



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

EXCESSO DA DISPONIBILIDADE NO TRABALHO:
O DIREITO À DESCONEXÃO E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

ORIENTANDA: VITÓRIA CÉZAR JERONIMO PEREIRA
ORIENTADOR: Prof. Dr. GERMANO CAMPOS SILVA

GOIÂNIA
2025

VITÓRIA CÉZAR JERONIMO PEREIRA

EXCESSO DA DISPONIBILIDADE NO TRABALHO:
O DIREITO À DESCONEXÃO E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Projeto de Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS), turma: B01.
Prof. Orientador Dr. Germano Campos Silva

GOIÂNIA
2025

VITÓRIA CÉZAR JERONIMO PEREIRA

EXCESSO DA DISPONIBILIDADE NO TRABALHO:
O DIREITO À DESCONEXÃO E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Data de Defesa: 12 de novembro de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Germano Campos Silva

Nota:

Examinador(a) Convidado(a): Prof. Dr. Walério Magalhães Bandeira

Nota:

Dedico este trabalho a Deus, fonte de sabedoria e luz em todos os caminhos da minha vida. À Nossa Senhora Aparecida, Mãe amorosa, que sempre me acolheu em suas intercessões e me guiou com ternura nos momentos de incerteza. E a Santo Ivo, patrono dos juristas, cuja proteção e exemplo me inspiraram a seguir com coragem e perseverança nesta jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus e à Nossa Senhora Aparecida, cuja presença iluminou minha trajetória acadêmica e me concedeu força, coragem e serenidade para enfrentar cada desafio. Sem a fé e a proteção divina, esta conquista não teria sido possível.

Aos meus pais, Patrícia e Ronaldo, registro minha profunda gratidão. Vocês foram meu porto seguro, oferecendo amor incondicional, suporte constante e oportunidades que transformaram sonhos em realidade. Por todo esforço, dedicação e sacrifício para que eu pudesse cursar o ensino superior, sou eternamente grata. Vocês são, mais do que pais, são inspiração e fundamento da minha vida.

À minha irmã, Natália, agradeço o companheirismo e por tornar os momentos difíceis mais leves com suas palavras e brincadeiras. Sua presença e apoio me fortaleceram em cada etapa desta jornada. Desejo que você reconheça sempre a enorme capacidade que possui de conquistar tudo que almeja.

Aos meus avós, Justiniana e Clemente, minha gratidão por todo carinho, cuidado e generosidade. O apoio constante de vocês foi fundamental para que eu pudesse avançar, e a lembrança de seus gestos e ensinamentos permanece comigo em cada conquista.

Ao meu namorado e grande amor, Igor, agradeço a paciência, compreensão e incentivo nos momentos em que o cansaço e as dificuldades pareciam insuperáveis. Seu carinho, amizade e palavras encorajadoras foram essenciais para que eu seguisse adiante com determinação e confiança.

Aos meus tios, tias, padrinhos, madrinhas e demais familiares, deixo minha sincera gratidão pelo suporte, pelos conselhos e pelo entusiasmo em ver meus sonhos se concretizarem. Cada gesto de apoio foi uma contribuição significativa nesta caminhada.

Às minhas melhores amigas Rayssa e Hadhassa, obrigada por estarem presentes desde o ensino fundamental, compartilhando alegrias, confidências e momentos de reflexão. A amizade de vocês foi um alicerce importante para atravessar os desafios da graduação.

Aos colegas e amigos da faculdade, expresso minha gratidão por cada instante compartilhado, pelos conselhos, pelo incentivo e pela troca de experiências que tornaram esta jornada mais rica e significativa. Em especial, agradeço à Ana Luiza e

à Luísa, que estiveram comigo desde o início e tornaram cada passo mais leve.

Aos amigos que fiz ao longo da minha trajetória profissional, agradeço por cada ensinamento, pela motivação e pelo estímulo constante ao meu desenvolvimento. Vocês contribuíram para minha formação e amadurecimento, ajudando-me a consolidar não apenas competências profissionais, mas também valores humanos.

Ao Professor Germano, que acolheu minhas ideias sobre este trabalho com grande entusiasmo e me incentivou até o fim, meu muito obrigada por todas as obras que me emprestou, pelas palavras de ânimo, pelas histórias, e principalmente, por acreditar no meu potencial.

E, por fim, agradeço a mim mesma, por perseverar mesmo diante das adversidades, pelo esforço diário e pela coragem de seguir em frente quando tudo parecia desafiador demais. Cada conquista alcançada é resultado da fé, disciplina e dedicação, e representa a concretização de um sonho que me fortalece para os próximos desafios da vida.

SUMÁRIO

RESUMO	8
INTRODUÇÃO	10
1. EXCESSO DA DISPONIBILIDADE NO TRABALHO.....	12
2. DIREITO À DESCONEXÃO.....	17
3. IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR.....	23
CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32

EXCESSO DA DISPONIBILIDADE NO TRABALHO:
O DIREITO À DESCONEXÃO E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Vitória Cézar Jeronimo Pereira¹

RESUMO

A pesquisa examinou os impactos do excesso de disponibilidade laboral, agravado pelos progressos tecnológicos e pela ampliação do trabalho remoto, especialmente depois da pandemia de Covid-19. O objetivo foi investigar a transformação histórica das relações trabalhistas, o ordenamento jurídico vigente e as consequências da hiperconectividade na saúde dos trabalhadores. A metodologia baseou-se em levantamento bibliográfico, documental e jurisprudencial, fundamentado em doutrina, legislação e decisões judiciais recentes da Justiça do Trabalho. Os resultados demonstraram que, apesar de a tecnologia ter expandido a flexibilidade e a eficiência produtiva, criou uma modalidade inédita de precarização do trabalho, caracterizada pelo desaparecimento das barreiras entre o período laboral e o de repouso. Observou-se que a legislação nacional possui falhas consideráveis na proteção ao direito de desconexão, sendo a jurisprudência o mecanismo principal de reconhecimento e compensação de excessos. Identificou-se, também, que a falta de parâmetros definidos de disponibilidade relaciona-se ao crescimento de distúrbios físicos e mentais, como ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout, destacando-se os mais de 470 mil afastamentos por transtornos psíquicos registrados em 2024. Chegou-se à conclusão de que a implementação do direito de desconexão é fundamental para a criação de ambientes laborais equilibrados e sustentáveis, devendo ser assegurada através de regulamentação específica, políticas organizacionais e consolidação da cultura empresarial direcionada à valorização da dignidade humana. Palavras-chave: direito à desconexão; teletrabalho; hiperconexão; saúde do trabalhador; relações de trabalho.

EXCESSIVE WORK AVAILABILITY:
THE RIGHT TO DISCONNECT AND IMPACTS ON WORKERS' HEALTH

ABSTRACT

This study analyzed the impact of excessive workplace availability, intensified by technological advances and the expansion of remote work, particularly after the Covid-19 pandemic. The objective was to examine the historical evolution of labor relations, existing legal regulations, and the effects of hyperconnectivity on worker health. The

¹ Graduanda do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

methodology consisted of bibliographic, documentary, and jurisprudential research, based on doctrine, legislation, and recent Labor Court decisions. The results showed that, although technology has expanded flexibility and productive efficiency, it has generated a new form of labor precariousness, marked by the dissolution of boundaries between work time and rest time. It was found that Brazilian legislation presents significant gaps in protecting the right to disconnect, with jurisprudence being the main instrument for recognizing and remedying abuses. It was also observed that the absence of clear availability limits is associated with increased physical and mental disorders, such as anxiety, depression, and Burnout Syndrome, highlighting the more than 470,000 work absences due to mental disorders recorded in 2024. It was concluded that the implementation of the right to disconnect is essential for building balanced and sustainable work environments, and should be guaranteed through specific regulations, organizational policies, and strengthening of corporate culture focused on valuing human dignity. Keywords: right to disconnect; remote work; hyperconnection; worker health; labor relations.

INTRODUÇÃO

O tema deste trabalho é o excesso de disponibilidade no trabalho, o direito que o empregado tem a desconectar-se e os impactos na saúde. O objetivo do estudo é analisar criticamente como a ausência de mecanismos eficazes de proteção ao direito à desconexão pode impactar a vida dos trabalhadores brasileiros, comprometendo o equilíbrio entre as exigências produtivas contemporâneas e a dignidade humana.

O problema de pesquisa que motiva esta investigação decorre da constatação de que, embora as tecnologias de informação e comunicação tenham proporcionado maior flexibilidade ao trabalho, elas também criaram uma cultura de disponibilidade permanente que viola os princípios constitucionais de limitação da jornada de trabalho e proteção à saúde do trabalhador.

O presente trabalho organiza-se em três seções centrais. A primeira seção dedica-se à contextualização histórica do fenômeno do excesso de disponibilidade no trabalho, examinando as transformações das relações laborais desde as revoluções industriais até a contemporaneidade, com destaque para a expansão do teletrabalho e para a consolidação da cultura da hiperconectividade. Na segunda seção, aborda-se o direito à desconexão enquanto garantia fundamental, analisando sua base jurídica, as lacunas existentes na legislação brasileira e o desenvolvimento da jurisprudência trabalhista sobre o tema. A terceira seção concentra-se nos impactos à saúde do trabalhador, investigando as repercussões físicas e psíquicas da disponibilidade excessiva, dentre as quais se incluem transtornos como ansiedade, depressão e Síndrome de Burnout.

A investigação adota procedimentos metodológicos baseados em pesquisa bibliográfica e documental, utilizando análise de legislação nacional, jurisprudência trabalhista, dados estatísticos oficiais e revisão da literatura especializada em Direito do Trabalho, Saúde Ocupacional e Psicodinâmica do Trabalho. A abordagem analítica articula perspectivas jurídicas, sociológicas e sanitárias para compreender de forma integrada o fenômeno estudado.

Foi adotado ao trabalho o método dedutivo no sentido de verificar a eficácia da legislação trabalhista em relação aos avanços das plataformas digitais que têm provocado uma disponibilidade excessiva do trabalhador, causando sérios transtornos físicos e mentais.

A relevância desta investigação reside na necessidade de consolidar marcos

teóricos e práticos que orientem a construção de relações laborais mais equilibradas no cenário digital, assegurando a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e contribuindo para a prevenção de doenças ocupacionais.

1. EXCESSO DA DISPONIBILIDADE NO TRABALHO

A evolução da humanidade é indiscutivelmente marcada por uma série de desenvolvimentos tecnológicos. Invenções e descobertas ao longo do tempo alteraram significativamente as maneiras de se comunicar e interagir socialmente. Essas inovações tecnológicas englobam mudanças nos métodos de produção, comunicação e informação, visando melhorar as condições de vida e trabalho da sociedade.

No que diz respeito às relações de trabalho, o mundo passou por transformações significativas, tendo como exemplo as revoluções industriais, que originaram novos comportamentos sociais, ampliando os conhecimentos e modificando as formas de agir e pensar de toda população mundial. Santos e Araújo comentam sobre as mudanças que este período trouxe para o mundo:

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 (maquina fatura) 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) (Santos; Araújo, p. 3, *online*).

A Primeira Revolução Industrial, com início em meados de 1.760, foi um ponto crucial, quando uma grande parte da força de trabalho começou a ser substituída por máquinas, Huberman faz considerações sobre esse período histórico:

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 (Hubrman, 1981, p. 184).

Com a Segunda Revolução Industrial, que se iniciou por volta de 1.850, a eletricidade e o petróleo tornaram-se amplamente utilizados, promovendo o surgimento de novas fontes de energia, desenvolvimento de meios de transporte com a invenção da locomotiva e do barco a vapor e, comunicação até então inexistentes. Foi intensamente marcada pelo processo de linha de produção contínua, pois com o desenvolvimento tecnológico foram surgindo novas formas de organização do trabalho.

A Terceira Revolução Industrial foi marcada pelo avanço da informática e das telecomunicações, com a introdução de computadores, internet e robótica, que mudaram os modos de produção e a interação social. Medeiros e Rocha esclarecem que o desemprego e as novas formas de organização do trabalho foram os desdobramentos mais visíveis:

O desemprego traz implicações sociais, culturais e políticas, com ressonância no modelo econômico, na estrutura da sociedade, nas relações de produção, nas subjetividades e intersubjetividades e na produção da vida cotidiana, provocando insegurança, intranquilidade e mudando as relações de poder. A Terceira Revolução Industrial imprime a marca da exclusão, na qual a força de trabalho é dicotomizada em trabalhadores centrais e periféricos, desempregados e excluídos, dividindo também a parcela de apreensão do conhecimento e a utilização de tecnologias, gerando relações desiguais de poder pelo saber e pelo controle econômico, colocando no topo da escala os empregados das grandes empresas, seguidos dos trabalhadores do setor informal, cujo trabalho é precário e parcial. No extremo inferior da escala estão os desempregados, muitos dos quais não mais conseguirão voltar ao mercado de trabalho, por constituírem a classe de desempregados vítimas do denominado “desemprego estrutural” (Medeiros e Rocha, 2004, p. 68)

Atualmente, estamos experienciando a Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela ampla disseminação da internet, pelo avanço da Inteligência Artificial e pelo surgimento de novas ferramentas de comunicação, como redes sociais, smartphones e assistentes virtuais. Santos e Jakobsen relatam a forma que esta revolução impactou as formas de trabalhando, substituindo a mão de obra humana por máquinas.

A adoção da quarta revolução industrial visa a um novo período de acumulação capitalista com a substituição cada vez mais importante da mão de obra humana por máquinas como as chamadas “Fábricas Inteligentes”, em que programas de informática as podem controlar com pouca intervenção humana e com a possibilidade de os consumidores poderem interferir no formato e qualidade dos bens a serem produzidos. Algumas transformações nas áreas de serviços como as plataformas, os aplicativos e teletrabalho são apenas a antessala de transformações que estão por vir e se tornar permanentes. [...] (Oliveira e Pochmann, 2020, p. 10)

Para Sara Guindo e Pompeyo Gabriel essa revolução é global e muito mais rápida, com um enorme impacto em todos os países:

“En comparación con las otras revoluciones industriales, la cuarta obtiene su energía de la abundancia de datos ("big data") combinada con la tecnología, concretamente, con algoritmos, inteligencia artificial y capacidad informática. Consecuentemente, hay una diferencia muy importante con las otras tres revoluciones industriales que iniciaron la oleada revolucionaria (entre otros importantes elementos) a través de la introducción del vapor, electricidad y ordenadores. Al girar la cuarta revolución industrial en la abundancia de datos ('datificación'), lógicamente, su característica principal hace que esta

revolución sea mundial (globalizada), mucho más rápida en su avance y con un impacto enorme en todos los países, economías, sociedades y medio ambiente. Todo ello evidencia que la transformación digital es absoluta, pero igual de absoluto debe ser el respeto de los derechos fundamentales, colocándose la tecnología al servicio de la humanidad (y no la humanidad al servicio de la tecnología) (Guindo e Gabriel, 2023, p. 417).”²

Cavalcante e Silva refletem que a Revolução Industrial é um marco que vai além da tecnologia aplicada à produção:

A Revolução Industrial vai além da ideia de grande desenvolvimento dos mecanismos tecnológica aplicados à produção, na medida em que: consolidou o capitalismo; aumentou de forma rapidíssima a produtividade do trabalho; originou novos comportamentos sociais, novas formas de acumulação de capital, novos modelos políticos e uma nova visão do mundo; e talvez o mais importante, contribuiu de maneira decisiva para dividir a imensa maioria das sociedades humanas em duas classes sociais opostas e antagônicas: a burguesia capitalista e o proletariado. (Cavalcante e Silva, 2011, p. 4, online)

A quarta revolução impulsionou o crescimento do teletrabalho e teve um impacto significativo nas relações laborais, exigindo maior qualificação dos profissionais e a reestruturação dos ambientes corporativos. Ricardo Antunes considera que com o trabalho digital a relação entre os empregados e o ambiente de trabalho se torna complicada:

Essa relação entre trabalhadores e local de trabalho torna-se mais complicada quando as matérias-primas com as quais as pessoas trabalham são a informação – algo que pode ser manipulado remotamente. A ferramenta, nesse caso, não seria mais uma pá, um arado ou uma máquina em uma fábrica, mas sim dispositivos que podem armazenar e transmitir informação de maneira instantânea. Um trabalhador sempre desempenha trabalho no tempo e no local em que habita, mas, de repente, seu trabalho também é feito simultaneamente em outro lugar. (Antunes, 2020, p. 47)

No Brasil, o trabalho à distância começou em 1997, recebendo reconhecimento formal com o Projeto de Lei nº 4.505, de 2008, e mais tarde com a promulgação da Lei nº 12.551, de 2011, que regulamentou esse tema no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com a Reforma Trabalhista de 2017, a CLT recebeu um capítulo específico sobre teletrabalho.

² Em comparação com as outras revoluções industriais, a quarta vai buscar a sua energia à abundância de dados (“big data”) combinada com tecnologia, nomeadamente algoritmos, inteligência artificial e poder de computação. Consequentemente, existe uma diferença muito importante em relação às outras três revoluções industriais que iniciaram a onda revolucionária (entre outros elementos importantes) através da introdução do vapor, da eletricidade e dos computadores. Como a quarta revolução industrial gira em torno da abundância de dados (“datificação”), logicamente, a sua principal característica torna esta revolução mundial (globalizada), muito mais rápida no seu progresso e com um enorme impacto em todos os países, economias, sociedades e ambiente. Tudo isto mostra que a transformação digital é absoluta, mas igualmente absoluto deve ser o respeito pelos direitos fundamentais, colocando a tecnologia ao serviço da humanidade (e não a humanidade ao serviço da tecnologia).

A pandemia de Covid-19 acelerou a adoção do trabalho remoto como uma medida de proteção à saúde pública, visando conter a propagação do vírus. O trabalho à distância se tornou a norma em diversas empresas, que passaram a utilizar plataformas digitais para facilitar a comunicação entre os trabalhadores e os usuários. Bridi expõe observações sobre a dificuldade de adequação ao teletrabalho:

[...] Com a finalidade de achatar e alargar a curva de contaminação para não provocar o colapso do sistema de saúde, os governos de todos os países atingidos recomendaram a ampliação do trabalho remoto. Com essa pandemia, portanto – que escancarou o que diversos cientistas sociais vinham alertando sobre os problemas climáticos e de saúde mundial –, houve crescimento exponencial desse tipo de trabalho. A saída de muitas empresas, universidades e escolas foi a de buscar instituir o trabalho remoto emergencial. Diversas dificuldades foram enfrentadas pelos trabalhadores e empresas para realizar uma adaptação rápida, visto não contar, muitas vezes, com computadores, notebooks ou tablets, além da qualidade de conexão à internet e qualificação para o seu exercício do trabalho remoto. (Oliveira e Pochmann, 2020, p. 173)

Após a pandemia, muitas organizações adotaram modelos de trabalho híbrido e investiram em novas tecnologias e ferramentas de produtividade. Ricardo Antunes traz algumas considerações pertinentes sobre essa situação e o momento histórico:

Hoje, há aproximadamente 50 milhões de pessoas registradas em plataformas de trabalho digital, em um mercado que ultrapassou 4 bilhões de dólares em transações. Todos esses trabalhadores em potencial devem, é claro, ir para casa todas as noites. Eles ainda têm de interagir com uma máquina física, que eles - em algum momento - conectam em uma parede em algum lugar. Entretanto, a capacidade de rapidamente transmitir, mediar ou correalizar trabalho em outros locais significa que algo mudou. A despeito de estarem ligados aos locais onde vivem, os trabalhadores podem agora fazer trabalho digital, que se origina de qualquer lugar (Antunes, 2020, p. 50).

Segundo pesquisa do IBGE (2022), mais de 7 milhões de trabalhadores, trabalharam remotamente no Brasil, nota-se que mesmo com o fim da pandemia de Covid-19 diversas empresas optaram pela modalidade de teletrabalho, ainda que em carácter parcial.

Bridi delibera claramente sobre o desafio quanto à limitação de jornada do trabalhador:

[...] Um dos desafios que essa modalidade traz refere-se justamente quanto à limitação do tempo de trabalho, uma vez que o trabalhador se mantém 24 horas conectado com a empresa por meio das várias plataformas ou aplicativos. (Oliveira e Pochmann, 2020, p. 174)

Porém, com os avanços tecnológicos, inúmeros trabalhadores são contatados fora do expediente por meio de plataformas digitais, resultando na violação dos limites

legais de jornada e horas extras. Essa violação impacta diretamente no direito à desconexão e na saúde do trabalhador, que passa horas trabalhando até mesmo fora do seu local de trabalho.

2. DIREITO À DESCONEXÃO

O direito ao descanso, constitui-se a partir de intensas lutas de classe, especialmente durante a Revolução Industrial, período em que os trabalhadores eram submetidos a condições de vida e labor extremamente desgastantes.

As tecnologias digitais avançaram de forma significativa após a pandemia do Covid-19. Antunes traz um conceito de plataformas digitais:

Além disso, consideramos as plataformas como infraestruturas digitais que são, ao mesmo tempo, meios de produção e meios de comunicação, servindo tanto para trabalhar quanto para interagir, sendo um *locus* de atividades de comunicação e trabalho [...] (Antunes, 2020, p. 95).

No cenário atual, as tecnologias de comunicação e a constante conectividade transformaram a forma como o trabalho é realizado. Com a grande popularização do *home office* e ampliação dos meios de contato (como e-mails, redes sociais profissionais, mensagens instantâneas), muitos trabalhadores vivem em um ciclo de disponibilidade excessiva diariamente.

Essa condição gera uma falta de limites entre a vida profissional e pessoal, comprometendo seu direito ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer e à vida privada.

O trabalho em casa aproximou negativamente a relação entre a vida pessoal e profissional do empregado, intensificando o problema da hiperconexão, ou seja, o impasse para conseguir controlar a jornada de trabalho e o respeito aos intervalos para alimentação, descanso, domingos e feriados.

As tecnologias são utilizadas para comunicação entre empregador e empregado, porém muitas vezes são utilizadas além do âmbito do trabalho, fazendo parte da vida privada do trabalhador, que utiliza esses meios tanto para o lazer quanto para o trabalho.

Nesse sentido, os instrumentos tecnológicos se por um lado permitem que o trabalho seja mais flexível e produtivo, por outro, elas são responsáveis pela sobrecarga, pois através desses meios, os empregados podem ser encontrados em qualquer lugar e momento.

A utilização inadequada das plataformas digitais, quando excede os limites de um uso equilibrado, compromete os direitos fundamentais do trabalhador, como o descanso e lazer. É indispensável que o empregado se desligue completamente das atividades laborais fora do período destinado à jornada laborativa.

Neste sentido, visando adaptar a legislação pátria ao novo panorama mundial em que as relações de trabalho estão adotando práticas cada vez mais flexíveis, a Reforma Trabalhista, com o advento da Lei 13.467/2017, introduziu o Teletrabalho no corpo da CLT, no entanto, regulamentou de maneira genérica os limites da jornada e o direito ao descanso.

Com a introdução do teletrabalho como uma nova modalidade laboral, é imprescindível dar mais atenção aos trabalhadores desta categoria, visto que realizam o ofício em qualquer ambiente e horário, o que pode infringir os direitos ao descanso do empregado.

De tal modo, não obstante a existência de regulamentação específica, a modalidade de teletrabalho suscita debates acerca da jornada laboral, tendo em vista a contínua sujeição dos trabalhadores ao labor extraordinário.

Além disso, o artigo 75-B, § 5º, da CLT, estabelece que o uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada não constitui tempo à disposição, salvo em casos específicos, o que se torna uma brecha para legitimar a disponibilidade permanente do trabalhador, *in verbis*:

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.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Brasil, 1943, *online*).

Sobre o direito à desconexão tem-se o seguinte entendimento:

A ideia do direito à desconexão assenta-se basicamente no direito ao não-trabalho, ou seja, o direito que o trabalhador tem de não trabalhar fora do seu horário de expediente, assim como, não ter interrompido os seus horários livres, de lazer ou de férias, por conta de chamados do seu empregador (Rocha, Janotti e Enos, 2020, p.3).

O direito à desconexão não é abordado especificamente na legislação brasileira, porém a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu Capítulo II, Seção II, trata sobre a jornada de trabalho do empregado e o limite de horas extras, *in verbis*:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer

atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Brasil, 1943, *online*).

A disponibilidade excessiva ao trabalho tem se tornado cada vez mais comum após o avanço das plataformas digitais. A tecnologia possibilita ao empregador a chance de manter o empregado sob controle mesmo estando fora do ambiente de trabalho, mantendo contato constante para tratar de assuntos laborais, violando assim o direito de desconexão do trabalhador.

Em termos práticos, o direito a desconexão relaciona-se com a qualidade de vida fora do trabalho, é o direito de não receber telefonemas, e-mails ou mensagens fora do horário laborativo, devendo ser respeitado o direito ao repouso, lazer, à vida em família e em sociedade que o trabalhador possui.

A Constituição Federal estabelece em seu artigo 7º, inciso XIII, a limitação da jornada de trabalho:

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 (Brasil, 1988, *online*).

Assinala-se, assim, que, embora exista regulamentação que visa proteger o empregado com a devida limitação da duração do trabalho, esta não tem sido efetivamente observada, pois o trabalhador continua conectado respondendo mensagens, e-mails e atendendo ligações, fora do horário de sua jornada, estando seu direito à desconexão violado.

A falta desse direito ocorre quando o empregador exige a conexão do empregado em período integral, e este por receio de ser dispensado se permite permanecer conectado e sempre em alerta.

Quando o empregado se encontra em permanente regime de sobreaviso, torna-se inviável o efetivo descanso e desligamento das demandas laborais, e isso se dá pela necessidade de manter o sustento da família e o próprio, submetendo-se a jornadas extremamente exaustivas.

Nesse contexto, cumpre enfatizar que essa ausência de desconexão pode

causar uma grande insegurança ao trabalhador, temendo que se não estiver o tempo todo disponível, teria sua produtividade questionada e consequentemente a perda do emprego.

Em pesquisa realizada pelo IBGE (2020), analisou-se que parcela significativa dos trabalhadores desempenha atividades de teletrabalho durante seus períodos de descanso, a partir das respostas obtidas, ficou constatado que aproximadamente 50% dos entrevistados já exerceram funções relacionadas ao teletrabalho aos sábados, 37% aos domingos e 61% em feriados.

Para Sara Guindo e Pompeyo Gabriel, 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 establecido (Guindo e Gabriel, 2023, p. 87).³

O direito à desconexão do trabalho deve ser garantido a todos os empregados, pois trata-se de elemento essencial à manutenção de uma relação laboral equilibrada entre empregado e empregador, além de influenciar diferentes esferas da vida do trabalhador - pessoal, social e profissional.

Outrossim, ao reconhecer o direito à desconexão do empregado permitindo que ele desfrute de períodos reais de descanso, o empregador também se beneficia, visto que terá um trabalhador mais produtivo e com mais qualidade nas atividades desempenhadas.

Atualmente, as jurisprudências trabalhistas têm reconhecido o direito à desconexão do trabalho por meio de decisões judiciais recentes, condenando empregadores ao pagamento de indenizações quando constatada a violação do direito à desconexão, *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**

³ Uma das barreiras mais importantes é constituída pela desconexão digital, ou melhor, pelo espaço de tempo que decorre desde o término da jornada de trabalho do empregado até o dia seguinte ou o momento em que este deva retomar suas atividades, em cumprimento do horário e da jornada estabelecidos.

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'. (RO-0000694-05.2011.5.01.0042, TRT 1ª Região, 7ª Turma, Relatora Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Publicado no DEJT de 16 de janeiro de 2013). (TRT 1ª REGIÃO, 2013, online) (negrita-se)

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. **A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão.** (TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, AIRR nº 2058- 43.2012.5.02.0464. Publicação: 27/10/2017). (TST, 2017, online) (negrita-se)

EMENTAS: 1. RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO RECONHECIDO. In casu, competência 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 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. (ROT 1003299-97.2016.5.02.0204 TRT 2ª Região, 4ª Turma, Relatora RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Publicado no DEJT de 05/08/2020). (TRT 2ª REGIÃO, 2020, online) (negrita-se)

Com base nos julgados colacionados, fica evidente a concepção do direito à desconexão como um direito fundamental, considerando que o empregado como a parte mais vulnerável da relação trabalhista, dever ter seu direito ao lazer e descanso assegurado após o encerramento de sua jornada de trabalho.

No entanto, por mais que a jurisprudência já reconheça e aplique decisões favoráveis ao direito à desconexão no ambiente laboral, tal prerrogativa ainda não encontra previsão expressa no ordenamento jurídico.

Diante de todo o exposto, revela-se essencial, no atual cenário da sociedade brasileira, um exame criterioso acerca do direito à desconexão do trabalhador, independentemente da modalidade que esteja inserido, garantindo que não fique à disposição do empregador de forma ininterrupta, resguardando seu direito ao descanso e lazer, incluindo o afastamento das tecnologias de comunicação que viabilizam o contato constante com a empresa.

3. IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A tecnologia, ainda que venha proporcionando avanços relevantes em termos de eficiência e flexibilidade nas relações de trabalho, também acarreta novos riscos à saúde física e mental dos trabalhadores.

Por mais que o adoecimento do trabalhador não tenha iniciado na Quarta Revolução Industrial (era tecnológica), é inegável que essa situação se intensificou com a chegada da tecnologia.

Para Ricardo Antunes, o excesso de disponibilidade do empregado ao trabalho tem tornado o ambiente laborativo em espaço de adoecimento:

A pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundo, assim como a obsessão dos gestores do capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento (Antunes, 2020, p. 146).

Maurício Godinho Delgado assevera que a duração excessiva do trabalho pode causar dano existencial:

Dano existencial: trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período. De fato, a exacerbação na prestação de horas extras, em intensidade desproporcional, atingindo patamares muito acima dos permitidos pelo Direito do Trabalho, de maneira a extenuar física e psiquicamente a pessoa humana, suprimindo-lhe, ademais, o tempo útil que se considera razoável para a disponibilidade pessoal, familiar e social do indivíduo — e desde que essa distorção, na prática contratual trabalhista, ocorra de modo renitente, contínuo e durante lapso temporal realmente significativo —, tudo conduz ao denominado dano existencial, apto a ensejar a indenização prevista no art. 5º, V e X, da Constituição, e no art. 186 do Código Civil (Godinho, 2019, p. 781).

Ao tratar dos prejuízos que a falta de desconexão ao trabalho acarreta à saúde do empregado, cumpre destacar tanto a esfera física quanto a mental, considerando os desgastes psicológicos e enfermidades que podem ser causadas pela sobrecarga das jornadas laborativas.

Os autores Carla Maria Santos Carneiro, Germano Campos Silva e Lila de Fátima Carvalho Ramos, na edição *Relações Sustentáveis de Trabalho*, realizaram uma entrevista com o psiquiatra, psicanalista, médico do trabalho e ergonomista francês Cristophe Dejour, autor da disciplina *Psicodinâmica do Trabalho*. Nesta

entrevista Dejour traz importantes reflexões sobre as doenças mentais advindas do trabalho excessivo:

[...]

O essencial da Psicodinâmica do Trabalho, para a clínica, se interessa inicialmente pelas doenças mentais provocadas pela organização do trabalho. E é por isso que a Psicodinâmica do Trabalho foi chamada de Psicopatologia do Trabalho.

[...]

Então, quando se trabalha, têm-se direitos. Direitos em termos de saúde, ao contrato de trabalho, direitos de aposentadoria. Muitos direitos que estão fundamentalmente relacionados ao trabalho. Divide-se entre contribuição e retribuição de modo que se tem a saúde mental por intermédio de uma relação bem sucedida com trabalho. (Carneiro, Silva e Ramos, 2018, p. 24).

Nestes termos, evidencia-se que a saúde constitui direito fundamental do trabalhador, devendo as organizações laborais adotar medidas eficazes de proteção tanto à integridade física quanto à saúde psíquica do empregado.

A ausência de momentos privados na vida do trabalhador, pode causar doenças como a ansiedade, depressão, obesidade, insônia e esgotamento profissional (Síndrome de Burnout).

A saúde, física e mental do trabalhador no ambiente laboral deve ser considerado um direito fundamental, pois, sem ele não há trabalho digno e decente.

No mais, quando se fala em prejuízo à saúde física do empregado há diversos exemplos para destacar, mas os principais são a obesidade e a insônia. Um trabalhador que se dedica 100% ao ambiente laborativo, até mesmo fora da sua jornada, não tem tempo para se cuidar, ou seja, ocorre a inatividade de atividade física e sedentarismo, o que leva ao aumento de peso e consequentemente ao aparecimento de doenças crônicas, como diabetes, hipertensão e doenças cardiovasculares. Além disso, os distúrbios do sono representam uma das consequências da disponibilidade excessiva, a necessidade de estar sempre alerta, monitorando os dispositivos de comunicação prejudica não só a quantidade de sono, mas também a qualidade.

Sobre o assunto, Standing evidencia:

[...] o mercado global é uma máquina que funciona no esquema de 24/7; nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão; pela noite ou pelo dia. (Standing, 2017)

Nesse contexto, é importante enfatizar que a saúde mental do empregado também é prejudicada diante da sobrecarga laborativa, doenças como a ansiedade,

depressão e esgotamento profissional (Síndrome de Burnout) estão se tornando cada vez mais comuns nos ambientes de trabalho.

A ansiedade decorrente do ambiente de trabalho pode apresentar-se em distintas vertentes. A denominada antecipatória, caracterizada pelo receio de acontecimentos futuros, decorre da expectativa de atendimento a demandas profissionais urgentes, instaurando um estado de constante hipervigilância que se perpetua mesmo durante períodos destinados ao repouso. Por sua vez, a ansiedade de desempenho, definida pelo temor exacerbado de falhar execução das atividades, é intensificada pela monitorização digital constante e pelas métricas de produtividade em tempo real, circunstâncias que fragilizam a autoeficácia profissional e gera ciclos viciosos de preocupação.

A depressão ocupacional, ocorre quando o trabalhador desenvolve quadro depressivo em razão de fatores presentes no ambiente laboral, os quais podem envolver desde condições precárias de trabalho, pressões excessivas por produtividade, ausência de suporte organizacional, até práticas de assédio moral. Em regra, sua manifestação inicial ocorre por meio de sintomas subsindrômicos, como a diminuição do interesse pelas atividades profissionais, a sensação de inadequação no desempenho das funções e o pessimismo direcionado ao desenvolvimento da carreira. Tais manifestações, embora sutis, comprometem de forma significativa a saúde psíquica do trabalhador e, se não adequadamente reconhecidas e tratadas, podem evoluir para quadros clínicos graves, com impacto direto não apenas na vida pessoal do indivíduo, mas também em sua capacidade laboral.

Sobre a *Síndrome de Burn-out* Godinho (2019) caracteriza como “[...] o colapso psíquico e emocional da pessoa humana em decorrência de fatores ambientais do trabalho por ela experimentados.”. O referido autor, associa a Síndrome do Esgotamento Profissional (Síndrome de *Burn-out*), ao rol das doenças ocupacionais, considerando-a resultado do estresse contínuo e das pressões constantes vivenciadas no ambiente de trabalho, frequentemente vinculada a quadros de depressão.

Importante destacar que tal síndrome encontra previsão expressa no Regulamento da Previdência Social presente no Decreto nº 3.048/1999, e posteriormente alterado pelo Decreto nº 6.957/2009, estando incluída no grupo dos “Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho (Grupo V

Da Cid-10)” (Brasil, 2009, *online*).

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, compilados pelo G1, em 2024 o Brasil chegou à marca de mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais, alcançando o maior número em 10 anos.

Afastamentos por transtornos mentais em 2024

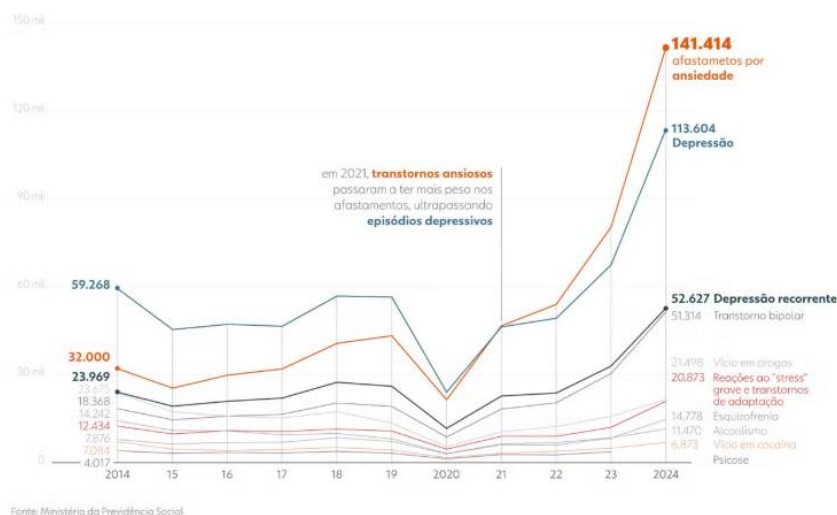


Foto: Luisa Rivas | Arte g1

Conforme o gráfico acima, a maioria dos afastamentos se deram por transtornos mentais. Observa-se, ainda, que a Síndrome de Burnout não está listada, e isso se dá diante da dificuldade de diagnosticar o transtorno, conforme especialistas explicam.

Diante do exposto, com o objetivo de promover a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros, o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego vêm envidando esforços no sentido de conscientizar e fomentar a proteção da saúde mental e física dos empregados.

Por meio do Programa Trabalho Seguro (Resolução CSJT nº 324/2022), o Poder Judiciário trabalhista tem buscado ampliar e difundir a cultura do trabalho decente, assegurando condições adequadas de saúde e bem-estar, a todos os trabalhadores do país.

O Ministério do Trabalho, por meio da atualização da Norma Reguladora nº 1, em agosto de 2024, passou a exigir que todas as empresas brasileiras promovam a avaliação de riscos psicossociais no âmbito da gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A referida atualização tem por finalidade prevenir e reduzir a ocorrência de transtornos mentais e assédios morais, atualmente identificados como os principais fatores de afastamento laboral.

Nos termos da nova regulamentação, espera-se que as empresas implementem políticas mais eficazes, assegurando ambientes de trabalho saudáveis, equilibrados e compatíveis com as demandas contemporâneas dos profissionais, considerando a preservação da saúde física e mental, bem como o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Ressalte-se, ainda, que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado entendimento no sentido de reconhecer a responsabilidade do empregador em casos que envolvem a violação à saúde do trabalhador. Nesse contexto, vêm sendo proferidas decisões que impõem a condenação ao pagamento de indenização por danos morais aos empregados que desenvolveram enfermidades em decorrência de condições laborais inadequadas ou de exigências desmedidas de produtividade. Destacam-se os seguintes julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. DOENÇA OCUPACIONAL.** BANCÁRIO. DOENÇA PSIQUIÁTRICA. EPISÓDIO DEPRESSIVO, REAÇÃO AO STRESS GRAVE SEM SINTOMATOLOGIA PSICÓTICA. ANSIEDADE PAROXÍSTICA EPISÓDICA. ASSALTO EM AGÊNCIA BANCÁRIA PRÓXIMA ÀQUELA EM QUE O AUTOR TRABALHAVA. MEDO DO AUTOR DE SOFRER VIOLÊNCIA EM VIRTUDE DO TRABALHO. **COBRANÇA EXCESSIVA DE META.** CARACTERIZAÇÃO. A discussão dos autos refere-se à caracterização da responsabilidade indenizatória do empregador, diante do desenvolvimento de doença ocupacional por seu empregado, acometido de transtorno depressivo, decorrente de assaltos sofridos em agência próxima da qual trabalhava e em razão da cobrança excessiva de metas. No caso, **evidenciada a redução da capacidade laborativa do reclamante, conforme apurado na prova pericial, em face de doença ocupacional decorrente da atividade laboral, bem como a conduta omissiva do empregador quanto à manutenção de um ambiente de trabalho adequado**, a reparação indenizatória é medida que se impõe, à luz dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Ressalta-se a impossibilidade de revisão dessas premissas fáticas consignadas no acórdão regional, pois, para tanto, seria necessário rever a valoração do conjunto probatório, providência não permitida nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. [...] (RRAg-20607-82.2017.5.04.0331, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/03/2025). (TST, 2025, online) (negrita-se)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. **DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** VALOR DA CONDENAÇÃO. 1. Caso em que restou demonstrado que a reclamante apresentou sintomas decorrentes das **doenças depressão e transtornos de ansiedade e que tais sintomas iniciaram e foram agravados em decorrência do trabalho desgastante, das cobranças excessivas, da tensão emocional e supervisão constante e exagerada por parte da reclamada.** 2. Presente o nexo de causalidade entre a atividade exercida pela autora na reclamada e as doenças que a acometeram, bem como a culpa da reclamada, que não demonstrou a adoção de medidas de saúde e segurança do trabalho, de modo a mitigar os efeitos do trabalho desgastante a que submeteu a

reclamante, exsurge o dever de reparar o dano moral. 3. Pretensão de reforma da decisão recorrida que esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. 4. Indenização por dano moral fixada em R\$ 15.000,00, a qual se mostra compatível com a extensão dos danos, na forma do art. 944 do Código Civil. Agravo de instrumento não provido. (AIRR-486-09.2017.5.19.0010, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 16/10/2020). (TST, 2020, online) (negrita-se)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** O e. TRT concluiu, com base no exame dos elementos de prova, notadamente a prova pericial, que “existe nexa causal entre a moléstia que aflige a autora e o trabalho desempenhado em prol da reclamada”, consignou, para tanto, **que “a reclamante é portadora da Síndrome de Burnout (também chamada de síndrome do esgotamento profissional), que se caracteriza pela manifestação de sintomas de estresse associados ao trabalho”.** Acrescentou que a reclamada “submeteu a reclamante a uma rotina sobrecarregada, **marcada por cobranças excessivas, o que comprometeu sobremaneira a qualidade de vida da empregada, desafiando a preservação do seu equilíbrio mental**”. Nesse contexto, uma conclusão diversa desta Corte, contrariando aquela contida no v. acórdão regional como pretende a parte agravante, no sentido de que a atividade desempenhada na recorrente não contribuiu para o agravamento da patologia constatada, demandaria o reexame do conjunto probatório, atraindo o óbice contido na Súmula nº 126 do TST, segundo a qual é “ Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, ‘b’, da CLT) para reexame de fatos e provas ”, o que inviabiliza o exame da própria matéria de fundo veiculada no recurso de revista. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades, conforme precedentes invocados na decisão agravada. Agravo não provido. [...]. Acrescentou que não há como afastar a indenização substitutiva referente ao período estabilitário, sob o fundamento de que, “ com suporte no item II da Súmula n.º 378 do c. TST, ainda que o benefício previdenciário B-91 tenha cessado em julho de 2019, a reclamante era detentora da estabilidade acidentária, à época da sua dispensa (aplicada em 10/07/2020), em razão da doença de natureza ocupacional constatada, na medida em que os autos dispõem de elementos de prova consistentes que estão a revelar a presença da condição ainda nos dias atuais ”. [...] **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. VALOR ARBITRADO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** O e. TRT fixou o montante indenizatório no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) em razão do dano moral consubstanciado na doença ocupacional acometida pela reclamante - síndrome de burnout. Tendo em vista que o valor ora fixado não está em descompasso com os critérios da razoabilidade e proporcionalidade adotados por esta Corte, não se revelando excessivo, tampouco irrisório à reparação do dano causado à parte reclamante, consideradas as peculiaridades do caso concreto, a decisão recorrida encontra-se em consonância com a diretriz fixada pelo Supremo Tribunal Federal em sede de controle concentrado de constitucionalidade, razão pela qual o recurso não ostenta condições de prosseguimento. [...] Agravo não provido. (AIRR-0000600-02.2022.5.06.0311, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 13/02/2025). (TST, 2025, online) (negrita-se)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO

RECONHECIDA. O recurso de revista não está adequadamente fundamentado, porque não indica ofensa aos arts. 93, IX, da CF, 832 da CLT ou 489 do CPC, como determina a Súmula nº 459 do TST. 2. ASSÉDIO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Segundo concluiu o Tribunal Regional, ficou comprovada a ocorrência de assédio moral, consistente em tratamento rude, frases grosseiras e ridicularização do reclamante perante os colegas. Por outro lado, a prova documental comprova **o diagnóstico de síndrome de burnout, transtorno do pânico e transtorno de estresse pós-traumático, com nexos causais entre as doenças e o trabalho, confirmando a doença ocupacional e configurando a responsabilidade civil da reclamada.** No tocante ao valor das indenizações, verifica-se que está dentro dos limites da razoabilidade e proporcionalidade, considerando as peculiaridades do caso concreto, tais como a gravidade do dano, a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da condenação, não sendo irrisório ou exorbitante. Diante desse contexto, a decisão recorrida não viola os arts. 5º, V, e 7º, XXVIII, da CF e 186 e 944 do CC. 3. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. LIMITAÇÃO TEMPORAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. [...] Por fim, o art. 950 do Código Civil não estabelece limitação temporal para o pagamento da pensão mensal indenizatória por danos materiais decorrentes de doença ocupacional, sendo devido até a cessação da incapacidade ou morte do trabalhador. Estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, o conhecimento da revista encontra óbice na Súmula nº 333/TST e no art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. [...] 2. PENSÃO MENSAL. INCAPACIDADE LABORATIVA. PERÍCIA ANUAL. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. **A perícia médica comprovou a incapacidade parcial e permanente do reclamante para atividades em condições estressoras, justificando a indenização por danos materiais e morais.** A determinação de realização anual de perícia médica para verificar a permanência da incapacidade total ou o percentual atualizado da incapacidade laboral, com o intuito de adequar o valor da pensão mensal, é medida adequada e legal, não configurando ofensa aos artigos 5º, II, da CF, 141 do CPC e 950 do CC. Por outro lado, o não deferimento da constituição de capital foi justificado pela notória capacidade econômica da reclamada e a inserção do reclamante em sua folha de pagamento, afastando a ofensa ao art. 533, § 2º, do CPC. [...] Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-12127-31.2017.5.03.0077, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 09/06/2025). (TST, 2025, online) (negrita-se)

Diante deste cenário, mostra-se imprescindível a efetiva garantia do direito à desconexão do trabalho, assegurando ao empregado a possibilidade de usufruir de seus períodos de descanso sem qualquer forma de constrangimento ou julgamento, a fim de resguardar a saúde física e mental.

CONCLUSÃO

O presente estudo demonstrou que a Quarta Revolução Industrial, marcada pela digitalização intensiva dos processos produtivos e pela hiperconectividade, transformou profundamente as relações de trabalho, instaurando um paradoxo central: ao mesmo tempo em que promoveu maior flexibilidade e eficiência, gerou novas formas de precarização, perceptíveis na diluição das fronteiras entre o tempo de labor e o tempo destinado ao descanso.

A investigação sobre o excesso de disponibilidade evidenciou que, embora a tecnologia represente inegável avanço em termos de produtividade, ela também potencializa a vulnerabilidade do trabalhador, impondo riscos significativos de desgaste físico e mental. Do ponto de vista jurídico, constatou-se a existência de lacunas relevantes no ordenamento brasileiro no que se refere à tutela do direito à desconexão. A legislação trabalhista, embora fixe limites à jornada, mostrou-se insuficiente diante das especificidades do teletrabalho introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, revelando-se incapaz de responder adequadamente às demandas da era digital. A análise da jurisprudência indica que o Poder Judiciário tem reconhecido a hiperconectividade como modalidade de trabalho extraordinário não remunerado, mas a ausência de regulamentação específica compromete a uniformidade e a efetividade das decisões.

No campo da saúde ocupacional, os dados examinados confirmam que a supressão do direito à desconexão constitui fator determinante para o aumento de transtornos mentais e físicos relacionados ao trabalho. O crescimento expressivo dos afastamentos por doenças psíquicas (mais de 470 mil em 2024) ilustra o impacto direto da cultura da disponibilidade permanente no cenário laboral brasileiro. Evidencia-se, assim, que a legislação atual não acompanha a velocidade das transformações tecnológicas, perpetuando jornadas invisíveis e práticas abusivas. É imprescindível que o debate ultrapasse a esfera judicial e se projete no âmbito legislativo e organizacional, de modo a assegurar uma proteção efetiva ao trabalhador.

Nesse sentido, recomenda-se: a criação de regulamentação específica para o direito à desconexão, com parâmetros objetivos de limitação da jornada no teletrabalho; a inserção, em instrumentos coletivos, de cláusulas que garantam períodos reais de descanso e vedem a exigência de disponibilidade contínua; a

implementação, pelas empresas, de políticas internas que restrinjam contatos fora do expediente, exceto em situações excepcionais previamente definidas; o desenvolvimento de programas de saúde ocupacional voltados à prevenção de doenças relacionadas à hiperconexão; e a consolidação de uma cultura organizacional que valorize a qualidade de vida do trabalhador como elemento estratégico de produtividade sustentável.

Conclui-se, portanto, que a efetivação do direito à desconexão não representa obstáculo ao progresso tecnológico ou à competitividade econômica, mas condição essencial para um desenvolvimento sustentável que respeite a dignidade humana e preserve a saúde integral dos trabalhadores. A conformação de relações laborais equilibradas na era digital constitui um dos grandes desafios contemporâneos, exigindo a mobilização conjunta de legisladores, empregadores, sindicatos e sociedade civil na construção de um modelo de trabalho decente e socialmente justo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A EVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS ATÉ AO TELETRABALHO. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-evolucao-da-tecnologia-nas-relacoes-empregaticias-ate-ao-teletrabalho/> . Acesso em: 29 abr. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 2ªed. São Paulo: Ed. Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.** 1ª ed. São Paulo: Ed. Boitempo, 2020.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **DECRETO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL Nº 6.957, DE 9 DE SETEMBRO DE 2009** - Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6957.htm . Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **DECRETO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL Nº 3.048, DE 6 DE MAIO DE 1999** - Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm . Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **RESOLUÇÃO CSJT Nº 324, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2022** - Dispõe sobre o Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho Programa Trabalho Seguro e dá outras providências. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197202/2022_res0324_csjt.pdf?sequence=2 . Acesso em: 11 out. 2025.

CAVALCANTE, Z. V.; SILVA, M. L. S. A importância da Revolução Industrial no mundo

da tecnologia. Anais Eletrônico, VII EPCC, CESUMAR, 2011. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf. Acesso em: 01 mai. 2025.

CARNEIRO, Carla Maria Santos; SILVA, Germano Campos; RAMOS, Lila de Fátima Carvalho. **Relações sustentáveis de trabalho: diálogos entre o Direito e a Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml> . Acesso em: 31 ago. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualização conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18º ed.- São Paulo: Ed. LTr, 2019.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Cláudio Jannotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes **O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano**. In: Revista Direitos Sociais e políticas públicas, v. 8, n.2, mai.- ago./2020, p. 439-471. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/38451> . Acesso em: 31 ago. 2025.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 17 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Teletrabalho em tempos de pandemia – avaliação dos impactos para os trabalhadores**. 2020. Disponível em: <https://assibge.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-Avalia%C3%A7%C3%A3o-dos-impactos-para-os-trabalhadores-do-IBGE-ASSIBGE-SN-2.pdf> . Acesso em: 30 ago.2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**. 2022 https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/448a4b1b10d3cba64647966eb2772316.pdf . Acesso em: 01 mai.2025.

MEDEIROS, S, M.; ROCHA, S. M. M. Considerações sobre a terceira Revolução Industrial e a força de trabalho em saúde em Natal. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/630/63042999016.pdf>. Acesso em: 01 mai.2025.

NARDON, B. **Como a tecnologia tornou-se protagonista na geração de empregos**. Disponível em: <https://mittechreview.com.br/como-a-tecnologia-tornou-se-protagonista-na-geracao-de-empregos/> . Acesso em: 29 abr.2025.

Novas medidas de proteção à saúde mental no trabalho entram em vigor a partir de maio de 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/hu-ufpi/comunicacao/noticias/novas-medidas-de-protecao-a-saude-mental-no-trabalho-entram-em-vigor-a-partir-de-maio-de-2025> . Acesso em: 30 ago.2025.

OLIVEIRA ANDRADE DALILA; POCHMANN MARCIO. **A DEVASTAÇÃO DO TRABALHO. A CLASSE DO LABOR NA CRISE DA PANDEMIA**. Brasília DF: Gráfica e Editora Positiva, 2020.

POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO SARA GUINDO MORALES. **Desafío tecnológico en el derecho del trabajo en la era de la cuarta revolución industrial**. [s.l.] Atelier Libros S.A., 2023.

SANTOS, Lourival S.; ARAÚJO, Ruy B. A Revolução Industrial. [S. l.: s. n.]: s.d. Disponível em: https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalogo/10264518102016Historia_economica_geral_e_do_brasil_Aula_03.pdf. Acesso em: 01 mai. 2025.

Setembro Amarelo: a saúde mental no trabalho é fundamental na prevenção do suicídio. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/setembro-amarelo-a-saude-mental-no-trabalho-e-fundamental-na-prevencao-do-suicidio> . Acesso em: 3 set. 2025.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. 1ª edição. Belo Horizonte: Autêntica editora, 2017

TRT 2ª Região. 4ª Turma, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, **ROT 1003299-97.2016.5.02.0204**. Inteiro teor. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/70100f4ec73652bb9e5897d9b63279f2> . Acesso em: 30 ago. 2025

TRT 1ª Região. 7ª Turma. Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, **RO-0000694-05.2011.5.01.0042**. Inteiro teor. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/454488/1/00006940520115010042%2316-01-2013.pdf> . Acesso em: 30 ago. 2025

TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, **AIRR 2058-43.2012.5.02.0464**. Inteiro teor. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> . Acesso em: 30 ago. 2025

TST. 3ª Turma. Relator: Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, **RRAg-20607-82.2017.5.04.0331**. Inteiro teor. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> . Acesso em: 30 ago. 2025

TST. 2ª Turma. Relatora: Ministra Delaide Miranda Arantes, **AIRR-486-09.2017.5.19.0010**. Inteiro teor. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> . Acesso em: 30 ago. 2025

TST. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros, **AIRR-0000600-02.2022.5.06.0311**. Inteiro teor. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> . Acesso em: 30 ago. 2025

TST. 8ª Turma. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, **AIRR-12127-31.2017.5.03.0077**. Inteiro teor. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> . Acesso em: 30 ago. 2025