

DIREITO DE DESCONEXÃO NO TELETRABALHO: O PARADOXO DA HIPERCONNECTIVIDADE E A EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO À SAÚDE OCUPACIONAL

Patrick Alan Ferreira Neres

Orientador: João de Amaral Filho

Resumo

O tema do presente artigo tem por objetivo discutir cientificamente as características do teletrabalho na era digital, abordando os desafios jurídicos oriundos de sua implementação crescente. Em virtude da transformação do ambiente de trabalho, surge a necessidade de readequação do arcabouço normativo concernente à jornada de trabalho e ao controle de horas, de modo a refletir peculiaridades do regime remoto. Além disso, o estudo analisa o direito à desconexão, princípio fundamental para garantir o equilíbrio entre a vida profissional e a esfera pessoal, sobretudo frente à onipresença digital. As questões relativas à saúde ocupacional e à segurança do trabalhador também serão exploradas, evidenciando a obrigatoriedade de adaptação das normas existentes às específicas do teletrabalho. Por fim, o artigo propõe uma reflexão sobre os impactos do ambiente digital na segurança jurídica do trabalhador e no fortalecimento dos direitos fundamentais, contribuindo para o desenvolvimento de uma legislação mais atualizada e eficaz na proteção do trabalhador na era digital. Cabe salientar que a pesquisa se fundamenta na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente nos artigos 75-A a 75-E, introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), bem como nas alterações posteriores promovidas pela Medida Provisória nº 1.108/2022, que disciplinou aspectos do teletrabalho, como jornada, controle de produtividade e uso de meios digitais. Com base nesse marco normativo, o estudo propõe uma reflexão crítica acerca dos impactos do ambiente digital sobre a segurança ocupacional do trabalhador e o fortalecimento dos direitos fundamentais, contribuindo para o aperfeiçoamento de uma legislação mais coerente, atualizada e eficaz na tutela do trabalho remoto.

Palavras-chave: Direito a desconexão. Era digital. Jornada. Teletrabalho. Saúde ocupacional.

Abstract

The present article aims to scientifically discuss the characteristics of teleworking in the digital era, addressing the legal challenges arising from its increasing implementation. Due to the transformation of the work environment, there is a need to readjust the normative framework concerning working hours and time control to reflect the peculiarities of the remote regime. Furthermore, the study analyzes the right to disconnect, a fundamental principle for ensuring the balance between professional and personal life, especially in the face of digital omnipresence. Issues related to occupational health and safety will also be explored, highlighting the mandatory adaptation of existing regulations to the specificities of teleworking. Finally, the article proposes a reflection on the impacts of the digital environment on the legal security of the worker and the strengthening of fundamental rights, contributing to the development of a more updated and effective legislation for worker protection in the digital age. It should be noted that the research is based on the Consolidation of Labor Laws (CLT), specifically Articles 75-A to 75-E, introduced by the 2017 Labor Reform (Law No. 13.467/2017), as well as subsequent changes promoted by Provisional Measure No.

1.108/2022, which regulated aspects of teleworking such as working hours, productivity control, and the use of digital means. Based on this normative framework, the study proposes a critical reflection on the impacts of the digital environment on the worker's occupational safety and the strengthening of fundamental rights, contributing to the improvement of a more coherent, updated, and effective legislation for the protection of remote work.

Keywords: Right to Disconnect. Digital Era. Working Hours. Teleworking. Occupational Health.

INTRODUÇÃO

O processo da globalização, aliado ao avanço tecnológico e a digitalização dos processos laborais provocaram mudanças significativas nas relações de trabalho, consolidando o teletrabalho como uma modalidade cada vez mais difundida. Tal invenção tecnológica, acelerada pela pandemia de COVID-19, trouxe benefícios significativos, como a flexibilidade e economia de tempo, porém impôs novos desafios ao ordenamento jurídico trabalhista. Neste cenário, a delimitação da jornada de trabalho, o reconhecimento do direito à desconexão, a preservação da saúde ocupacional e a garantia da segurança do trabalhador tornaram-se questões centrais a serem enfrentadas.

O direito do trabalho, enquanto ramo jurídico dinâmico, deve adaptar-se às novas realidades sociais e tecnológicas, de modo a proteger o trabalhador e garantir o equilíbrio nas relações laborais. Entretanto, a legislação atualmente em vigor ainda se mostra insuficiente diante das particularidades do teletrabalho, o que torna necessária uma reflexão crítica e a adequação das normas existentes. Contudo, a legislação vigente ainda demonstra exigências diante das especificidades do teletrabalho, exigindo análise crítica e atualização normativa.

Nesse liame, o presente estudo justifica-se pela urgência em reexaminar o Direito do Trabalho frente à consolidação do teletrabalho, impulsionada pela aceleração digital e por contextos de crise, como o vivenciado recentemente. A transição do local físico para o ambiente virtual expôs lacunas e inaptações do arcabouço normativo, tornando imperativa uma análise da efetividade da tutela jurídica da jornada e, sobretudo, do direito à desconexão, considerado princípio fundamental para a preservação do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, a relevância da pesquisa reside na necessidade de compreender os novos riscos psicossociais inerentes à hiperconectividade e de definir a responsabilidade do empregador pela saúde e segurança ocupacional no regime remoto, contribuindo para a segurança jurídica e o aperfeiçoamento da legislação.

Assim, como questão norteadora pretende-se responder com essa pesquisa: se existe efetividade do atual arcabouço normativo brasileiro (CLT, artigos 75-A a 75-E, e MP nº

1.108/2022) na proteção dos direitos à desconexão, ao controle de jornada e à saúde ocupacional do teletrabalhador frente aos riscos impostos pela hiperconectividade na era digital?

Tendo como objetivo geral analisar criticamente a adequação e a suficiência da legislação trabalhista brasileira referente ao teletrabalho para garantir a segurança jurídica, o efetivo direito à desconexão e a proteção à saúde e segurança do trabalhador, propondo diretrizes para o aperfeiçoamento da tutela legal na era digital. Bem como eixos específicos: analisar a evolução histórica e o atual marco normativo do teletrabalho no Brasil, com foco nas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e pela MP nº 1.108/2022; discutir os principais desafios jurídicos decorrentes da implementação do teletrabalho, com ênfase no controle de jornada, na hiperconectividade e no direito à desconexão; examinar a responsabilidade legal do empregador quanto ao fornecimento de equipamentos, ao dever de fiscalização da saúde e segurança e aos acidentes de trabalho.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com caráter exploratório e descritivo. O método de abordagem é o dedutivo, partindo-se das normas gerais do Direito do Trabalho para analisar o problema específico da proteção do teletrabalhador hiperconectado. A base técnica do estudo é a pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. Serão analisadas a doutrina especializada e as fontes primárias, como a Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação complementar. A análise jurisprudencial será realizada por meio da coleta e do estudo de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, com o objetivo de verificar como os magistrados têm interpretado e aplicado as normas relativas ao controle de jornada, ao direito à desconexão e à responsabilidade do empregador no regime de teletrabalho.

Para atingir os objetivos propostos, o artigo está organizado em seis seções, além da Introdução, Conclusão e das Referências. A primeira seção do desenvolvimento é dedicada ao fundamento teórico-legal do tema, analisando o marco normativo do teletrabalho no Brasil e suas recentes alterações. A seguinte, por sua vez, constitui o cerne da análise, discutindo os desafios jurídicos na tutela dos direitos do teletrabalhador, focando no controle de jornada, na hiperconectividade e no direito à desconexão. Em seguida, a terceira seção examina a responsabilidade legal do empregador, detalhando as obrigações relativas a custos, fiscalização e prevenção de acidentes. Por fim, a última seção do desenvolvimento, apresenta as perspectivas de regulamentação, debatendo propostas legislativas e diretrizes internacionais.

1 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

1.1 Conceito e características do teletrabalho

O teletrabalho pode ser conceituado como uma modalidade de prestação de serviços em que o trabalho é realizado, preponderantemente, fora das dependências físicas da empresa, e que, tem como características a maciça utilização de tecnologias de informação, as chamadas TCI's para a execução das atividades. Essa definição jurídica foi formalmente incorporada ao ordenamento brasileiro pela Lei nº 13.467/2017, que introduziu o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no qual estabeleceu que “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.”

A necessidade de cláusulas contratuais claras e específicas não é uma mera formalidade. O Artigo 75-B da CLT exige que a modalidade de teletrabalho seja expressamente disposta no contrato individual de trabalho. Mais importante, o Artigo 75-C, § 1º, torna obrigatória a previsão do ressarcimento das despesas arcadas pelo empregado no contrato ou em aditivo. A ausência dessas cláusulas coloca o trabalhador em situação de vulnerabilidade, pois a subordinação jurídica e a dependência econômica o compeliriam a suportar os custos da atividade por conta própria, caracterizando uma redução indireta da remuneração e burlando o princípio da Alteridade. Portanto, a previsão contratual obrigatória é o mecanismo legal primário para garantir que a Lei nº 14.442/2022 seja efetivamente aplicada e que o empregado não arque com os ônus do empreendimento.

Assim, à luz do exposto, a Sobratt (2019), aduz que esse regime trabalho é considerado estratégia essencial na atualidade, visto o crescimento exacerbado da humanidade:

O teletrabalho atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial pautado na eficiência e no lucro”, sem dissociar prioridades como a competitividade de mercado e as reduções de espaço e custos, compartilhando benefícios e contribuindo com a sustentabilidade econômica, ambiental e social. Atitudes estas consideradas estratégias essenciais na atualidade, visto o crescimento exacerbado da humanidade e o consumo ilimitado em meio aos riscos de deficiência das reservas naturais, procurando atender as necessidades presentes sem comprometer garantias às gerações futuras (SOBRATT, 2019, p.72).

À vista disso, o elemento distintivo do teletrabalho não é tratado do local em si, mas a predominância da execução das atividades a distância, com o auxílio de meios tecnológicos. Como ensina Delgado (2023, p. 1.276), trata-se de uma “modalidade contratual que desloca o

espaço físico da prestação do trabalho, sem, contudo, romper o vínculo de subordinação e a pessoalidade da relação de emprego”.

Schleder (2019), evidencia o teletrabalho como uma forma flexível de trabalho realizada total ou parcialmente à distância, sustentada pela comunicação eletrônica sistemática, que possibilita a troca de informações e dados para o cumprimento das obrigações trabalhistas. Ele ressalta que o teletrabalho é conhecido por termos, como trabalho remoto, trabalho virtual, *flexplace*, e reforça a importância da tecnologia para conectar várias partes envolvidas.

É retratado ainda, que o teletrabalho pela realização do trabalho a distância, com ausência física do supervisor no local e efetivação através de aparelhos de informática ou de telecomunicação, destacando que essa modalidade permite desvincular o tempo e o espaço tradicional do trabalho (SEIXAS, 2017). Desse modo, entre suas principais características, destacam-se a subordinação jurídica, que permanece existente, ainda que mitigada por mecanismos de controle remoto; a utilização intensiva de tecnologia; a flexibilidade espacial e temporal, possibilitando a prestação de serviços em locais diversos; e ainda, a formalização contratual específica, devendo constar expressamente no contrato individual de trabalho, conforme artigo 75-C da CLT.

Na esfera acadêmica, diversos autores destacam que o teletrabalho é mais do que uma mera mudança de local; é uma alteração na própria dinâmica da prestação do serviço. Segundo Rocha e Amador (2018), a modalidade engloba a flexibilização do tempo e do espaço, permitindo que o trabalho seja exercido em local diverso das dependências do empregador.

No Brasil, a definição legal foi consolidada a partir da Reforma Trabalhista de 2017, embora o conceito tenha sido posteriormente refinado pela Medida Provisória nº 1.108/2022. Cunha, Bailly e Bugalho (2020, p. 1391) enfatizam que, no contexto brasileiro, o teletrabalho é caracterizado, primordialmente, pela “(...) 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”.

O teletrabalho estabelece uma distinção fundamental no Direito do Trabalho em relação ao mero trabalho externo, onde o controle da jornada já era naturalmente inviável. Suas características essenciais desdobram-se em três pilares, mesmo com o afastamento físico do trabalhador. O primeiro pilar é o afastamento físico combinado à mediação tecnológica, uma vez que a produção e a comunicação são feitas primariamente via *softwares* e internet (OLIVEIRA; PANTOJA, 2020). O segundo pilar é a não exclusividade, permitindo que o teletrabalhador compareça ocasionalmente à empresa, desde que a prestação de serviços se mantenha preponderantemente remota. Por fim, o terceiro pilar é a flexibilização da

subordinação, na qual o controle é transferido da vigilância do tempo para o foco na entrega de resultados e produtividade (DIAS, 2020). Essa transformação da subordinação exige, contudo, novas formas de tutela jurídica, especialmente no tocante ao controle de jornada e ao tema crucial do direito à desconexão.

Conforme todo o exposto, salienta-se que a modalidade do regime de trabalho remoto, segundo a doutrina é marcado pela aceleração tecnológica e pela digitalização das atividades operacionais, consolidou-se como um modelo proeminente, apresentando notáveis vantagens quanto desvantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador.

1.2 Evolução histórica e fundamentos normativos

O teletrabalho não é um fenômeno recente; sua origem remonta à década de 1970 nos Estados Unidos, inicialmente denominado telecommuting. Na época, o conceito estava ligado à necessidade de reduzir o consumo de combustíveis e otimizar o tempo, aproximando o trabalho do lar. No Brasil, o fenômeno ganhou relevo entre as décadas de 1990 e 2000 com a difusão da internet. Antes da regulamentação específica, o teletrabalho era frequentemente enquadrado como trabalho externo (artigo 62, I, da CLT), o que impedia o controle de jornada e, conseqüentemente, afastava o direito a horas extras, mesmo com a possibilidade de controle telemático. A ausência de norma específica gerava insegurança jurídica, sobretudo quanto à jornada, fornecimento de equipamentos e responsabilidade por acidentes, conforme aponta Barros (2021, p. 413).

A trajetória de institucionalização do teletrabalho no Brasil é marcada por etapas progressivas:

- Lei nº 12.551/2011: Este foi o primeiro passo significativo, alterando o artigo 6º da CLT. A norma equipou o trabalho a distância ao presencial para fins de vínculo empregatício e reconheceu a validade de meios telemáticos (e-mail, *apps* de mensagem) para fins de comando, supervisão e configuração da subordinação jurídica.
- Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): Este foi o grande marco regulatório. Inseriu os artigos 75-A a 75-E na CLT, conceituando e disciplinando o teletrabalho formalmente como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com uso de TICs. Essa inclusão conferiu segurança jurídica à modalidade.
- Crise Sanitária (2020) e MP nº 1.108/2022: A massificação acelerada do regime pela pandemia impôs novos ajustes. A MP, posteriormente convertida em lei, trouxe

refinamentos como a regulamentação do modelo híbrido, o reconhecimento explícito do direito de desconexão e a formalização das responsabilidades do empregador, sobretudo em relação à saúde ocupacional.

Os fundamentos normativos do teletrabalho derivam diretamente de princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF), o valor social do trabalho (artigo 1º, IV, CF) e o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, XXII, CF). A institucionalização do teletrabalho representa uma tentativa de harmonizar as novas formas de organização produtiva com os direitos trabalhistas consolidados, adaptando o Direito do Trabalho às exigências do século XXI e mantendo a tutela do trabalhador como parte hipossuficiente na relação.

1.3 A Reforma Trabalhista de 2017 e a regulamentação na CLT

Anteriormente à Lei nº 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro carecia de dispositivo legal específico sobre o teletrabalho. As atividades externas eram tratadas pontualmente pela doutrina e jurisprudência com base nos princípios gerais, como o da proteção e primazia da realidade, visto que a CLT (1943) cobria apenas as formas tradicionais de trabalho. A Reforma trabalhista alterou profundamente a CLT, inserindo o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho” (artigos. 75-A a 75-E), que trouxe segurança jurídica ao reconhecer e regulamentar a modalidade como uma forma legítima de vínculo empregatício.

O Artigo 75-A define o teletrabalho como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências patronais, mediante o uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Essa conceituação formal distingue-o do trabalho externo tradicional (artigo 62, I, CLT), enfatizando a manutenção da subordinação jurídica em ambiente remoto. Além disso, o Artigo 75-B exige que a adoção do regime seja expressa em contrato individual de trabalho e que a alteração entre regimes (presencial/remoto) seja feita por aditivo contratual e mútuo consentimento.

A legislação também estabeleceu regras claras sobre as responsabilidades. O Artigo 75-C determina que a aquisição, manutenção de equipamentos e infraestrutura, assim como o reembolso de despesas, devem ser definidos em contrato escrito, assegurando a transparência. Paralelamente, os Artigos 75-D e 75-E impõem ao empregador o dever de instruir o empregado sobre medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, exigindo do trabalhador a

assinatura de um termo de responsabilidade para seguir tais orientações, promovendo a corresponsabilidade pela saúde e segurança no trabalho (artigo 7º, XXII, CF).

A Lei nº 13.467/2017 também promoveu flexibilizações importantes: adicionou o inciso III ao Artigo 62, que excluiu o teletrabalhador do regime de controle de jornada, equiparando-o aos empregados externos e gerentes e afastando, assim, o direito a horas extras. Adicionalmente, o Artigo 611-A, inciso VIII, conferiu prevalência à negociação coletiva (convenções e acordos) sobre a lei no tema do teletrabalho, fortalecendo a autonomia sindical nesse novo cenário laboral. Dessa forma, a Reforma buscou conciliar flexibilidade e proteção no contexto da era digital, preservando o núcleo essencial dos direitos, como notado por Cassar (2022, p. 198).

1.4 As alterações trazidas pela Medida Provisória nº 1.108/2022 e sua conversão em lei

A emergência sanitária da Covid-19, declarada em 2020, impôs uma expansão abrupta do teletrabalho, evidenciando a insuficiência da regulamentação inicial da CLT para as novas complexidades. Em resposta a esse cenário, o Poder Executivo editou a Medida Provisória (MP) nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022, que promoveu ajustes substanciais na disciplina jurídica do regime, buscando a sua adaptação às demandas sociais e tecnológicas contemporâneas. Tais alterações inauguraram uma nova fase normativa, marcada pela flexibilização e modernização das regras.

Entre as inovações mais significativas, a Lei nº 14.442/2022 ampliou o conceito de teletrabalho, permitindo que ele seja exercido de forma parcial ou híbrida, e não mais apenas "preponderantemente" fora das dependências empresariais. Essa flexibilização reconhece a diversidade das configurações do trabalho digital e busca compatibilizar as exigências organizacionais com a autonomia do empregado. Outrossim, a norma acompanhou o fenômeno da transnacionalização das relações laborais, definindo que o serviço pode ser prestado em qualquer local, inclusive fora do território nacional, desde que o contrato celebrado no Brasil e suas normas de proteção sejam respeitados.

A legislação também corrigiu lacunas sobre a jornada de trabalho. O novo texto legal estabeleceu que os empregados em regime de teletrabalho podem ser submetidos ao controle de jornada, exceto quando se enquadrem nas exceções do Artigo 62 da CLT. Essa previsão corrige a interpretação anterior de exclusão automática, que, por vezes, afrontava os princípios da proteção e irrenunciabilidade de direitos do trabalhador. Além disso, a norma reforçou a responsabilidade patronal, reafirmando a necessidade de formalização contratual do

fornecimento de equipamentos e infraestrutura, bem como o reembolso das despesas operacionais, de modo a assegurar o equilíbrio contratual.

Ademais, a Lei nº 14.442/2022 adicionou um importante viés social ao regime, estabelecendo prioridade de alocação no teletrabalho para trabalhadores com deficiência e para aqueles que possuam filhos ou dependentes de até quatro anos de idade (§ 3º do Artigo 75-F). Essa medida prestigia valores constitucionais como a inclusão, a proteção à família e a igualdade de oportunidades. Em suma, a conversão da MP em lei representou um avanço na consolidação normativa, adequando o texto legal à diversidade do trabalho remoto e às demandas sociais, conforme observado por Garcia (2023, p. 512).

1.5 O Balanço de riscos e benefícios da relação de teletrabalho

Do ponto de vista organizacional, o teletrabalho resulta, frequentemente, na redução de custos operacionais com infraestrutura, mobiliário e energia (ALVES; DUTRA, 2022). Para o empregado, as vantagens tangíveis incluem a economia de tempo e dinheiro com deslocamento (VEBBER; BORGES, 2021), a melhoria na qualidade de vida e a flexibilidade na gestão do tempo e das demandas pessoais (VIEIRA, 2020). Essa flexibilização também pode contribuir para a inclusão social de pessoas com mobilidade reduzida ou que enfrentam barreiras geográficas (VIEIRA, 2020).

Apesar dos benefícios, o trabalho remoto traz consigo aspectos críticos que exigem cautela regulatória (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). O principal desafio está na dificuldade em estabelecer limites claros, levando à diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso (VEBBER; BORGES, 2021). A exposição constante a meios digitais e a necessidade de disponibilidade ininterrupta, um fenômeno conhecido como hiperconectividade, representa um risco substancial à saúde mental do trabalhador, podendo desencadear estresse crônico, ansiedade e a Síndrome de *Burnout* (VEBBER; BORGES, 2021).

Ademais, outros riscos estão ligados às condições de trabalho no ambiente doméstico (ALVES; DUTRA, 2022). A ausência de um posto de trabalho ergonomicamente ideal pode gerar problemas osteomusculares (ALVES; DUTRA, 2022). Esses fatores sublinham a necessidade de o empregador atentar-se ao seu dever de fiscalização e responsabilidade sobre as condições laborais remotas (ALVES; DUTRA, 2022).

Do ponto de vista organizacional, o teletrabalho resulta, frequentemente, na redução de custos operacionais com infraestrutura, mobiliário e energia (ALVES; DUTRA, 2022). Para o empregado, as vantagens tangíveis incluem a economia de tempo e dinheiro com deslocamento

(VEBBER; BORGES, 2021), a melhoria na qualidade de vida e a flexibilidade na gestão do tempo e das demandas pessoais (VIEIRA, 2020). Essa flexibilização também pode contribuir para a inclusão social de pessoas com mobilidade reduzida ou que enfrentam barreiras geográficas (VIEIRA, 2020).

Apesar dos benefícios, o trabalho remoto traz consigo aspectos críticos que exigem cautela regulatória (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). O principal desafio está na dificuldade em estabelecer limites claros, levando à diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso (VEBBER; BORGES, 2021). A exposição constante a meios digitais e a necessidade de disponibilidade ininterrupta, um fenômeno conhecido como hiperconectividade, representa um risco substancial à saúde mental do trabalhador, podendo desencadear estresse crônico, ansiedade e a Síndrome de Burnout (VEBBER; BORGES, 2021). Ademais, outros riscos estão ligados às condições de trabalho no ambiente doméstico (ALVES; DUTRA, 2022).

O estudo dos riscos psicossociais revelou que as mudanças no mundo do trabalho provocadas pela transição digital caracterizadas, principalmente, pela crescente complexidade das tarefas, redução dos tempos de repouso, individualização do trabalho ou mesmo as exigências dos usuários, têm impacto sobre a organização laboral e sobre os trabalhadores (GAURIAU, 2022, p. 149).

A ausência de um posto de trabalho ergonomicamente ideal pode gerar problemas osteomusculares (ALVES; DUTRA, 2022). Esses fatores sublinham a necessidade de o empregador atentar-se ao seu dever de fiscalização e responsabilidade sobre as condições laborais remotas (ALVES; DUTRA, 2022).

A complexidade desse balanço entre ganhos e perdas é inerente à natureza descentralizada do teletrabalho. Para além dos impactos na saúde física e mental decorrentes da gestão do tempo e da ergonomia, a descentralização do posto de trabalho impõe um novo conjunto de riscos no domínio da segurança e da informação. A adoção do teletrabalho, ao ampliar o perímetro da rede corporativa para ambientes domésticos menos controlados, cria um "mundo de oportunidades de risco" para incidentes cibernéticos (TERESO; PRATAS, 2021).

Do ponto de vista da gestão, um dos riscos mais significativos é a perda de visibilidade e controle sobre os processos, podendo gerar dificuldades na avaliação da produtividade efetiva e no monitoramento do cumprimento das tarefas (ROCHA; AMADOR, 2018). Essa ausência de supervisão direta pode levar a uma intensificação da vigilância por meios digitais, gerando um novo tipo de pressão sobre o trabalhador.

Em relação à segurança do trabalho, os riscos profissionais são não apenas novos, mas, em muitos casos, intensificados. A ausência de fiscalização presencial dificulta a verificação

das condições ambientais e do cumprimento das normas de saúde e segurança (GAURIAU, 2022). A prevenção dos riscos no teletrabalho depende, portanto, de uma estratégia que inclua a provisão de equipamentos adequados, a conscientização ergonômica e a garantia de pausas, confirmando que a responsabilidade do empregador sobre o ambiente de trabalho subsiste, mesmo a distância (GAURIAU, 2022).

Em síntese, a implementação do teletrabalho exige mecanismos jurídicos eficazes que garantam que o aumento de produtividade e flexibilidade não se traduza em precariedade ou em uma disponibilidade permanente, confirmando a relevância da análise da tutela jurídica no contexto da era digital.

2 DESAFIOS JURÍDICOS E A TUTELA DOS DIREITOS DO TELETRABALHADOR

2.1 Controle de jornada e os limites da subordinação no teletrabalho

A efetivação de mecanismos de controle de jornada no teletrabalho constitui um dos maiores desafios jurídicos e práticos da era digital, dependendo criticamente da organização empresarial e da precisão contratual. Normativamente, o Artigo 62, inciso III, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), excluiu o teletrabalhador do regime de controle de jornada, sob o pressuposto de que a prestação de serviços fora das dependências do empregador inviabilizaria a fiscalização direta.

Contudo, essa exclusão tem gerado amplas controvérsias doutrinárias e jurídicas. A tecnologia contemporânea permite o monitoramento remoto das atividades laborais através de softwares, registros eletrônicos de login e sistemas corporativos. Segundo Cassar (2023), a exclusão do teletrabalhador do regime de jornada representa um “equivoco técnico-jurídico”, uma vez que os meios digitais possibilitam a aferição precisa do tempo de trabalho. Na prática, muitos empregadores mantêm um controle indireto da produtividade e do tempo de conexão, o que reformula, mas não extingue, a subordinação.

A dificuldade central reside em conciliar a autonomia inerente ao trabalho remoto com a obrigação patronal de fiscalizar a jornada e garantir os limites legais. A falta de mecanismos formais de controle pode levar a uma extensão indevida do tempo de serviço, à supressão de pausas obrigatórias e ao surgimento de enfermidades ocupacionais, como a síndrome de burnout. Soma-se a isso a dificuldade probatória para o empregado em eventuais ações trabalhistas, que muitas vezes não possui os instrumentos adequados para demonstrar as horas efetivamente trabalhadas além do expediente.

Diante desse impasse, a doutrina e a jurisprudência defendem uma ressignificação do Artigo 62, III, da CLT, à luz do princípio da proteção e da realidade fática das relações. Argumenta-se que a exclusão da jornada não é automática, dependendo da efetiva impossibilidade de fiscalização. Com o avanço tecnológico, o controle eletrônico, por meio de registros de login e *logoff* em sistemas corporativos, monitoramento de e-mails e plataformas de trabalho, ou aplicativos de ponto remoto, deve ser aceito como meio legítimo para a aferição da jornada.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), inclusive, já vem reconhecendo essa possibilidade em decisões recentes, afastando a aplicação do Artigo 62, III, da CLT sempre que é comprovada a existência de ferramentas tecnológicas que possibilitem a fiscalização, ainda que indireta, do tempo de trabalho. Nesse sentido:

HORAS EXTRAS. TRABALHO EM HOME OFFICE. ÔNUS DA PROVA. Para a aplicação do artigo 62, III da CLT, é exigida a comprovação de total impossibilidade de controle direto ou indireto da jornada de trabalho do empregado, sob pena de deixar o controle de jornada ao livre arbítrio do empregador. Não se pode confundir a impossibilidade de controle com o mero desinteresse da empresa em sua realização, sendo descabida a afirmação de impossibilidade de controle ante o avanço tecnológico. Recurso da reclamada a que se nega provimento.

(TRT-2 XXXXX20225020705, Relator.: DULCE MARIA SOLER GOMES RIJO, 3ª Turma)¹

Desse modo, interpretar o Art. 62, III, de forma restritiva é um imperativo do Princípio da Proteção e a única via para assegurar a efetividade do Direito à Desconexão, garantindo que o teletrabalhador usufrua integralmente de seus períodos de descanso, essenciais para a saúde ocupacional.

2.2 O direito à desconexão e os impactos da hiperconectividade

O direito à desconexão configura-se como um tema crucial e emergente nas relações laborais contemporâneas, visando garantir ao trabalhador a prerrogativa de desvincular-se integralmente de suas atividades profissionais fora do horário de expediente, preservando, assim, seu tempo de repouso, lazer e vida privada. Este direito está intrinsecamente ligado aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da saúde do trabalhador. No regime de teletrabalho, a ausência de barreiras físicas entre o ambiente de trabalho e o doméstico, potencializada pelo uso contínuo das TICs, favorece um estado de constante disponibilidade

¹ Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/4115566844>

virtual. Tal cenário amplifica o risco de sobrecarga, interferência indevida na esfera pessoal e potencial ocorrência de dano existencial (MELO; LEITE, 2021; PEREIRA, 2022).

A tutela jurídica desse direito no contexto brasileiro ainda é considerada incipiente, visto que a legislação nacional não possui um dispositivo legal expressamente voltado ao ramo. A doutrina, contudo, compreende a desconexão como o direito de o empregado não ser compelido a atender demandas do empregador (ligações, mensagens, e-mails) por meios digitais durante os períodos legalmente assegurados de descanso, como intervalos, feriados e férias (ALVES; ALMEIDA, 2024; TOSTES et al., 2023). Apesar da lacuna, observa-se a crescente influência de experiências internacionais, como a Lei nº 2016-1088 da França, que impulsiona a negociação coletiva para limitar a disponibilidade digital do trabalhador.

A principal dificuldade reside na definição e nos limites práticos do termo 'desconexão', especialmente em um regime de trabalho com flexibilização da jornada. O desafio jurídico é conciliar a efetivação do descanso com a realidade de um ambiente de trabalho que permite o contato ininterrupto. A inobservância desse direito gera consequências jurídicas diretas, sobretudo a conversão do período de descanso em tempo à disposição do empregador, o que acarreta a condenação ao pagamento de horas extras ou, no mínimo, a aplicação do regime de sobreaviso.

A submissão do teletrabalhador à expectativa de resposta ou à permanência online após o horário contratual configura o tempo extra (se houver efetiva prestação de serviços) ou, de forma mais sutil, o sobreaviso (se houver apenas a restrição à liberdade e a necessidade de aguardar o chamado em regime de prontidão, utilizando os meios telemáticos da empresa). A garantia da desconexão é, portanto, vital para proteger a saúde mental do trabalhador e evitar a sobrecarga decorrente da conectividade constante, consolidando-se como um mecanismo de proteção dos direitos fundamentais na era digital (MELO; LEITE, 2021), além de ser o marco delimitador entre o tempo pago e o tempo livre.

2.3 Saúde ocupacional e ergonomia digital

A consolidação do teletrabalho como modalidade proeminente nas relações laborais, impulsionada pelo avanço tecnológico e, notadamente, pelo contexto pós-pandêmico, colocou em evidência a necessidade de readequação da tutela jurídica da saúde e segurança ocupacional. O dever legal do empregador, previsto constitucionalmente no art. 7º, XXII, de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, persiste no ambiente remoto, exigindo uma redefinição do conceito de meio ambiente de trabalho seguro.

Logo, a ergonomia coloca-se como uma disciplina científica fundamental para garantir o direito ao meio ambiente de trabalho seguro no *home office*. A migração das atividades laborais para o domicílio do empregado, muitas vezes sem a devida adaptação do posto de trabalho, introduz riscos físicos que podem comprometer a integridade do teletrabalhador:

A ergonomia entra como um mecanismo de preservação da saúde do trabalhador, uma vez que implica diretamente a manutenção de posturas corretas por meio da adaptação do posto de trabalho às condições psicofisiológicas do trabalhador de forma segura e confortável, minimizando ou até mesmo eliminando riscos ocupacionais (JUSTIÇA FEDERAL, 2022, p. 27).

A improvisação de estações de trabalho domésticas, com mobiliário inadequado (e.g., cadeiras não ajustáveis, mesas de altura incorreta), é um desafio ergonômico persistente no teletrabalho. Tais condições representam fatores de risco significativos para o desenvolvimento de lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), afetando principalmente coluna, ombros e punhos. A ergonomia, neste contexto, transcende a dimensão física para incluir aspectos organizacionais e cognitivos. O Artigo 75-D da CLT busca mitigar o repasse de custos e garantir as condições mínimas de trabalho, mas a observância ergonômica depende da fiscalização e instrução ativa do empregador, conforme previsto no Artigo 75-E.

Além dos riscos físicos, o ambiente digital intensifica os riscos de natureza psicossocial, tornando a saúde mental uma preocupação crítica. A ausência de fronteiras físicas nítidas entre a vida profissional e a pessoal, aliada à hiperconectividade, pode induzir um estado de vigilância e disponibilidade ininterrupta. Essa fusão das esferas de vida contribui diretamente para o aumento de estresse crônico, ansiedade e, em casos graves, a Síndrome de Burnout, caracterizada pela exaustão física e mental.

A disponibilidade permanente, facilitada pelos instrumentos telemáticos, leva à degradação das condições de vida e trabalho, eliminando a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho, conforme ressaltam Coutinho e Silva (2020). O papel da ergonomia se expande para a dimensão organizacional, exigindo que o empregador estabeleça políticas claras de gestão do tempo e de comunicação. A concretização do Direito à Desconexão emerge como o mecanismo jurídico crucial para proteger a saúde mental, garantindo que o tempo de descanso e lazer do trabalhador seja integralmente respeitado, sem a imposição de atender demandas após o horário de expediente.

A responsabilidade legal primária por zelar pela integridade e saúde do teletrabalhador é do empregador. Embora o Artigo 75-E da CLT exija que o empregado assine um termo de responsabilidade para seguir as orientações de segurança e saúde, este termo não isenta o

empregador de sua obrigação de tutela, aplicando-se integralmente o princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme estabelece o Enunciado nº 72 da ANAMATRA. A atuação preventiva do empregador, através de treinamentos contínuos sobre postura, pausas ativas e gestão da hiperconectividade, é essencial para configurar o cumprimento de seu dever de fiscalização.

A não observância deste dever de tutela pode gerar graves consequências na esfera previdenciária. As patologias psíquicas e físicas decorrentes da sobrecarga e da falta de desconexão, como a Síndrome de Burnout ou as lesões por esforços repetitivos (LER/DORT), são equiparadas a Doença Ocupacional ou Acidente de Trabalho por força dos Artigos 18 e 20, I e II, da Lei nº 8.213/91. Conforme explica Leite (2024), o enquadramento desses adoecimentos, mesmo que ocorridos no ambiente doméstico do teletrabalho, reforça a responsabilidade do empregador pelo ambiente laboral remoto, sendo o nexo causal presumido em muitos casos pelo Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

O risco previdenciário materializa-se, inclusive, no aumento da carga tributária da empresa. A incidência de acidentes e doenças ocupacionais comprovadas aumenta o índice do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), elevando a alíquota do Risco Ambiental do Trabalho (RAT), o que, nas palavras de Martins (2024), acarreta custos diretos para o empregador com encargos e tributos. Assim, a garantia do Direito à Desconexão é uma medida indispensável de saúde ocupacional e de gestão de risco previdenciário e econômico para o empregador

3 A RESPONSABILIDADE LEGAL DO EMPREGADOR: GARANTIAS E PREVENÇÃO DE RISCOS

O núcleo da responsabilidade do empregador no teletrabalho reside no mandamento constitucional do Artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, que exige a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". O ambiente de trabalho, para a doutrina, transcende o espaço físico da empresa, englobando o "conjunto de fatores que, direta ou indiretamente, no ambiente do trabalho, afetam a saúde e a segurança do trabalhador", conforme define Delgado (2023). O teletrabalho, embora atenua o controle físico, não afasta este dever fundamental, apenas o redimensiona. A responsabilidade é essencial para a prevenção de riscos ergonômicos e físicos, dado que condições inadequadas no ambiente remoto podem ocasionar doenças ocupacionais como LER/DORT.

O Artigo 157 da CLT impõe às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, obrigação que no teletrabalho se concretiza na prevenção

de riscos ergonômicos (posturas incorretas, mobiliário impróprio). Com a Lei nº 14.442/2022, o Artigo 75-E da CLT estabeleceu o dever do empregador de "instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva," sobre as precauções para evitar doenças e acidentes. Em contrapartida, prevê a assinatura de um termo de responsabilidade pelo trabalhador.

Apesar da previsão do termo, a responsabilidade legal do empregador em caso de danos não é afastada, gerando controvérsia. Parte da doutrina e da jurisprudência entende que a assinatura do termo não exime a responsabilidade, que pode ser objetiva ou subjetiva. O Enunciado nº 72 da ANAMATRA reforça esse entendimento, afirmando que o termo não isenta o empregador de zelar pela integridade do empregado, aplicando-se integralmente o comando constitucional da redução dos riscos (Artigo 7º, XXII, CF).

Na era digital, os riscos mais urgentes são os psicossociais, derivados da hiperconectividade e da fusão entre as esferas profissional e pessoal, podendo gerar tecnoestresse e Síndrome de Burnout. Silva (2020) ressalta que a "disponibilidade permanente" facilitada pelos telemáticos pode levar à degradação das condições de vida e trabalho. Diante disso, o empregador tem a responsabilidade de garantir o Direito à Desconexão, ou seja, o direito de o empregado não estar conectado ou responder a demandas fora do horário. O desrespeito a este direito, configurando sobrejornada habitual ou assédio moral virtual, pode ensejar responsabilidade por danos existenciais ou doença ocupacional (psíquica).

3.1 Custos e fornecimento de equipamentos no teletrabalho

A implementação do teletrabalho, embora eficiente, suscitou um desafio crucial: a definição da responsabilidade pelos custos operacionais da atividade laboral. Tradicionalmente, o custeio da infraestrutura recai integralmente sobre o empregador, em observância ao princípio da alteridade, segundo o qual os riscos e ônus da atividade econômica são de responsabilidade patronal. No teletrabalho, a prestação de serviços fora da sede expõe o empregado a arcar, inicialmente, com despesas que deveriam ser do empregador, como o uso de internet, energia elétrica e desgaste de equipamentos pessoais (YAMAZAKI; PIACENTE, 2024).

A legislação atual objetiva garantir que a flexibilização do regime não se converta em precarização para o empregado, ratificando que os benefícios econômicos do teletrabalho para a empresa devem coexistir com a tutela dos direitos fundamentais (CASTILHO; SILVA, 2020). Nesse contexto, o ressarcimento das despesas operacionais, como energia, internet e depreciação de equipamentos

próprios é uma imposição do Princípio da Alteridade (Artigo 2º da CLT)², que impede a transferência dos custos do negócio ao trabalhador. Adicionalmente, a Lei nº 14.442/2022, visando incentivar o cumprimento dessa obrigação, foi clara ao dispor que as verbas destinadas ao custeio de equipamentos e infraestrutura não possuem natureza salarial, não integrando a remuneração para quaisquer fins (CALSON et al., 2022). Essa distinção é fundamental, pois permite que o empregador formalize os ressarcimentos sem impactar a folha de pagamento ou a base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários, garantindo, ao mesmo tempo, que os ônus da atividade permaneçam com a empresa

3.2 Dever de fiscalização e treinamento quanto à saúde e segurança

A transposição do trabalho para o ambiente doméstico não extingue, mas redimensiona o dever de zelo do empregador pela saúde e segurança ocupacional do seu empregado. Este dever é uma imposição constitucional, ancorada no art. 7º, XXII, que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de higiene, segurança e saúde. No âmbito infraconstitucional, o art. 157 da CLT estabelece a obrigação das empresas de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, um comando que se estende integralmente ao regime de teletrabalho.

A principal dificuldade enfrentada pelo empregador no home office é a fiscalização do ambiente físico de trabalho, uma vez que o local de prestação de serviços se encontra sob a esfera de controle do empregado. Diante disso, a gestão da segurança e saúde ocupacional no teletrabalho desloca o foco da fiscalização direta para a atuação preventiva e educativa (SANTOS et al., 2020).

Conforme observam Santos et al. (2020), o empregador tem o dever de identificar os riscos presentes no novo local de trabalho, orientando o trabalhador sobre as medidas a serem adotadas. Essa atuação é fundamental, sobretudo, para combater os riscos psicossociais e ergonômicos, que se tornam mais prevalentes na modalidade remota (CASTRO et al., 2023).

Para isso, o legislador buscou formalizar essa atuação preventiva com a Lei nº 14.442/2022, que inseriu o artigo 75-E na CLT. Este dispositivo legal estabelece, de forma clara,

² EMENTA: TRABALHO REMOTO. REEMBOLSO PELA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS PRÓPRIOS. A previsão contida no art. 75-D da CLT e no art. 4º, § 3º da Medida Provisória nº 927/2020 não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços em regime de teletrabalho/trabalho remoto e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado, à luz do que dispõe o art. 2º da CLT. Portanto, é procedente o pedido de reembolso do empregado que utilizou recursos próprios para exercer as atividades laborais por meio de trabalho remoto. (TRT18, RORSum - 0010274- 62.2021.5.18.0001, Rel. PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª TURMA, 24/06/2022)”

o dever do empregador de instruir os empregados que trabalham em regime de teletrabalho, “de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho”. A instrução deve contemplar tanto os riscos de natureza física (ergonomia) quanto aqueles de ordem psíquica.

Em contrapartida, o parágrafo único do artigo 75-E exige que o empregado assine um termo de responsabilidade, no qual se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Contudo, é crucial destacar que a doutrina e a jurisprudência entendem que a assinatura deste termo configura uma corresponsabilidade, mas não exime o empregador de seu dever fundamental de tutelar a integridade do trabalhador. A responsabilidade última pela organização do trabalho e pela minimização dos riscos continua a ser patronal.

A hiperconectividade inerente ao trabalho digital exige que o empregador não apenas informe, mas treine o empregado sobre a importância de respeitar os limites da jornada e os períodos de descanso. O respeito a este direito é intrinsecamente ligado à prevenção do adoecimento mental e à proteção da saúde psicossocial (RIBEIRO, 2025).

A fiscalização, portanto, se materializa na implementação de políticas claras de comunicação, na garantia de que sistemas e ferramentas de gestão impeçam a exigência de trabalho fora do horário e na promoção contínua de treinamentos sobre a importância das pausas e da correta gestão do tempo.

3.3 A responsabilidade em caso de acidente de trabalho remoto

A determinação da responsabilidade do empregador em casos de acidente ou doença ocupacional no teletrabalho é um ponto sensível na legislação, visto que, tradicionalmente, a responsabilidade civil por danos é subjetiva, exigindo a comprovação de culpa do empregador (SIQUEIRA; FERREIRA, 2020). Contudo, a jurisprudência e o Código Civil (Artigo 927, parágrafo único) admitem a responsabilidade objetiva em situações onde a atividade, por sua natureza, implica risco acentuado (Teoria do Risco da Atividade), entendimento consolidado pelo STF (LEFUNDE; SILVA; MAIRINK, 2025). O Artigo 927, parágrafo único, do Código Civil admite a responsabilidade objetiva em situações onde a atividade, por sua natureza, implica risco acentuado. Este entendimento foi constitucionalmente chancelado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Tema 932 de Repercussão Geral³, que reconheceu a

³ O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos

compatibilidade do Artigo 7º, XXVIII, da CF com o Artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Assim, o cerne do debate no teletrabalho é se a atividade remota, por si só, eleva o risco e se a ausência de controle direto sobre o ambiente doméstico afeta a caracterização do acidente. O risco decorrente da hiperconectividade e da dificuldade de fiscalização efetiva pode, em tese, enquadrar o teletrabalho, para certas funções, como atividade de risco, invertendo o ônus da prova e fortalecendo a tutela do empregado.

A principal dificuldade reside em estabelecer o nexo causal entre o dano (lesão ou perturbação funcional) e a execução do contrato de trabalho, conforme exige a Lei nº 8.213/91 (Artigo 19), dada a dificuldade de fiscalização do empregador sobre o ambiente doméstico (TEIXEIRA et al., 2024). A responsabilidade objetiva no teletrabalho tende a se manifestar em casos de doenças ocupacionais decorrentes da hiperconectividade ou acidentes envolvendo equipamentos fornecidos pelo empregador e utilizados durante a jornada (SIQUEIRA; FERREIRA, 2020; TEIXEIRA et al., 2024).

Embora o Artigo 75-E da CLT imponha ao empregador o dever de instruir o empregado sobre precauções e exija a assinatura de um termo de responsabilidade, a doutrina majoritária afirma que a mera assinatura não afasta a responsabilidade patronal (LEFUNDE; SILVA; MAIRINK, 2025).

Ainda assim, o pilar da prevenção no teletrabalho é estabelecido pelo Artigo 75-E da CLT, que impõe ao empregador o dever de instruir os empregados quanto às medidas de prevenção de acidentes e doenças. Contudo, a doutrina é uníssona ao defender que a mera formalidade da orientação ou a assinatura de um termo de responsabilidade não afasta a responsabilidade do empregador se for demonstrada a omissão quanto à fiscalização efetiva das condições de trabalho. O Dever Geral de Tutela (Artigo 7º, XXII, CF/88) exige que o empregador não apenas informe, mas adote medidas concretas e diligentes para garantir a saúde física e mental do teletrabalhador, o que inclui a fiscalização dos tempos de conexão e desconexão. Portanto, a chave para afastar a culpa é comprovar a diligência na vigilância e a adoção de políticas que impeçam a sobrecarga, sob pena de caracterização de culpa (culpa in vigilando) em caso de dano.

4 PERSPECTIVAS DE REGULAMENTAÇÃO E DEBATES ATUAIS

4.1 Propostas legislativas e debates no Congresso Nacional

Os debates legislativos concentram-se, portanto, na necessidade de direito a desconexão, bem como ao estabelecimento de penalidades relacionado a sanções quanto aos limites de jornada. Para isso, vê-se que o objetivo é que a lei específica vá além da mera instrução do empregado (Artigo 75-E da CLT), criando mecanismos efetivos de fiscalização e proteção, adequados à dinâmica do trabalho remoto.

4.2 Recomendações da OIT e boas práticas internacionais

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) atua como um farol normativo, emitindo recomendações que balizam a adaptação das legislações nacionais. A OIT tem reforçado que o teletrabalho não pode comprometer os Direitos Fundamentais e os princípios do Trabalho Decente (OIT, 1998), dos quais a desconexão é uma derivação direta.

No Guia Prático sobre Teletrabalho emitido pela OIT (2021), é salientada a importância de se estabelecer uma cultura organizacional que reconheça a necessidade de tempo offline para que o trabalho substantivo seja bem executado. O prolongamento das horas de trabalho e o trabalho em horários atípicos são riscos identificados que demandam intervenção regulatória (OIT, 2021).

O direito comparado oferece modelos de regulamentação que servem de referência para o Brasil. A legislação francesa, por exemplo, foi pioneira ao garantir o direito à desconexão, estabelecendo a obrigatoriedade de negociação entre as partes para definir as modalidades de exercício desse direito e a criação de cartas empresariais. A experiência de países que adotaram leis específicas demonstra que a tutela jurídica eficaz exige não apenas o reconhecimento do direito, mas a definição de mecanismos práticos de sua efetivação (ROSA; RIBEIRO, 2023).

4.3 Caminhos para o equilíbrio entre produtividade e proteção jurídica

Embora o teletrabalho possa resultar em notáveis ganhos de produtividade para as empresas e maior flexibilidade para o empregado (OLIVEIRA, 2021), o êxito desse modelo depende de uma estrutura de proteção jurídica robusta. A mera cobrança de metas de produtividade, sem o devido respeito aos limites de jornada, pode ser um fator de adoecimento da força de trabalho.

Neste cenário, a negociação coletiva surge como o instrumento mais adequado para adaptar o direito à desconexão às especificidades de cada setor e categoria profissional (OLIVEIRA et al., 2024, p. 95). A legitimidade para tal regulamentação encontra respaldo no Artigo 611-A da CLT, que elenca diversos temas relacionados à jornada e ao trabalho remoto onde o negociado prevalece sobre o legislado. Por meio de acordos ou convenções coletivas, é, portanto, possível estabelecer regras detalhadas sobre: horários de indisponibilidade (bloqueio de acesso a e-mails e sistemas); intervalos de descanso específicos; e políticas de gestão de comunicação e urgências.

Contudo, essa autonomia não é ilimitada. É fundamental que a negociação respeite os limites impostos pelo Artigo 611-B da CLT, que estabelece um rol de direitos e garantias que não podem ser suprimidos ou reduzidos. O cerne do Direito à Desconexão, por se tratar de um direito fundamental ligado à saúde, higiene e segurança do trabalho (Artigo 7º, XXII, CF/88), está protegido pelo Artigo 611-B. Assim, embora as partes possam negociar a forma de controle e os detalhes da jornada, a garantia de um período mínimo de repouso e a proteção contra a sobrecarga e o dano psíquico não podem ser afastadas pela via coletiva.

A combinação entre um arcabouço legal que garanta o direito fundamental (previsto nos PLs em tramitação) e a flexibilidade da negociação coletiva para adequar a norma à realidade empresarial é o caminho para se alcançar o equilíbrio entre a busca por eficiência e a inegociável dignidade humana do teletrabalhador (BUENO, 2022).

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral discutir cientificamente as características do teletrabalho na Era digital, abordando os desafios jurídicos oriundos de sua implementação crescente e, fundamentalmente, analisar a efetividade do Direito à Desconexão como mecanismo de proteção à saúde ocupacional do trabalhador.

Ao longo desta pesquisa, constatou-se que o teletrabalho, embora represente uma modernização das relações laborais e ofereça vantagens como flexibilidade e potencial aumento de produtividade, trouxe consigo o paradoxo da hiperconectividade. Este fenômeno, que confunde o tempo de trabalho com o tempo de não-trabalho, revelou-se a principal ameaça à saúde e à dignidade do empregado no ambiente remoto.

Os resultados encontrados demonstram que a regulamentação do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), notadamente após as alterações da Lei nº 14.442/2022, representa um avanço em temas como o custeio da infraestrutura (Artigo 75-D) e

o dever de instrução do empregador quanto à saúde e segurança (Artigo 75-E). Contudo, o arcabouço normativo se mostrou insuficiente para garantir o direito à desconexão de forma plena.

O Direito à Desconexão manifesta-se como o instrumento jurídico essencial, mas ainda não plenamente efetivo, de proteção à saúde ocupacional. Ele funciona como uma barreira legal e temporal imposta à subordinação digital, visando prevenir o surgimento de doenças psicossociais, como a Síndrome de Burnout e o dano existencial, decorrentes do excesso de jornada e da disponibilidade permanente. Sua efetividade, no entanto, é limitada pela ausência de uma positividade legal explícita no Brasil, dependendo majoritariamente de uma interpretação jurídica que o extrai de princípios constitucionais (Artigo 6º e Artigo 7º, XXII) e da aplicação subsidiária da responsabilidade civil (Art.igo 927 do Código Civil) em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais remotas. Via reflexão, constata-se que o modelo atual clama por uma melhor regulamentação. Tal aperfeiçoamento poderia se dar por uma proposta legislativa que positive o direito de forma explícita, nos moldes de legislações internacionais (como a França e Portugal), definindo taxativamente os limites de contato e as sanções por sua violação. Contudo, mais do que a lei, a efetividade plena exige uma transformação cultural na ética empresarial, que deve reconhecer o tempo de descanso não como um mero custo evitado, mas como um valor essencial para a saúde do trabalhador e a sustentabilidade da própria atividade econômica. Em suma, a proteção à saúde ocupacional na era do teletrabalho exige que o Direito do Trabalho continue sua jornada evolutiva, transcendendo a mera presunção de autonomia do empregado para garantir que a tecnologia sirva à produtividade, mas jamais à custa da integridade física e mental do ser humano.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. Br**, Rio de Janeiro, v. 15, n. spe, p. 511-533, 2017.
- ALVES, Leidiane Cordeiro; ALMEIDA, Evenise Ribeiro. Aspectos atuais do direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador na legislação brasileira. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 10, n. 6, p. 2553-2570, 2024.
- ALVES, Marcelo Fernandes; DUTRA, Lincoln Zub. Teletrabalho/home office: riscos quanto as condições de trabalho, impactos e responsabilidades dos empregadores. **Revista Jurídica Editora Mizuno**, São Paulo, v. 1, n. 2, 2022.
- ANAMATRA. **Enunciado n.º 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2021.

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: Seção 1, Rio de Janeiro, ano 82, n. 106, p. 11937-11943, 9 maio 1943.
- 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 a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre a modernização das relações do trabalho. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017.
- BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o teletrabalho e altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 1, 5 set. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 14803, 25 jul. 1991.
- BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 4.044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>>. Acesso em: 20 nov. 2025.
- BUENO, Rita de Cássia Ancelmo. **Tecnologia e o direito à desconexão: desafios e perspectivas no teletrabalho**. 2022. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Pesquisa e Desenvolvimento – IDP, Brasília, DF, 2022.
- CALSON, Wangles et al. Teletrabalho e a gestão de custos dos empregados as organizações empregadoras. **South American Development Society Journal**, Belo Horizonte, v. 8, n. 22, p. 366-366, 2022.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.
- CASTILHO, Giovanni Castiglioni; SILVA, Vítor Antônio Alvino. A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: Estratégias da doutrina e jurisprudência para o trabalho digno do futuro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 207-218, 2020.
- CASTRO, Janete Lima de et al. Teletrabalho em saúde: para onde vamos? **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 57, p. 7s, 2023.
- CUNHA, Bruno Walker Farias; BAILLY, Luan Henrique; BUGALHO, Andréia Chiquini. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil: General Aspects and Characteristics of the Modality in Brazil. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**, Uberlândia, 2020. p. 1387-1406.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- DIAS, Marlon Colman. Teletrabalho: a flexibilidade do conceito de subordinação na reforma trabalhista. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 271-286, 2020.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Método, 2023.
- GAURIAU, Rosane. Riscos profissionais no trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados?. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 8, n. 2, p. 140-164, 2022.

JUSTIÇA FEDERAL. **Cartilha de saúde ocupacional e qualidade de vida para trabalho remoto**. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. 2022. Disponível em: <<https://trf1.jus.br/trf1/conteudo/documentos/Cartilha%20TRABALHO%20REMOTO%20web.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2025.

LEFUNDE, Antônio Lucas; SILVA, Vitor Lucas; MAIRINK, Carlos Henrique Passos. Acidentes e doenças ocupacionais no âmbito do trabalho remoto e a responsabilidade do empregador. **Intrépido: Iniciação Científica**, [S. l.], v. 4, n. 1, 2025.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo. **Direito à Desconexão do Trabalho**: Com análise crítica sobre teletrabalho, uberização, infoxicação e reflexos da pandemia Covid-19. São Paulo: LTr Editora, 2021.

OLIVEIRA, Ana Maria de; et al. O direito fundamental à desconexão e sua possível efetivação por meio da negociação coletiva. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 222, p. 87-106, mar./abr. 2024.

OLIVEIRA, Mirian Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. Desafios e perspectivas do teletrabalho nas organizações: cenário da produção nacional e agenda de pesquisa. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 26, n. 3, p. 9538, 2020.

OLIVEIRA, S. G. Proteção jurídica ao teletrabalhador e o direito à desconexão: um olhar para o futuro das relações trabalhistas. **Revista da Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFSC**, Florianópolis, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra: OIT, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**. Guia prático. Lisboa: OIT, 2021.

PEREIRA, Adelmo José. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Santiago, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022.

PRUX, Oscar Ivan; DE MELO, Diego Castro. Teletrabalho: O Empregado como Novo Sujeito do Princípio da Alteridade? **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**, [S. l.], v. 1, p. 68, 2020.

RIBEIRO, Veluma. Trabalho e direito à desconexão: desafios da fiscalização e da saúde mental. **Migalhas**, [S. l.], 24 nov. 2025.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

ROSA, Juliana M. G.; RIBEIRO, Nádia M. V. O direito à desconexão dos teletrabalhadores no cenário pós pandemia. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 1259-1275, 2023.

SANTOS, Mônica et al. Teletrabalho na perspectiva da Saúde Ocupacional. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional**, [S. l.], v. 10, p. 1-27, 2020.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. A Saúde do Trabalhador e o Teletrabalho: O Direito à Desconexão na Sociedade do Não-Lugar. **Revista da ABAT n.º 1**, [S. l.], 2020.

SIQUEIRA, Rodrigo Espíuca; FERREIRA, Rafael Henrique. Teletrabalho, acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. **Hegemonia**, [S. l.], n. 31, p. 97-121, 2020.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades. **Trabalho flexível aumenta a produtividade**. [S. l.], 6 set. 2019. Disponível em:

<<http://www.sobratt.org.br/index.php/06092019-trabalho-flexivelaumenta-a-productividade/>>. Acesso em: 8 set. 2025.

TEIXEIRA, Fernanda et al. A responsabilidade do empregador por acidente de trabalho no local remoto de trabalho. **Intrépido: Iniciação Científica**, [S. l.], v. 3, n. 1, 2024.

TERESO, Marco; PRATAS, António. Cibersegurança e teletrabalho: um mundo de oportunidades de risco. **Atas do VII Encontro Científico da UI&D (ecUI&D 21)**, p. 119, 2021. TOSTES, Luisa Verdan et al. A proteção dos trabalhadores na era digital: o direito a desconexão. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 9, n. 10, p. 612-626, 2023.

VEBBER, Thailini; BORGES, Silvana Maia. Impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador. **Revista sobre Excelência em Gestão e Qualidade**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 1-17, 2021.

VIEIRA, Cristiane Gonçalves. Teletrabalho no Setor Público: Estabelecendo os Vínculos para o Melhor Aproveitamento dos seus Benefícios. **Revista do Ministério Público de Contas do Estado do Paraná**, Curitiba, v. 7, n. 12, 2020.

VIEIRA, Renata Siqueira. Teletrabalho e o direito à desconexão: uma análise à luz da saúde do trabalhador. **JusLaboris - TST**, Brasília, DF, 2022.

YAMAZAKI, Felipe; IRAZUSTA, Silvia Pierre; PIACENTE, Fabrício José. Proposta de redesenho de estrutura administrativa baseada na análise comparativa dos impactos ambientais e financeiros entre as modalidades de trabalho presencial e teletrabalho. **Revista Fatec Guarulhos: Gestão Tecnologia & Inovação-ISSN Eletrônico 2448-4458**, Guarulhos, v. 1, n. 9, p. 27-27, 2024.