais decorrentes da hiperconectividade revelam que a tutela jurisdicional, por si só, não é capaz de substituir a necessária intervenção do legislador. A regulamentação expressa do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro permanece, assim, como medida urgente e imprescindível para a proteção da saúde mental do teletrabalhador e para a efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do direito ao lazer e da limitação da jornada de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo demonstrou que o teletrabalho, embora represente um avanço significativo nas relações laborais contemporâneas, especialmente em razão da flexibilidade proporcionada pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), também evidencia um cenário preocupante de intensificação do trabalho e de fragilização de direitos fundamentais historicamente conquistados pelos trabalhadores.

A expansão dessa modalidade, impulsionada principalmente pela pandemia de COVID-19, revelou que o ambiente digital, ao mesmo tempo em que amplia possibilidades de produtividade e autonomia, também potencializa mecanismos mais sutis e permanentes de controle patronal. O trabalhador deixou de estar subordinado apenas ao espaço físico da empresa, passando a permanecer constantemente conectado e disponível por meio de aplicativos, plataformas digitais e instrumentos tecnológicos de comunicação instantânea.

Nesse contexto, verificou-se que a hiperconectividade se tornou uma das principais consequências negativas do teletrabalho contemporâneo. A ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso contribui diretamente para o adoecimento físico e psíquico do trabalhador, favorecendo o desenvolvimento de ansiedade, estresse ocupacional, síndrome de burnout e danos existenciais. O direito à desconexão, portanto, não pode ser compreendido como mera faculdade do trabalhador, mas sim como verdadeira garantia fundamental relacionada à dignidade da pessoa humana, ao lazer, à saúde e à limitação constitucional da jornada de trabalho.

A pesquisa também permitiu constatar que, apesar dos avanços promovidos pela Reforma Trabalhista de 2017 e pelas alterações introduzidas pela Lei n.º 14.442/2022, a regulamentação do teletrabalho no Brasil ainda apresenta lacunas significativas. Em especial, a exclusão do controle de jornada prevista no art. 62, III, da CLT revela-se extremamente problemática quando aplicada de forma ampla e indiscriminada (Brasil, 1943; 2022a). Embora o dispositivo tenha sido justificado sob o argumento de flexibilização e autonomia contratual, na prática ele pode servir como instrumento de precarização das relações laborais, favorecendo jornadas excessivas e dificultando a fiscalização do tempo efetivamente trabalhado.

Sob uma perspectiva crítica, percebe-se que parte da legislação trabalhista recente priorizou interesses econômicos e produtivos em detrimento da proteção integral da saúde do

trabalhador. A lógica da disponibilidade permanente, incentivada pela cultura contemporânea da produtividade, acaba normalizando práticas abusivas, nas quais o trabalhador permanece conectado mesmo fora do expediente, muitas vezes sem qualquer contraprestação financeira ou reconhecimento jurídico. Assim, o avanço tecnológico, que deveria servir à melhoria das condições de vida e trabalho, frequentemente tem sido utilizado como mecanismo de ampliação da exploração laboral.

A análise jurisprudencial demonstrou que o Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo, ainda que de forma gradual e não uniforme, a necessidade de proteção do trabalhador diante dos impactos da hiperconectividade. Contudo, também ficou evidente que a atuação jurisprudencial, isoladamente, não é suficiente para assegurar a efetividade plena do direito à desconexão. A ausência de legislação específica gera insegurança jurídica, decisões contraditórias e excessiva dependência da interpretação dos tribunais.

Nesse sentido, a experiência do direito comparado, especialmente a legislação uruguaia, evidencia que a regulamentação expressa do direito à desconexão é juridicamente possível e socialmente necessária. O estabelecimento de limites objetivos para a comunicação fora da jornada, a definição de períodos mínimos de desconexão e a responsabilização do empregador em casos de violação representam medidas essenciais para a proteção da saúde mental do trabalhador na sociedade digital contemporânea.

Dessa forma, conclui-se que o teletrabalho não deve ser tratado apenas como uma inovação tecnológica ou modelo moderno de organização produtiva, mas como uma realidade que exige releitura crítica do Direito do Trabalho. A ausência de limites adequados transforma a flexibilidade em disponibilidade permanente e converte a autonomia prometida em mecanismo de intensificação da exploração laboral.

Sob uma perspectiva pessoal, a escolha do tema decorre da relevância crescente do teletrabalho no cenário atual e da percepção de que, apesar de suas vantagens aparentes, essa modalidade tem impactado de forma significativa a qualidade de vida dos trabalhadores. A observação da realidade social, aliada ao interesse em compreender os efeitos jurídicos da hiperconectividade, motivou a presente pesquisa, especialmente pela necessidade de contribuir para um debate que envolva não apenas produtividade, mas também dignidade, saúde e equilíbrio nas relações de trabalho.

Por fim, entende-se que a regulamentação expressa do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro constitui medida urgente e indispensável para garantir a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas. Mais do que assegurar descanso ao trabalhador, trata-se de preservar sua saúde mental, sua vida privada, suas relações sociais e sua própria dignidade enquanto ser humano. A tecnologia deve servir ao trabalhador e à melhoria das relações de trabalho, e não transformar o indivíduo em alguém permanentemente disponível às exigências do mercado.

Como sugestões para futuras pesquisas, destacam-se: (i) a análise da responsabilidade civil do empregador pelos danos decorrentes da hiperconectividade; (ii) o impacto do teletrabalho na saúde mental sob uma perspectiva interdisciplinar entre Direito e Psicologia; (iii) a eficácia de políticas empresariais internas voltadas ao direito à desconexão; (iv) a comparação entre diferentes modelos internacionais de regulamentação do teletrabalho; e (v) os desafios da fiscalização do trabalho remoto pelos órgãos competentes. Tais temas demonstram que a matéria ainda é ampla e em constante evolução, demandando aprofundamento acadêmico e normativo.

Neste contexto, diz o Papa Francisco que “o que lhe dá dignidade não é levar o pão para casa, mas sim ganhá-lo por meio do trabalho” (Jaguraba, 2022). A reflexão evidencia que o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas expressão da dignidade humana. Assim, garantir condições dignas de trabalho, inclusive no ambiente digital, é assegurar que essa dignidade seja efetivamente respeitada

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

AYYAGARI, Ramakrishna; GROVER, Varun; PURVIS, Russell. Technostress: technological antecedents and implications. **MIS Quarterly**, v. 35, n. 4, 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BARBER, Larissa K.; SANTUZZI, Alecia M. Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 20, n. 2, p. 172-189, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BATISTA, Adilson. Hiperconectividade no trabalho: entenda quando o “sempre online” sabota (ou potencializa) a produtividade. **Jornal Empresas & Negócios**, 1 out. 2025. Disponível em: <https://jornalempresasenegocios.com.br/manchete-principal/hiperconectividade-no-trabalho-e-ntenda-quando-o-sempre-online-sabota-ou-potencializa-a-produtividade/>. Acesso em: 19 mar. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal; Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938. Aprova o regulamento para execução da Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui as Comissões de Salário Mínimo. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 07 maio 1938. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Lei n. 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *In: Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 05 set. 2022a. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, 2024a. Disponível em:

<https://www.gov.br/saude>. Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000694-05.2011.5.01.0042**. 7ª Turma. DEJT, 16 jan. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1003299-97.2016.5.02.0204**. 4ª Turma. Julgado em: 5 ago. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010285-79.2021.5.03.0043**. Publicado em: 4 jul. 2022b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000765-46.2019.5.12.0001**. Relator(a): Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert. Julgado em: 16 fev. 2022c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 696-69.2017.5.05.0036**. 8ª Turma. Relatora: Delaide Alves Miranda Arantes. Julgado em: 27 jun. 2022d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. XXXXX-81.2016.5.02.0464**. Relator: Min. Luiz José Dezena da Silva. Julgado em 03 abr. 2024b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10070-57.2019.5.15.0070**. 1ª Turma. Relator: Luiz Jose Dezena da Silva. Julgado em: 26 jun. 2024c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 992-13.2020.5.06.0019**. 7ª Turma. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em: 26 mar. 2026a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000391-24.2018.5.02.0713**. 4ª Turma. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgado em: 28 mar. 2026b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001554-63.2018.5.02.0608**. 6ª Turma. Relator: Antonio Fabricio de Matos Goncalves. Julgado em: 6 abr. 2026c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 477-82.2023.5.07.0006**. 6ª Turma. Relator: Antônio Fabrício de Matos Gonçalves. Julgado em: 6 abr. 2026d.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 727-34.2017.5.17.0011**. 5ª Turma. Relatora: Morgana de Almeida. Julgado em: 6 abr. 2026e.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 11339-70.2019.5.03.0069**. 1ª Turma. Relator: Luiz Jose Dezena da Silva Julgado em: 08 abr. 2026f.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1001237-57.2015.5.02.0386**. Relator: Claudio Mascarenhas Brandão. Julgado em: 08 maio 2026g.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 913-62.2022.5.12.0030**. Relator: Douglas Alencar Rodrigues Julgado em: 20 maio 2026h.

BROD, Craig. **Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1984.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CARLI, Federico Rosenbaum. El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. **Derecho & Sociedad**, v. 53, p. 111–122, 2020. Disponível em: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>. Acesso em: 03 jun. 2026.

CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DE SÃO PAULO (CRA-SP). A origem e a evolução histórica do home office: transformações no mundo do trabalho. **CRA-SP**, 20 jan, 2026. Disponível em: <https://www.crasp.gov.br/centro/site/trabalho-e-transformacao/a-origem-e-a-evolucao-historica-do-home-office---transformacoes-no-mundo-do-trabalho>. Acesso em: 14 mar. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGUE, Juan Raso. El trabajo en la era digital. **Derecho Laboral**, v. 61, n. 270, p. 265-280, 2018.

DELGUE, Juan Raso. La desconexión. **Jornadas Uruguayas De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social**, v. XXXI, p. 595-609, 2021. Disponível em: <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/jorntrab/article/view/2974>. Acesso em: 03 jun. 2026.

DI MARTINO, Vittorino. **Telework: a new way of working and living**. Genève: OIT, 1990.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: O Trabalho à Distância e sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

FRANCO, Angela Barbosa. Dano Existencial: A Especificidade do Instituto Desvelado a Partir da Violação ao Direito de Desconexão do Emprego. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 72–88, 2015.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). As contradições do trabalho remoto. **CEE-Fiocruz**, 20 out. 2020. Disponível em: <https://cee.fiocruz.br/contradicoes-do-trabalho-remoto/>. Acesso em: 18 mar. 2026.

GHINE, Hugo Barreto. **Teletrabajo y derecho a la desconexión**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.poderjudicial.gub.uy/>. Acesso em: 20 mar. 2026.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: LTC, 1981.

JAGURABA, Mariangela. Francisco na Audiência Geral: o trabalho é uma união de dignidade. **Vatican News**, 12 jan. 2022. Disponível em: <https://www.vaticannews.va/pt/papa/news/2022-01/papa-francisco-audiencia-geral-sao-jos-e-trabalho-dignidade.html>. Acesso em: 18 maio 2026.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. Direito à desconexão e os desafios da ultraconectividade. **Migalhas**, 22 sett. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/440472/direito-a-desconexao-e-os-desafios-da-ultraconectividade>. Acesso em: 21 mar. 2026.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Jorge Souto Maior**, 23 jun. 2003. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 27 maio 2026.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/entities/publication/70f086ac-ebcf-4429-8c12-84d4b6378000>. Acesso em: 17 set. 2008. Acesso em: 04 jun. 2026.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2016.

MARTINS, Adalberto. Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei n. 14.442/2022. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218-235, jul./dez. 2022.

MARTINS, Livia Pessoa Sena. **A evolução do direito à desconexão no teletrabalho: do contexto pandêmico à lei 14.442/2022**. 2025. 74 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Lídia Iracema do. **A implementação do Programa de Gestão e Desempenho na modalidade de teletrabalho**: projeto piloto da UTFPR. 121f. 2023. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2023.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho**. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 10 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia**. Genebra: OIT, 2020.

ORTEGA LOZANO, Pompeyo; GUINDO MORALES, Sara (Coords.). **Desafío tecnológico en el derecho del trabajo**. Catalunya: Atelier, 2023.

SANTOS, Lourival Santana; ARAÚJO, Ruy Belém de. **Revolução Industrial**. Centro de Educação Superior Aberta e Digital, [s.d.]. p. 35-49. Disponível em: https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalago/11120518032013Historia_economica_geral_e_do_brasil_aula_3.pdf. Acesso em: 27 maio 2026.

SILVA, Daniel Neves. **Revolução Industrial: o que foi, resumo, fases**. **Brasil Escola**, [s.d.]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 14 mar. 2026.

SILVA, Frederico. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Âmbito Jurídico**, 31 ago. 2004. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/o-teletrabalho-como-novo-meio-de-laborar-e-sua-compatibilidade-com-o-ordenamento-juridico-brasileiro/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

STEFANO, Valerio de. The rise of the “just-in-time workforce”: On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the “Gig Economy”. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

TARAFDAR, Monideepa; TU, Qiang; RAGU-NATHAN, Bhanu; RAGU-NATHAN, T. S. The impact of technostress on role stress and productivity. **Journal of Management Information Systems**, v. 24, n. 1, 2007.

USSERO, Thiago. O controle de jornada no regime de teletrabalho. **Uniedusul Journal International**, v. 1, n. 1, p. 1–18, 2024.