

O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO: DESAFIOS JURÍDICOS DA PREVENÇÃO DO BURNOUT E DA MENSURAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO ÂMBITO DA NR-01

Lídia Nara Santos Barbosa¹

Alana Cristina Queiroz Da Silva²

RESUMO

O presente trabalho analisa os desafios jurídicos relacionados ao direito à desconexão no teletrabalho, com ênfase na prevenção da Síndrome de Burnout e na mensuração dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho previstos na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). A pesquisa parte da constatação de que a intensificação do trabalho remoto no Brasil, especialmente após a pandemia da Covid-19, revelou lacunas normativas significativas quanto aos limites da jornada laboral e à proteção da saúde mental dos teletrabalhadores. Por meio de uma metodologia qualitativa, exploratória e descritiva, com abordagem interdisciplinar de base jurídica, examinam-se a regulamentação do teletrabalho pela CLT, os fundamentos constitucionais do direito à desconexão, a natureza da Síndrome de Burnout como fenômeno ocupacional classificado na CID-11 e como agravo relacionado ao trabalho nos termos da Portaria GM/MS nº 1.999/2023, a aplicabilidade do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) frente aos fatores de risco psicossociais e as experiências da França, da Espanha e de Portugal. Parte-se da hipótese de que a proteção constitucional à saúde, ao descanso e à dignidade do trabalhador, a regulamentação celetista e a inclusão dos fatores de risco psicossociais no GRO/PGR da NR-01, permitem a construção de deveres preventivos empresariais voltados à limitação da hiperconectividade, sem prejuízo da necessidade de regulamentação específica. Conclui-se que o ordenamento brasileiro ainda carece de normatização sobre o direito à desconexão, embora a alteração da NR-01 pela Portaria MTE nº 1.419/2024, com vigência normativa a partir de 26 de maio de 2026, nos termos da Portaria MTE nº 765/2025, e os projetos de lei em tramitação sinalizem avanços.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito à desconexão. Síndrome de Burnout. Riscos psicossociais. NR-01. Saúde mental do trabalhador. Compliance trabalhista.

Abstract

This study analyzes the legal challenges related to the right to disconnect in telework, with emphasis on the prevention of Burnout Syndrome and the measurement of psychosocial risk factors provided for in Regulatory Standard No. 01 (NR-01). The research starts from the finding that the intensification of remote work in Brazil, especially after the Covid-19

¹ Graduanda em Direito Pela Faculdade de Gestão e Inovação – FGI

E-mail: lidia.barbosa@aluno.faculdadefgi.online

² Professora do Curso de Direito Pela Faculdade de Gestão e Inovação - FGI

E-mail: alana.silva@prof.faculdadefgi.online

pandemic, revealed significant regulatory gaps regarding working hours limits and the protection of teleworkers' mental health. Through a qualitative, exploratory and descriptive methodology, with an interdisciplinary legal approach, this study examines the regulation of telework under the CLT, the constitutional foundations of the right to disconnect, the nature of Burnout Syndrome as an occupational phenomenon classified in ICD-11 and as a work-related condition under Ordinance GM/MS No. 1.999/2023, the applicability of the Risk Management Program (PGR) in light of psychosocial risk factors, and the experiences of France, Spain and Portugal are examined. The hypothesis is that the constitutional protection of health, rest and the dignity of the worker, the CLT regulations and the inclusion of psychosocial risk factors in the GRO/PGR of NR-01, allow for the construction of preventive corporate duties aimed at limiting hyperconnectivity, without prejudice to the need for specific legislation. It is concluded that the Brazilian legal system still lacks specific regulations on the right to disconnect, although the amendment of NR-01 by Ordinance MTE No. 1.419/2024, with normative enforcement from May 26, 2026, pursuant to Ordinance MTE No. 765/2025, and pending bills signal advances.

Keywords: Telework. Right to disconnect. Burnout Syndrome. Psychosocial risks. NR-01. Worker's mental health. Labor compliance.

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de informação e comunicação alcançou diversas áreas da vida em sociedade, entre as quais se destaca a organização do trabalho. Diante desses recursos, a modalidade de teletrabalho foi implantada no Brasil de forma mais ampla a partir da reforma trabalhista de 2017 e de forma muito mais intensa na pandemia da Covid-19.

O teletrabalho trouxe flexibilização às formas de trabalho, contudo, apresentou desafios jurídicos e sociais no que diz respeito à limitação da jornada e ao direito à desconexão, de modo a garantir que a dignidade humana fosse preservada na relação de trabalho.

O controle e o limite da jornada no teletrabalho ainda não estão plenamente regulamentados na legislação brasileira, lacuna essa que tem sido preenchida por decisões judiciais e pela aplicação de direitos fundamentais.

Entretanto, a expansão acelerada dessa modalidade sem regras específicas pode acarretar sobrecarga e gerar doenças ocupacionais, como é o caso da síndrome de Burnout. Neste contexto, a presente pesquisa justifica-se pela necessidade premente de compreender os impactos jurídicos e sociais do teletrabalho no Brasil, especialmente após a intensificação dessa modalidade e a consolidação da transformação digital nas relações de trabalho. O fenômeno do trabalho remoto trouxe inúmeros benefícios, como a flexibilidade e

a redução de custos, mas também revelou novos riscos à saúde do trabalhador, em especial os riscos psicossociais, que se manifestam pelo aumento do adoecimento ocupacional.

A ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso fomentou o debate jurídico sobre o chamado direito à desconexão, que corresponde à prerrogativa de o trabalhador não ser permanentemente exigido por demandas profissionais em seu período de repouso, preservando sua saúde física e mental.

No Brasil, esse debate se conecta diretamente com a aplicação da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), que trata das disposições gerais de saúde e segurança no trabalho, incluindo o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e a avaliação de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A lacuna normativa em torno da mensuração desses riscos, associada à ausência de disciplina legal específica sobre o direito à desconexão, torna indispensável um estudo aprofundado sobre os desafios jurídicos, a necessidade de políticas empresariais de compliance trabalhista e a atuação estatal na prevenção de doenças ocupacionais. Esta pesquisa pretende responder ao seguinte questionamento: "Quais são os limites e possibilidades de efetivação do direito à desconexão no teletrabalho brasileiro diante da ausência de lei específica, da regulamentação celetista do trabalho remoto e da exigência de gerenciamento dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito da NR-01?"

Parte-se da hipótese de que, embora o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possua lei específica sobre o direito à desconexão, a proteção constitucional à saúde, ao descanso e à dignidade do trabalhador, a regulamentação do teletrabalho pela CLT e a inclusão dos fatores de risco psicossociais no GRO/PGR da NR-01, permitem a construção de deveres preventivos empresariais voltados à limitação da hiperconectividade, sem prejuízo da necessidade de regulamentação legislativa específica.

Para responder a este problema, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar os desafios jurídicos relacionados à efetivação do direito à desconexão no teletrabalho, com ênfase na prevenção do burnout e na mensuração dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho previstos na NR-01.

Os objetivos específicos incluem: (i) examinar a regulamentação do teletrabalho no Brasil e seus impactos sobre a duração do trabalho; (ii) analisar o direito à desconexão como decorrência dos direitos fundamentais à saúde, ao descanso, à intimidade e à dignidade do trabalhador; (iii) investigar a relação entre hiperconectividade, burnout e fatores de risco

psicossociais relacionados ao trabalho; e (iv) avaliar os limites e possibilidades de aplicação da NR-01 e do PGR na prevenção de riscos psicossociais no teletrabalho.

Com base nas discussões teóricas, a metodologia utilizada será qualitativa de natureza exploratória e descritiva, com pesquisa bibliográfica, documental, análise normativa e jurisprudencial. A abordagem é crítica e interdisciplinar, com eixo principal no Direito do Trabalho, relacionando-o à Medicina do Trabalho, à Psicologia Organizacional e às Políticas Públicas, com vistas a compreender a complexidade do fenômeno.

Este trabalho realiza uma revisão da literatura acerca do tema, por meio de uma abordagem prática do início do teletrabalho no Brasil e de seu conceito. Na sequência, precede-se à análise da legislação brasileira acerca do tema, ao estudo da Síndrome de Burnout e dos fatores de risco psicossociais no Brasil, bem como da aplicação da NR-01 e do Programa de Gerenciamento de Riscos. Por fim, exploram-se as experiências internacionais e a situação atual do Brasil e suas perspectivas, de modo a apresentar as conclusões e propostas de melhorias para o Brasil acerca do tema.

METODOLOGIA

Para responder ao problema de pesquisa, este trabalho utilizou uma metodologia qualitativa, com fins exploratórios e descritivos. A opção por essa abordagem se justificou pela necessidade de analisar o direito à desconexão no teletrabalho e a gestão dos riscos psicossociais. Como se trata de um fenômeno complexo, a investigação exigiu uma compreensão interpretativa e interdisciplinar, que conectasse o Direito do Trabalho, a Medicina do Trabalho e a Psicologia Organizacional, mantendo o eixo principal de análise jurídica.

O desenvolvimento da pesquisa estruturou-se a partir de quatro frentes principais. Inicialmente, realizou-se uma pesquisa bibliográfica baseada em doutrina, teses, dissertações e artigos científicos para fundamentar os conceitos de teletrabalho, de hiperconectividade e do direito à desconexão como uma garantia fundamental à saúde do trabalhador. Em seguida, a pesquisa documental envolveu a análise de diretrizes de órgãos oficiais, com destaque para os relatórios da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a Síndrome de Burnout (CID-11) e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na etapa de análise normativa, o foco se voltou para o exame do ordenamento jurídico brasileiro, englobando a Constituição Federal, as alterações da CLT promovidas pelas Leis n.º 13.467/2017 e n.º 14.442/2022, e as diretrizes de saúde ocupacional previstas na NR-01 por

meio do PGR. Paralelamente, realizou-se um estudo comparado com as legislações da França, da Espanha e de Portugal.

Por fim, a análise jurisprudencial teve caráter exemplificativo e qualitativo, com foco em decisões recentes do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre controle de jornada em teletrabalho, horas extras, possibilidade de fiscalização indireta por meios digitais e responsabilidade civil decorrente de adoecimento ocupacional. Os julgados foram selecionados por meio de pesquisa nos sistemas de busca dos respectivos tribunais, com as palavras-chave "teletrabalho", "home office", "controle de jornada", "burnout" e "riscos psicossociais", priorizando decisões prolatadas entre 2020 e 2025. Por meio das informações obtidas e analisadas, foi possível confrontar a legislação com as exigências técnicas da NR-01 para propor soluções que protejam a saúde mental no ambiente virtual.

1. DISCUSSÃO E DESENVOLVIMENTO

1.1 Marco Teórico

O teletrabalho é um tema contemporâneo e em constante debate no campo jurídico do Direito do Trabalho, em razão de seu uso crescente e da ausência de regulamentações adequadas quanto à sua desconexão, o que pode resultar em afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

Esta modalidade de trabalho é aquela realizada pelos empregados diretamente de suas residências, modalidade esta que foi adotada, no Brasil, de forma intensa após a pandemia da Covid-19, apesar de sua prévia regulamentação com a reforma trabalhista de 2017. Diante das legislações proibitivas de aglomerações e de trabalhos presenciais, e com a necessidade de continuidade na prestação de serviços, diversas empresas adaptaram suas atividades para que parte delas fosse realizada em casa.

1.1.1 Evolução Histórica do Teletrabalho e suas Características

O Teletrabalho é uma consequência da revolução tecnológica e de sua inclusão nas relações de trabalho, tendo se desenvolvido no Brasil e no mundo a partir do crescimento, da modernização e da inovação dos meios de comunicação.

Segundo Martos, Santos e Barufi (2025), a primeira observação dessa modalidade ocorreu no século XIX, quando o telégrafo foi utilizado na coordenação de equipes de uma ferrovia, momento em que se ouviu falar em trabalho remoto pela primeira vez. Ainda, segundo os mesmos autores, o termo teletrabalho foi utilizado pela primeira vez em 1973, por Jack Nilles, que criou a ideia de levar o trabalho até o trabalhador.

No contexto brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trazia em seu artigo 6º que o trabalho realizado no domicílio, equivalia ao realizado na empresa, desde que houvesse relação de emprego. A Lei nº 12.551/2011 modificou tal artigo para incluir a expressão “realizado à distância”. Além disso, tal legislação incluiu o parágrafo único, o qual determina que as ordens e a supervisão realizadas por meios digitais têm o mesmo valor jurídico que teriam se fossem realizadas pessoalmente (Brasil, 2011).

Assim, há alguns anos, o teletrabalho tem sido admitido no Brasil, mas somente em 2017, pela reforma trabalhista, na qual foram incluídos os artigos 75-A a 75-E na CLT, por meio da Lei n. 13.467, é que houve a verdadeira legalização da modalidade (Brasil, 2017). Posteriormente, em 2022 houve nova alteração com a Lei n. 14.442 que modificou os artigos 75-B e 75-C da CLT.

As características do teletrabalho podem ser visualizadas a partir de seus conceitos. Segundo Kitanishi (2019), assim a Organização Internacional do Trabalho (OIT) contribuiu para a conceituação do instituto da seguinte forma:

Em suma, a OIT definiu o teletrabalho como aquele executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não mantém contato pessoal com colegas, devendo, ainda, ser desenvolvido com o auxílio de tecnologias de comunicação e transmissão de dados (art. 1º). Previu ainda que deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º).

O teletrabalho, segundo Rediniz (2019) é aquele que ocorre fora do estabelecimento comercial, com a utilização de meios de tecnologia, mas desde que não configure um trabalho externo. Segundo o mesmo autor, é necessário que o empregado tenha conhecimento acerca do uso das tecnologias necessárias e que o trabalho possa, especificamente, ser realizado fora da empresa. O autor ainda afirma que a presença do empregado na empresa para atividades específicas, não retira a caracterização do teletrabalho.

De acordo com Delgado e Delgado (2017, p. 138) o teletrabalho é aquele realizado fora do estabelecimento da empresa com o uso de tecnologias e a presença não habitual do empregado na empresa não desconfigura a situação.

Portanto, o teletrabalho caracteriza-se como uma modalidade cada vez mais consolidada, consistindo em um trabalho realizado fora das dependências da empresa, desde que não se confunda com o trabalho externo. Para tanto, são utilizadas ferramentas de tecnologia como computador, telefones, aplicativos de mensagens e sistemas, hipótese na qual o empregado nesta situação possui os mesmos direitos que os demais colegas.

Assim, o que se observa é uma evolução natural das relações de trabalho com o avanço das tecnologias. Contudo, tal modalidade traz desafios para o Direito do Trabalho, em relação à jornada de trabalho e à desconexão, bem como aos danos que o uso sem regras pode causar ao empregado.

1.1.2 Conceito de Direito à Desconexão e Fundamentos Constitucionais

O Teletrabalho importa em uma jornada realizada fora do estabelecimento empresarial, o que levanta questionamentos acerca dos limites do período em que o empregado está à disposição do empregador.

A partir dessa situação, nasceu o debate acerca da desconexão do trabalho, pois, a partir do momento em que o controle pelo empregador é feito a distância, o seu poder acaba sendo ampliado e adentra o ambiente familiar do empregado ou a qualquer lugar em que este esteja, se não controlada a jornada (Losekann; Mourão, 2020, p.73).

Em 2003, Jorge Luis Souto Maior tratou da desconexão do trabalho como um direito e uma necessidade do homem decorrentes do teletrabalho que levam à reflexão sobre a humanização da adoção de medidas tecnológicas.

Em um conceito mais amplo, o direito à desconexão é explicado por Cristiana Oliveira (2010, p.18):

O direito à desconexão pode ser definido como aquele direito que assiste ao trabalhador de não permanecer sujeito a ingerências, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial para o qual o obreiro trabalha, em seu período de descanso diário (intervalos intra e interjornada), semanal (descanso semanal remunerado) ou anual (férias), e ainda em situações similares (licenças), em especial diante da existência das novas tecnologias (blackberry, palm, pager, fax, e ainda computador ou notebook munidos de Internet ou de rede). Dito de outro modo, configura-se o direito à desconexão como o direito do trabalhador (teletrabalhador ou não) de permanecer desligado ou “desconectado” do polo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso, notadamente em virtude da possibilidade de interferências do tomador de serviços.

Assim, de forma clara, o direito à desconexão é inerente ao trabalhador, como um meio para que este cumpra a sua jornada e não permaneça todo o dia ligado às suas funções.

É, portanto, o desligamento temporário do funcionário de suas atividades para o seu descanso.

Quando se trata de descanso, garante-se ao trabalhador o direito à proteção de sua dignidade humana e conforme lecionam Mendes e Branco (2017), a dignidade humana é o princípio basilar sobre o qual se estrutura o Estado Democrático de Direito, sendo concretizada pelos Direitos Fundamentais, que são cláusula pétrea na Constituição Federal, ou seja, estáveis e impossíveis de reforma.

A dignidade humana está prevista no inciso III do artigo 1º da Constituição Federal, e deve ser garantida no âmbito das relações de trabalho, pois ela é efetivada pela concretização dos direitos fundamentais (Brasil, 1988).

O inciso X do artigo 5º da Constituição Federal determina como direito fundamental individual a intimidade e a vida privada e o artigo 6º traz como direito fundamental social, além do próprio trabalho, o lazer e a saúde (Brasil, 1988).

O artigo 7º da Constituição Federal traz um rol de direitos dos trabalhadores, dos quais se destacam a duração do horário de trabalho e o descanso, o que leva à obrigatoriedade de uma desconexão do trabalho (Brasil, 1988).

Portanto, claramente a Constituição Federal defende, por meio de dispositivos, a obrigatoriedade da desconexão do trabalho como forma de preservar a saúde, o descanso e a dignidade do trabalhador.

1.1.3 Direitos Fundamentais à Dignidade, à Saúde e ao Lazer

O Brasil iniciou uma nova era em sua história com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que trouxe a determinação de que todas as ações devem se pautar na efetivação dos direitos fundamentais, tendo como patamar mínimo, a dignidade da pessoa humana.

Os direitos fundamentais constituem-se como aqueles essenciais para uma sobrevivência digna do homem, os quais se encontram dispostos no artigo 5º e seguintes da Constituição Federal, em um rol que não se esgota em si mesmo, mas que é exemplificativo das garantias e direitos individuais e sociais (Brasil, 1988).

Os direitos fundamentais são responsáveis por limitar legislações e fundamentar decisões dentro do Estado Democrático de Direito, como bem lecionam Pieroth e Bernhard (2024, p. 72):

Por um lado, os direitos fundamentais têm uma função jurídico-objetiva, pelo facto de *limitarem* a margem de atuação e de decisão do Estado. O Estado não pode fazer

uso arbitrário das suas competências legislativas, administrativas e jurisdicionais, mas apenas pode fazer o uso que os direitos fundamentais permitirem. Ao imporem-lhe deveres para a observância dos direitos fundamentais no exercício das suas competências, estes direitos são limite ou negação das competências do Estado e, nessa medida, normas de competência negativa.

Dentre os direitos fundamentais sociais aplicáveis à desconexão do trabalho, destacam-se os direitos à saúde e ao lazer, previstos no artigo 6º da Constituição Federal.

A inclusão de tais direitos no rol de direitos fundamentais visa garantir a sua efetividade destes, como garantia da dignidade humana, transformando-os em um cerne de ética e cidadania. A Constituição Federal garante tais direitos, mas estes necessitam de regulamentações para a aplicação fática. (Ciarlini, 2013, p. 35).

Para tanto, a própria Constituição Federal traz determinações a serem cumpridas pelo Estado em seus artigos 196 e seguintes, o que gerou a estruturação do Sistema Único de Saúde por meio da legislação ordinária (Brasil, 1988).

Quanto ao direito ao lazer, este encontra-se previsto no artigo 227 da Constituição Federal como dever de garantia à criança, ao adolescente e ao jovem e a Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe em seu artigo 24 que é direito de todos o lazer.

Há uma ligação intrínseca entre tais direitos e o trabalho, pois o direito ao lazer garante a manutenção de uma boa saúde do trabalhador. Mas, para isso, é necessário que haja a desconexão do trabalho, a fim de garantir tempo livre para que a pessoa possa descansar e divertir-se, tendo, assim, sua dignidade concretizada.

1.2 Regime Jurídico de Teletrabalho e o Direito à Desconexão

A tecnologia digital foi incluída nas relações de trabalho e intensificou as ligações entre empregados e empregadores, exigindo a criação de leis específicas para o trabalho remoto.

Com a ausência de limitações para estar conectado ao trabalho, surge uma nova demanda vinda dos próprios direitos constitucionais dos trabalhadores, a desconexão.

A desconexão se torna essencial em um mundo em que trabalhadores podem ser demandados a qualquer momento pelo empregador, com fundamento no regime de teletrabalho, o que acaba prejudicando sua saúde física e mental.

Portanto, há a necessidade de regularizar o direito à desconexão e para isso, é necessário entender como foi regulamentado na CLT o teletrabalho, qual o papel real da Constituição Federal e a jurisprudência vem lidando com o tema.

1.2.1 A Consolidação das Leis do Trabalho: Teletrabalho na reforma trabalhista

A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e ficou conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista. Tal lei incluiu na CLT, dentre outros, o inciso III no artigo 62 e os artigos 75-A a 75-E que regulamentam o teletrabalho no Brasil.

Conforme lecionam Gunter, Villatore e Marcuzzo (2023) sobre a inserção de tais artigos na CLT:

Apesar da singela legislação, a nova modalidade de trabalho carecia de regulamentação, sendo que cada vez mais se viam postos de prestação de serviço afastados das dependências do empregador. Logo, na esteira da Lei nº. 13.467/2017, chamada “Reforma Trabalhista”, houve a oportunidade de regulamentar a figura do teletrabalho, inovação no mundo jurídico trabalhista.

Inicialmente, foi incluído o inciso III ao artigo 62 da CLT excluindo os empregados em regime de teletrabalho da regulamentação prevista no capítulo que trata da jornada de trabalho (Brasil, 1943).

Segundo Neto e Souza (2018, p. 51) houve a extinção do controle de jornada pela CLT em caso de teletrabalho, mas que, ainda assim, este deve ser realizado com atenção às demais normas protetivas.

Como consequência, a partir do momento em que é ajustado o teletrabalho, a priori deixa de existir qualquer controle de jornada, reduzindo os riscos de questionamento acerca das horas extras. Ainda assim deve ser considerado que, mesmo com a expressa inovação trazida, são necessários cuidados por parte da empresa, já que, com as ferramentas tecnológicas atuais, é perfeitamente viável o controle de jornada mesmo quanto ao teletrabalho.

O artigo 75-A já trouxe a determinação de que este capítulo é responsável pela regulamentação da modalidade e o artigo 75-B tratou de conceituar o teletrabalho e determinar que a presença no estabelecimento empresarial para algumas atividades não retira o seu caráter de teletrabalho.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (Brasil, 1943).

Já o artigo 75-C tratou de determinar que a adoção do teletrabalho na contratação deve constar no contrato individual de trabalho, com especificação das atividades a serem exercidas. Segundo o §1º deste dispositivo se houver alteração do presencial para o teletrabalho, deve ser feito um aditivo, mas somente é permitido se as duas partes concordarem. Já o §2º determina que a alteração do teletrabalho para o presencial depende apenas da vontade do empregador, desde que seja dado um prazo de 15 dias para o empregado se organizar. Neste caso, também é necessário um aditivo (Brasil, 1943)

O artigo 75-D tratou de regulamentar que o fornecimento de materiais para o teletrabalho deve constar em contrato e não pode compor a remuneração do empregado (Brasil, 1943)

E, por fim, o artigo 75-E determina que o empregador é responsável pelas orientações de segurança do empregado em trabalho fora do estabelecimento empresarial, com fins de evitar doenças e acidentes de trabalho. Para isso, o empregador deve apresentar um termo de responsabilidade com as instruções que deve ser assinado pelo empregado (Brasil, 1943)

Em 2022, novamente a CLT foi alterada, dessa vez pela Lei n. 14.442 que modificou os artigos 75-B e 75-C da CLT. Conforme sintetiza a doutrina:

Em 2 de setembro de 2022 foi promulgada a Lei nº 14.442, que alterou os artigos. 62, 75-B e 75-C da CLT, cabendo destaque para as seguintes modificações: (a) que apenas estão excluídos do regime do controle de jornada os empregados em teletrabalho que “prestam serviços por produção ou tarefa”; (b) a possibilidade de utilização do teletrabalho, ainda que a atividade do empregado seja exercida de modo preponderante nas dependências da empresa; (c) a possibilidade de utilização do teletrabalho para estagiários e aprendizes; (d) a utilização da norma coletiva relativa à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado (Martos, et. al. 2025, p. 155).

Portanto, o que se observa é que houve a efetiva regulamentação do teletrabalho, entretanto, permanece uma lacuna acerca da desconexão. É importante distinguir que a Lei nº 14.442/2022 alterou o art. 62, III, da CLT para que apenas os empregados em teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa estejam excluídos do regime de controle de duração do trabalho. Isso significa que houve a exclusão do controle de jornada para essa categoria específica, mas não a supressão do limite de jornada, que segue sendo garantido pela Constituição Federal a todos os trabalhadores.

1.2.2 O Papel da Constituição Federal na Proteção ao Descanso

O trabalho tem suma importância na condição humana no mundo atual, pois dele depende o homem para o seu sustento e o de sua família. Portanto, o trabalho deve ser regulamentado e, da mesma forma, o descanso.

As condições do trabalho merecem proteção de modo a proteger a dignidade humana, portanto, uma ofensa ao trabalhador fere sua dignidade e conseqüentemente gera um dano existencial (Cardoso, 2015. p. 9).

Jair Aparecido Cardoso (2015) ainda explica que o descanso no trabalho é essencial para proteger a plenitude do homem para que este possa se desenvolver na sociedade e é essencial, ainda, para concretizar seu direito de viver de forma livre. O descanso é essencial para garantir a saúde do homem.

Com o avanço tecnológico e com a instauração do teletrabalho, a conexão ao trabalho tornou-se constante, não havendo uma separação clara entre descanso e hora de trabalho, de modo que a qualquer tempo o empregado é cobrado a realizar uma tarefa ou ler um e-mail. (Goldschmidt, Graminho, 2020, p. 01).

A Constituição Federal trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais em seu artigo 7º e garante o direito ao descanso. Portanto, o trabalho deve ir muito além de sua produção econômica e de fins exclusivos de lucro, mas deve garantir a proteção da dignidade humana do empregado por meio da preservação de direitos essenciais, como a liberdade, o descanso semanal, o limite de jornada diária e as férias.

Ao proteger o descanso, a Constituição Federal garante a proteção à saúde do empregado e sua dignidade humana no trabalho.

No regime de teletrabalho não há uma legislação específica tratando da desconexão do empregado, entretanto, o texto constitucional já deve ser aplicado como forma de proteção da categoria.

1.2.3 Jurisprudência Trabalhista sobre Limites de Jornada e Sobrecarga Laboral no Regime de Teletrabalho

Ainda que não haja legislação específica acerca do limite da jornada de trabalho realizado de forma remota, embora tenha havido a exclusão do controle da jornada para empregados que trabalham por produção ou tarefa, por meio do inciso III do artigo 62 da CLT, é necessário delimitar o tempo de trabalho, de modo que os direitos fundamentais do trabalhador sejam respeitados.

O que deve ser observado é que houve a exclusão do controle da jornada, e não da limitação desta. Tal distinção é essencial para a compreensão do direito à desconexão no teletrabalho.

A Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás tem manifestado o entendimento no sentido de que, ainda que seja em teletrabalho, há necessidade da limitação da jornada diária do empregado, salvo total impossibilidade de fazê-lo. como ilustra o seguinte julgado exemplificativo:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA. ÔNUS PROBATÓRIO DO EMPREGADOR. APLICAÇÃO DE CONFISSÃO FICTA COM BASE NA MÉDIA DOS PERÍODOS REGISTRADOS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PARCIAL PROVIMENTO. I. Caso em exame¹. Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de pagamento de horas extras e honorários advocatícios em face da Equatorial Goiás Distribuidora de Energia S/A.II. Questão em discussão². Há duas questões em discussão: (i) saber se é devida a condenação ao pagamento de horas extras; (ii) saber se são devidos honorários advocatícios em favor da reclamante. III. Razões de decidir³. Quanto aos períodos com cartões de ponto apresentados, mantém-se a improcedência, pois a reclamante não logrou comprovar diferenças entre as horas trabalhadas e as efetivamente pagas pela reclamada.⁴ Durante o período de home office, a reclamada mantinha controle indireto da jornada por meio de login e logout no sistema da empresa, reuniões pelo Microsoft Teams e supervisão dos horários pelos superiores hierárquicos.⁵ O artigo 62, III, da CLT exige comprovação de total impossibilidade de controle direto ou indireto da jornada, não sendo aplicável quando há meios tecnológicos de fiscalização disponíveis.⁶ A condenação deve observar a média do montante quitado durante o período devidamente registrado, por não haver demonstração da razoabilidade da média de 30 horas extras mensais pleiteada na inicial.⁷ Com a inversão do ônus da sucumbência, devem ser fixados honorários advocatícios em favor da reclamante no percentual de 15% sobre o valor que resultar da liquidação. IV. Dispositivo e tese⁸. Recurso ordinário parcialmente provido. Tese de julgamento: "O empregador que mantém controle indireto da jornada de trabalho durante o home office, por meio de sistemas informatizados com login e logout, reuniões virtuais e supervisão hierárquica, tem o ônus de apresentar os registros de jornada correspondentes, devendo pagar as horas extras relativas ao período não abrangido pelos cartões de ponto, com base na média dos períodos efetivamente registrados." Dispositivos relevantes citados no voto: CLT, arts. 62, III, e 791-A, § 2º; CPC, art. 400. Jurisprudência relevante citada no voto: TST, Súmula 338; TRT 18ª Região, ROT-0010135-57.2024.5.18.0017, Rel. Des. Wellington Luis Peixoto, j. 12.12.2024. (TRT da 18ª Região; Processo: 0010996-85.2024.5.18.0003; Data de assinatura: 29-08-2025; Órgão Julgador: Gab. Des. Gentil Pio de Oliveira - 1ª TURMA; Relator(a): GENTIL PIO DE OLIVEIRA).

Já o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, acerca da matéria, afasta o pagamento de horas extras quando o teletrabalho foi adotado em situação emergencial e o empregado não estava sujeito a controle de horário:

EMENTA: AGRAVO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI Nº 13.467/2017. TEMA DO AGRAVO DE

INSTRUMENTO. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 224, § 2º, DA CLT. FIDÚCIA ESPECIAL. MATÉRIA PROBATÓRIA NO CASO CONCRETO. (...) TEMA DO AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS EXTRAS. ADOÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19 COM FUNDAMENTO NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020. DISPENSA DE ADITIVO CONTRATUAL. EXCEÇÃO DO ART. 62, III, DA CLT. A decisão monocrática reconheceu a transcendência da matéria, porém negou provimento ao agravo de instrumento. A Medida Provisória nº 927/2020, vigente de 22 de março de 2020 até 19 de julho de 2020, surgiu no contexto de enfrentamento do estado de calamidade pública e emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19) e possibilitou a adoção de medidas trabalhistas pelos empregadores para a preservação do emprego e da renda. Dentre essas medidas, foi autorizado que o empregador alterasse o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, bem como que determinasse o retorno ao trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho. Confira-se o artigo 4º da MP nº 927/2020: "Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. § 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo." Como se vê, a adoção do regime de teletrabalho, nesse contexto de emergência, dispensa o aditivo contratual de que trata o art. 75-C, § 1º, da CLT e insere-se na exceção do art. 62, III, consolidado (art. 4º, caput e § 1º, da MP nº 927/2020). No caso concreto, consta do acórdão recorrido que houve "a designação do autor para trabalhar em teletrabalho a partir do final de maio de 2020", portanto, durante a vigência da MP nº 927/2020. Logo, considerando que o reclamante não estava sujeito a controle de horário no período em que laborou a distância em razão da pandemia da Covid-19, não há que se cogitar o pagamento de horas extras, pelo que deve ser mantida a decisão monocrática. Agravo não provido. (Ag-RRAg-1442-52.2022.5.09.0002, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 04/11/2025).

Portanto, observa-se que a lei é aplicada sem considerar, em muitos casos, a diferença entre limite e controle de jornada, o que deixa a questão da desconexão do trabalho ainda mais

evidente e em destaque para uma necessidade de criar leis específicas, para fins de preservação da saúde do empregado. As decisões divergentes demonstram a insegurança jurídica decorrente da lacuna normativa e reforçam a necessidade de regulamentação específica do direito à desconexão.

1.3 A Síndrome de Burnout e os Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho

O estresse vivido no trabalho de forma excessiva e sem controle devido gera riscos que afetam a saúde mental do empregado. Os fatores de risco psicossocial são oriundos de fatores como pressões constantes, inseguranças, falta de controle de jornadas, assédio moral, falta de apoio, dentre outros, e podem ocasionar doenças em empregados.

A Síndrome de Burnout é um fenômeno que pode resultar de tais fatores de risco e pode ser evitada desde que o ambiente de trabalho seja bem administrado e a dignidade humana do empregado seja respeitada.

1.3.1 A Síndrome de Burnout como Doença Ocupacional e sua Classificação pela OMS (CID-11)

A Síndrome de Burnout é uma doença que se origina das relações de trabalho, e pode ser evitada se a gestão das relações de emprego respeitar a dignidade do empregado.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2019, incluiu o Burnout na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), não como uma condição médica ou doença autônoma, mas como um fenômeno ocupacional ("occupational phenomenon") decorrente de estresse crônico no trabalho não gerenciado com sucesso. A própria OMS esclarece expressamente que o burnout não é classificado como uma condição médica ("is not classified as a medical condition"). Para a OMS/CID-11, o burnout caracteriza-se por três dimensões: a exaustão, o distanciamento mental do trabalho e a redução da produtividade. O que mais impacta o conhecimento acerca desta síndrome é que ela está na organização da empresa e não no empregado (Moss, 2024, p. 11).

No Brasil, entretanto, a Portaria GM/MS nº 1.999/2023 do Ministério da Saúde atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) e incluiu o Burnout, identificado como Síndrome do Esgotamento Profissional, no elenco de agravos e doenças relacionados ao trabalho a serem utilizados como referência para fins previdenciários e de responsabilização civil. Portanto, é necessário distinguir os dois planos: pela OMS/CID-11, o burnout é classificado como fenômeno ocupacional; no ordenamento jurídico brasileiro,

configura agravo e doença relacionada ao trabalho conforme a LDRT, o que tem relevantes consequências jurídicas para a responsabilização do empregador.

Há 50 anos o Burnout vem sendo debatido e este termo foi utilizado em 1974 pelo psicólogo clínico Herbert Freudenberger, a partir da análise do seu próprio trabalho com dependentes químicos. E as consequências no corpo podem ser físicas, como cansaço, baixa imunidade, diabetes, entre outros ou mentais, como depressão e ansiedade (Neff; Germer, 2025, p. 6).

O reconhecimento do Burnout como fenômeno ocupacional pela OMS e sua inclusão no CID-11, bem como na LDRT brasileira, foi um grande avanço. Entretanto, cabe aos empregadores a melhor gestão com fins de evitar o adoecimento dos seus empregados. Uma das causas pode ser a extensa jornada de trabalho e a ausência de desconexão deste, ocasionada pelo teletrabalho e por sua falta de regulamentação correta de jornada.

1.3.2 Fatores de Risco Psicossociais: Conceitos, Fatores de Risco e Consequências Jurídicas

Os fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho podem adoecer os empregados e estão presentes nas empresas e no gerenciamento destas. Torna-se importante a compreensão de que os riscos decorrem dos fatores presentes na organização, os quais geram danos à saúde dos empregados (Rodrigues, Faiad, Facas, 2020). Segundo Veloso Neto (2015), os fatores de risco psicossocial são aqueles que podem causar danos físicos e psicológicos nos empregados, constituindo um desafio para a saúde.

Ainda acerca do conceito de fatores de risco psicossocial, Patrício et al. (2023) explicam que são os componentes do ambiente de trabalho e o seu formato são elementos que acabam influenciando a saúde mental e ocupacional dos trabalhadores. Os autores citam, dentre vários, a jornada excessiva, o horário do trabalho, a falta de autonomia e de controle. Já o próprio Burnout é uma consequência direta dos fatores de risco psicossocial, em especial quando a empresa não tem controle acerca das atividades e dispõe de condições que levam ao adoecimento dos empregados.

Nesse contexto, em caso de adoecimento do empregado, a empresa pode ser responsabilizada pelo risco que provocou a situação, pois a Portaria GM/MS nº 1.999/2023 incluiu o Burnout (Síndrome do Esgotamento Profissional) na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) (Brasil, 2023). Assim, uma das consequências jurídicas do Burnout pode ser a responsabilização civil do empregador pelos danos causados ao empregado. A responsabilidade civil decorre do dano causado a outrem, de modo a gerar a obrigação de

indenizá-lo, ou seja, traduz-se na transferência dos custos referentes ao dano sofrido para o seu causador (Tartuce, 2025, p. 50).

Conforme o artigo 927 do Código Civil, "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo" (Brasil, 2003). No âmbito do do Direito do Trabalho há a responsabilidade civil do empregador em reparar os danos que causar aos empregados. A responsabilidade civil do empregador, segundo Flávio Tartuce (2025, p. 874), é direta quando decorrem danos por doenças adquiridas no trabalho ou por falha na segurança. Da mesma forma, o entendimento de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Mário Veiga Pamplona (2024, p. 290) é o de que seja uma tendência a responsabilização objetiva do empregador pela doença causada ao empregado constitui uma tendência.

Assim, o que pode ser observado é que o Direito brasileiro caminha para a responsabilização por danos decorrentes de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho. A prevenção e o cuidado no ambiente de trabalho vão além de uma questão ética, constituindo uma forma de proteger a dignidade e a saúde do trabalhador.

1.3.3 A Necessidade de Políticas Empresariais de Compliance Trabalhista Voltadas à Saúde Mental

O compliance trabalhista tem como finalidade fortalecer o funcionamento de uma empresa, constituindo-se como uma prática em que se aprimora o conhecimento e a aplicação de regras gerais do trabalho, além de possibilitar a construção de regras internas de funcionamento.

O compliance pode ter três fases: prevenir, detectar e reparar. Dessa forma, preliminarmente, as tarefas visam a impedir atos ilícitos, mas caso ocorram, estes podem ser detectado pelo compliance e, por fim, busca-se adequar os comportamentos às leis. O compliance não é um projeto que nasce e morre após desenvolver-se, mas sim um instrumento para adaptação às transformações sociais (Cavaliere, 2022). Além das três fases, o programa de compliance possui quatro funções expostas por Cueva (2020):

A função protetiva corresponde ao objetivo primordial dos programas de conformidade, ou seja, evitar infrações de regras por meio de medidas organizacionais preventivas. Procura-se proteger a empresa, os administradores e os empregados de sanções civis, administrativas e penais. Com isso, a empresa tende a evitar não apenas ônus financeiros ou implicações às suas atividades, mas também danos à sua reputação.

A função de orientar e informar a administração e os empregados surge com a criação de um setor de compliance, sanando dúvidas ou suspeitas. O treinamento e a informação dos empregados é tarefa do setor de compliance, pois são assim a consciência de situações de risco pode surgir e contribuir efetivamente para minimizar os riscos. O grande desafio aqui, como será visto, é redefinir a cultura

empresarial, de modo a interiorizar o imperativo de cumprimento das normas e a internalizar o custo de não conformidade.

As funções de garantia de qualidade e fomento à inovação remetem ao papel dialógico dos programas de compliance, que se aperfeiçoam através da informação obtida dos clientes quanto à qualidade e eficiência dos produtos e serviços oferecidos pela empresa.

A função de monitoramento é ínsita aos programas de compliance, que não se resumem à adoção de um código de conduta, mas implicam treinamento e supervisão contínuos. E que eles não se bastam a si mesmos, sendo fundamental “um acompanhamento desses programas desde a sua aprovação e comunicação aos trabalhadores e colaboradores da empresa, designadamente através de monitorização, atualização sempre que necessário e também experimentação e testes de adequação, de consistência, de robustez do programa, etc.

O compliance pode ser realizado no teletrabalho, com fins de prevenir e corrigir erros no desenvolvimento deste. Um programa de compliance trabalha em toda a estrutura da empresa e não há como está se desenvolver sem que cuide da saúde dos seus colaboradores, seja no trabalho presencial ou remoto.

Assim, o compliance voltado à saúde mental vai avaliar as ações e os fatores de risco a que os empregados estão sujeitos e oferecer métodos de correção para esses fatores, podendo, dessa forma, contribuir para a limitação da jornada do teletrabalho.

1.4 A NR-01 e a Mensuração dos Fatores de Risco Psicossociais

As Normas Regulamentadoras são aquelas responsáveis por estabelecer regras e diretrizes para a segurança no trabalho, sendo obrigatórias em setores públicos e privados, desde que as relações sejam celetistas. A primeira delas, a NR-01, dispõe acerca de riscos ocupacionais e data de 08 de junho de 1978 com alterações posteriores. A NR-01 passou por uma alteração significativa promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, que incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A implementação ocorreu em caráter educativo a partir de 2025, e a vigência/cobrança normativa passou a vigorar a partir de 26 de maio de 2026, conforme a Portaria MTE nº 765/2025. A própria NR-01 atualizada registra que a redação do item 1.5 foi dada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e entra em vigor em 26 de maio de 2026.

Entretanto, há discussão quanto à forma de mensurar tais fatores de risco no ambiente de teletrabalho para uma melhor elaboração do PGR.

1.4.1 O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e suas Diretrizes Gerais

A NR-01 já apresenta em sua estrutura como realizar a administração de riscos ocupacionais, propondo, no item 1.5, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Assim, o Programa de Gerenciamento de Riscos exige a presença de dois documentos, o inventário de riscos ocupacionais e o Plano de Ação, com o fim de identificar, avaliar e controlar riscos no ambiente de trabalho, tornando-o mais seguro (Brasil, 1978).

Com a alteração promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a empresa passou a ter a obrigação de avaliar também os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. É essencial frisar que a NR-01 trata de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, decorrentes da organização, do ambiente e das condições laborais, e não de qualquer sofrimento psíquico ou problema pessoal do trabalhador. Isso significa que o PGR deve focar nos fatores organizacionais que podem impactar a saúde mental, e não em avaliações psicológicas individuais dos empregados.

Nos termos da NR-01 atualizada, as diretrizes gerais para a construção de um PGR são necessárias para avaliar os agentes que compõem o ambiente e a relação de trabalho, que agora incluem os fatores psicossociais. Assim, devem identificar perigos, os seus níveis, as possíveis medidas de prevenção, e realizar o acompanhamento e a oitiva dos empregados. Além disso, é permitida a troca de experiências com empresas do mesmo segmento, ao final, os documentos citados são elaborados, constituindo o que é chamado de Programa de Gestão de Riscos (Brasil, 1978, com alterações da Portaria MTE nº 1.419/2024).

Portanto, a partir da vigência normativa em 26 de maio de 2026, a NR-01 passará a cobrar das empresas a inclusão formal dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho em seus PGRs, o que pode contribuir para melhores condições de trabalho e para a preservação da saúde dos empregados.

1.4.2 Dificuldades Técnicas e Jurídicas na Mensuração de Riscos Psicossociais

Um dos grandes problemas na construção do PGR é a dificuldade, por parteda equipe técnica e da equipe jurídica, de mensurar o nível de cada risco psicossocial, tendo em vista a ausência de uma legislação específica ou de manuais que orientem tal procedimento e dimensionem o risco psicossocial do ambiente de trabalho.

Entretanto, a leitura e a medição desse risco podem ser feitas a partir do próprio cenário da empresa, conforme leciona Zimmermann (2016) com a escuta dos trabalhadores e monitoramento precoce de doenças. A autora ainda explica:

Portanto, as medidas de controle e prevenção dos fatores de riscos psicossociais e de promoção da saúde mental no trabalho devem: a) ser definidas a partir das condições, do ambiente, da organização e dos processos de trabalho; b) ser conectadas com os fatores de riscos psicossociais identificados no programa de gerenciamento de riscos; c) prezar pela adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores; e d) assegurar a participação ativa das pessoas trabalhadores no processo de identificação e avaliação dos fatores de riscos psicossociais e avaliação da eficácia e eficiência das medidas de prevenção e controle (Zimmermann, 2016)

O monitoramento dos riscos permite avaliar o crescimento do adoecimento dos trabalhadores. Mas, segundo os autores Lucca, Silva Júnior e Bandini (2025), os modelos tradicionais de avaliação de riscos encontram dificuldades para serem aplicados de forma técnica e jurídica aos fatores de risco psicossocial, incluídos recentemente na NR-01.

Os autores explicam que não existem meios padronizados para medir os fatores de risco de forma objetiva e classificá-los segundo uma legislação, uma vez que esta sequer existe. Trata-se, então, de uma lacuna que gera insegurança em uma construção eficaz do PGR (Lucca, Silva Júnior e Bandini, 2025).

Portanto, é possível observar que o Brasil se encontra diante de um impasse na construção do PGR no que diz respeito aos riscos psicossociais. Ainda não foram criados métodos e leis capazes de tornar essa avaliação objetiva, impedindo que as decisões partam exclusivamente da interpretação pessoal dos responsáveis pela criação do documento.

1.4.3 O Papel do Empregador, dos Sindicatos e do Estado na Efetividade da NR-01

A aplicação da NR-01, conforme dito acima, é obrigatória em todo o Brasil, seja em setores públicos ou privados, desde que as relações sejam celetistas, com o próprio objetivo de garantir a segurança dos trabalhadores, o que torna efetiva, assim, a dignidade humana nos ambientes laborais.

O empregador tem a responsabilidade direta, desde a elaboração do PGR até a fiscalização de sua aplicação. Contudo, essas obrigações passaram a constar de forma expressa na NR-01 apenas com a Portaria MTE nº 1.419/2024, com vigência normativa a partir de 26 de maio de 2026, conforme Portaria MTE nº 765/2025 (Silva; Cançado, 2025, p. 245).

O Sindicato tem papel essencial na efetividade da NR-01, devendo iniciar pela própria capacitação e conhecimento para atuar na fiscalização e no apoio à aplicabilidade prática dos programas de prevenção. As empresas devem possuir a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e ao Sindicato cabe cooperar com esta no apoio e na fiscalização. Quanto aos fatores de risco psicossocial, o Sindicato deve exercer o mesmo papel que já vem

sendo feito, como forma de, também, ser um cooperador na efetividade da dignidade humana do trabalhador (Maurício, 2025).

Em relação ao Estado, o papel deste é primordial, pois lhe incumbe exercer as funções de normatização, fiscalização e responsabilização dos causadores de danos (Varella, 2025). Portanto, tanto empregadores, como sindicatos e o próprio Estado possuem papel fundamental na efetividade da NR-01 e suas alterações, pois os três se responsabilizam pela sua plena aplicabilidade e pela segurança dos empregados.

1.5 Direito Comparado e Experiências Internacionais

A preocupação com a desconexão ultrapassa as fronteiras e tornou-se matéria internacional, tornando-se pauta em diversos países a forma de evitar a Síndrome de Burnout e avaliar riscos psicossociais.

O estudo do direito comparado revela-se importante para que se possa extrair de experiências estrangeiras elementos que possam contribuir para uma melhor efetividade das práticas e aprimoramento de legislações brasileiras. Para isso, é necessário analisar as experiências da França, da Espanha e de Portugal.

1.5.1 O Direito à Desconexão na França – Lei n. 2016-1088

A França publicou em 2016 a Lei conhecida como reforma trabalhista, sendo ela a de n. 1088 e trouxe como um dos principais temas o direito à desconexão, de modo que o país ficou conhecido como o primeiro na Europa a tratar do tema em sua legislação.

Conforme explica a professora Rosane Gauriau (2021):

Em 2015, o Relatório Mettling destacou os principais efeitos da introdução da tecnologia digital no mundo do trabalho recomendando a todos os trabalhadores um direito à desconexão, cujo objetivo é o de assegurar o respeito aos períodos de descanso (férias, fins de semana, intervalos entre e intrajornadas), bem como o equilíbrio entre a vida profissional, privada e familiar.

O direito à desconexão na França foi consagrado no artigo 55 da Lei nº 2016-1088 de 8 de agosto relativa ao trabalho, à modernização do diálogo social e à proteção do percurso profissional (também chamada Loi travail ou Loi El Khomri) e entrou em vigor em 1 de janeiro de 2017.

Atualmente, o direito à desconexão está inscrito no artigo L. 2242-17, 7º do Código do Trabalho, o qual afirma que as negociações anuais sobre igualdade profissional entre mulheres e homens, e qualidade de vida no trabalho, tratarão das modalidades para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e a implementação pela empresa de dispositivos que regulem a utilização de ferramentas digitais, com o intuito de garantir o cumprimento dos períodos de tempo de repouso e férias, bem como de vida pessoal e familiar. (Gauriau, 2025).

A França apresenta uma legislação preocupada com a saúde mental dos seus trabalhadores e defende a negociação entre empregadores e empregados por melhores condições em empresas. Entretanto, tais negociações são exigidas em empresas com mais de 50 empregados, o que pode ter sido uma falha. Há intenso controle da jornada dos trabalhadores em teletrabalho, inclusive os intervalos de descanso, pois ainda que não mencionem a expressão, ela decorre do texto (Gauriau, 2025).

Conforme já amplamente exposto, a Legislação Brasileira ainda não trata de formas específicas de cuidado com a desconexão do trabalhador e controle de jornada, havendo, inclusive, entraves judiciais. A França, ainda que não totalmente, ainda tem exemplos a serem seguidos pelo Brasil. Em especial, o modelo de negociação coletiva como instrumento de definição das regras de desconexão poderia ser adaptado ao contexto brasileiro, inclusive por meio de convenções e acordos coletivos já previstos na CLT.

1.5.2 Espanha e Portugal: regulamentações recentes do teletrabalho e limites de jornada

A exemplo da França, Espanha e Portugal também colocaram em pauta, na última década, o teletrabalho, principalmente após a Pandemia da Covid-19, com a intensificação do trabalho remoto.

Na Espanha, o teletrabalho tem uma discussão longa e o Real Decreto n. 28/2020 enfrentou o trabalho remoto e foi, posteriormente, substituído pela Lei n. 10/2021, com fins de desenvolver o artigo 13º do Real Decreto Legislativo n. 02/2015, que traz o Estatuto do Trabalhador, e incluir o direito à desconexão e à regulamentação de jornada (Pascua, 2024)

O teletrabalho na Espanha, segundo a legislação, deve ser voluntário e formalizado por contrato. Os empregados possuem os mesmos direitos dos trabalhadores presenciais, como salário, carreira, equipamentos, controle de jornada, ainda que com flexibilidade de horário, avaliação de riscos, direito à desconexão, proteção de dados e participação em decisões coletivas. Da mesma forma, o empregador exerce o mesmo poder, e, assim, a legislação espanhola se tornou um modelo detalhado e exemplar (Teixeira, 2021, p. 107).

Em Portugal, a primeira legislação a tratar do tema foi a Lei 099/2023, Código do Trabalho, que sofreu alterações em 2009, pela Lei n. 7, mas foi a Lei n. 83/2021 que tratou do teletrabalho como aquele que usa tecnologias e ocorre de forma habitual fora da empresa. A estrutura permite que se converta trabalho interno e teletrabalho, havendo período experimental para tal e com proteção especial para quem tem filhos pequenos ou é vítima de violência doméstica (Teixeira, 2025, p. 54-56).

O teletrabalho em Portugal também defende a igualdade de direitos entre empregados presenciais e em regime de teletrabalho, sendo exigido o contrato como prova escrita. A legislação traz uma proteção robusta à intimidade e à vida privada do empregado, sendo proibidos a invasão de domicílio e o constante monitoramento, com destaque para a busca pela efetividade do direito à desconexão e ao limite de jornada (Teixeira, 2025, p. 61).

O que pode ser observado na legislação da Espanha e da França é uma grande preocupação com a efetividade da dignidade humana através de um controle e limite de jornada, garantindo a desconexão e, conseqüentemente, o acesso ao descanso, o que evita prejuízos à saúde.

1.5.3 Possibilidades de Adaptação ao Contexto Brasileiro

As legislações citadas referentes à França, à Espanha e a Portugal demonstram grande preocupação e cuidado com os fatores psicossociais e com a desconexão no teletrabalho, o que acaba preservando a dignidade humana dos seus empregados.

O Brasil elaborou normas com influência no Código do Trabalho de Portugal, mas não incorporou ao seu texto disposições que protegem a saúde, a segurança, a privacidade e a felicidade dos empregados no teletrabalho. Inclusive, enquanto outros países limitam a jornada de trabalho, o Brasil retirou o controle da sua CLT. Assim, as legislações citadas podem servir de parâmetro para que o Brasil possa adequar suas normas (Lopes; Santos, 2020).

Entre os instrumentos passíveis de adaptação ao contexto brasileiro destacam-se: (i) a negociação coletiva como mecanismo de definição das regras de desconexão, a exemplo do modelo francês; (ii) a previsão contratual obrigatória das condições de desconexão, seguindo o modelo espanhol; (iii) a proteção específica à intimidade e à vida privada do empregado em teletrabalho, como prevê a legislação portuguesa; e (iv) o dever de abstenção do empregador de contatar o empregado fora da jornada, com previsão de sanção em caso de descumprimento. Naturalmente, tais adaptações devem considerar as diferenças institucionais, sindicais, econômicas e legislativas entre o Brasil e os países europeus.

Portanto, compete ao Brasil buscar no direito comparado adaptações para sua realidade e de seus empregados de modo que, a exemplo de países europeus, possa garantir o direito à desconexão dos empregados em regime de teletrabalho.

1.6 Desafios e Perspectivas

No cenário brasileiro é evidente que o teletrabalho se tornou uma realidade comum, entretanto, além dos benefícios dessa modalidade, é urgente discutir seus impactos jurídicos, sociais e organizacionais. Isso porque o trabalho remoto exige novos cuidados com a organização das empresas e com a saúde dos funcionários, já que a separação entre a vida pessoal e a profissional tornou-se um desafio.

A modalidade de teletrabalho tem sido cada vez mais adotada, mas, por outro lado, o controle de jornada, o direito à desconexão e os riscos psicossociais têm evidenciado problemas cada vez maiores, sem que medidas efetivas sejam tomadas. Portanto, é hora de o país se adequar à nova realidade em todos os setores, principalmente quanto à legislação.

1.6.1 Lacunas Legislativas e Riscos de Hiperconectividade

No Brasil, existe uma omissão legislativa quanto ao direito à desconexão, pois não há uma lei que defina claramente os limites da jornada para evitar riscos psicossociais. Atualmente, a legislação apenas prevê a ausência de controle de horário para quem trabalha por tarefa, o que dificulta a proteção da saúde do trabalhador.

O teletrabalho, ao mesmo tempo que gera conforto ao empregado e reduz gastos ao empregador, pode gerar hiperconectividade, haja vista a ausência de legislação específica acerca dos limites de jornada. Em situações extremas, quando a hiperconectividade se associa à jornada exaustiva, à violação sistemática de descansos e à degradação das condições de trabalho, pode-se discutir uma eventual aproximação com hipóteses de violação grave da dignidade laboral, inclusive à luz do artigo 149 do Código Penal, desde que presentes os seus requisitos legais, submissão a trabalhos forçados, jornada exaustiva, condições degradantes ou restrição de locomoção em razão de dívida (Ferreira et al., 2023).

A ausência de controle de jornadas e de regras específicas para a forma de desenvolver o teletrabalho gera o risco de hiperconectividade, e, segundo as professoras Silva e Takeshita (2023, p. 10), o teletrabalho acaba sendo utilizado de forma abusiva por alguns empregadores, o que resulta em cobranças exageradas e a extrapolação das horas de trabalho. Esta situação coloca o empregado sempre à disposição do empregador e fere seus direitos fundamentais à saúde, à privacidade, ao descanso e, consequentemente, à sua dignidade.

Dessa forma, é urgente o preenchimento de lacunas legislativas com a finalidade de controle e limite de jornadas laborais em sistema de teletrabalho, haja vista o fato de que a dignidade humana e a saúde desses trabalhadores encontram-se comprometidas.

1.6.2 Perspectivas de Regulamentação Futura no Brasil

No Brasil já existem projetos de lei em tramitação que tratam da matéria relacionada ao direito à desconexão, o que traz perspectivas de controle sobre a hiperconectividade.

O Projeto de Lei nº 4.044, de 2020, em trâmite no Senado Federal, estabelece uma garantia do direito à desconexão ao trazer de forma elaborada a proteção aos trabalhadores. O projeto propõe uma alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o fito de proibir a comunicação do empregador com o empregado além do horário de expediente, além de trazer medidas que visem à desconexão do empregado em período de descanso e férias, com a finalidade de preservar a saúde física e mental dos empregados (Matos, et al, 2025, p. 161). O PL 4.044/2020 teve seu último andamento registrado em novembro de 2025, aguardando designação de relator na Comissão de Ciência, Tecnologia, Inovação, Comunicação e Informática do Senado Federal.

O Projeto de Lei nº 4579/2023, em trâmite na Câmara dos Deputados, visa incluir o artigo 75-G na CLT e este traz a regulamentação acerca do direito à desconexão. A nova legislação tem como fim, também, proibir a comunicação do empregador com o empregado fora do período de trabalho, além de vedar punições aplicáveis ao trabalhador que exercer seu direito e, inclusive, punir o empregador que descumprir as diretrizes (Brasil, 2023). Este PL encontra-se apensado ao PL 4931/2020, com tramitação vinculada ao PL 8501/2017.

Portanto, o Brasil, por intermédio do seu Poder Legislativo, tem buscado a regulamentação do direito à desconexão no país. Entretanto, conforme pode ser observado pelas datas, tais projetos de lei tramitam a passos lentos e enquanto isso, o empregado segue sujeito às vontades do empregador.

1.6.3 Propostas de Aprimoramento Normativo e Institucional

O direito à desconexão no Brasil já é um tema relevante, mas, além da legislação, é necessário o aprimoramento das instituições para que a proteção não permaneça apenas no plano teórico. Nos termos da explicação de Martinez (2025, p. 20):

A regulamentação do direito à desconexão precisa ser acompanhada de medidas educativas e culturais que conscientizem empregadores e trabalhadores sobre a importância da separação entre tempo de trabalho e tempo livre. Isso inclui a promoção de programas de bem-estar ocupacional, treinamentos sobre saúde digital e incentivo a práticas que estimulem a desconexão de forma voluntária. A construção de uma sociedade equilibrada passa pelo reconhecimento de que a tecnologia deve servir ao ser humano, e não o contrário.

O estudo e a implementação efetiva do direito à desconexão no Brasil devem ir além da simples previsão legal. O aprimoramento e a adequação da realidade exigem que a abordagem seja integrada entre legislação, negociações coletivas, fiscalizações e práticas que preservem a saúde do empregado. Trata-se de um conjunto de medidas com a finalidade de garantir a proteção do empregado nas relações laborais em regime de teletrabalho.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A adoção da modalidade de teletrabalho no Brasil, principalmente após a pandemia da Covid-19, apresentou diversos benefícios, uma vez que reduziu gastos para o empregador e flexibilizou a vida do empregado. No entanto, evidenciou a existência de lacunas significativas na legislação, especialmente no que se refere ao direito à desconexão, à mensuração de fatores de risco psicossocial e à prevenção da Síndrome de Burnout.

A presente pesquisa demonstrou que o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui normas claras que possam garantir a proteção à saúde física e mental dos empregados que utilizam o teletrabalho, evidenciando a urgência do debate para a efetivação da dignidade humana.

As reformas trazidas pelas Leis nº 13.467/2017 e 14.442/2022 apresentaram um avanço quanto ao controle de jornada e à regulamentação da modalidade de teletrabalho, mas ainda subsiste a vulnerabilidade do empregado, o qual continua conectado além do tempo previsto contratualmente.

O poder diretivo dos empregados foi ampliado com o uso das tecnologias, mas por outro lado, os direitos fundamentais ao descanso, ao lazer, à intimidade e à saúde estão em risco.

Por meio da análise jurisprudencial, verificou-se que os tribunais têm formas diferenciadas de decidir, dividindo-se entre reconhecer a obrigatoriedade do controle de jornada e condenar o empregador ao pagamento de horas extras, e, em sentido oposto, aplicar o inciso III do artigo 62 da CLT, afastando o controle de jornada. Tais decisões divergentes evidenciam a necessidade de regulamentação legal do direito à desconexão e a importância de se distinguir a exclusão do controle de jornada da ausência de limite de jornada.

Enquanto não há a normatização completa da matéria, observou-se que os fatores de risco psicossocial no trabalho têm aumentado, diante da falha no limite entre a vida pessoal e a profissional, com cobranças além do período de trabalho, isolamento e insegurança, cenários que vêm aumentando o número de doenças ocupacionais, como a Síndrome de Burnout.

A Síndrome de Burnout foi incluída na CID-11 pela OMS como fenômeno ocupacional e, mais recentemente, na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) pela Portaria GM/MS nº 1.999/2023. Trata-se de um fenômeno que decorre do estresse crônico no trabalho e, portanto, exige atenção especial das organizações empresariais. Além de causar danos à vida do empregado, o adoecimento ainda pode levar o empregador a responder civilmente pelos prejuízos causados ao trabalhador.

A alteração da NR-01 pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que incluiu os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho nos Programas de Gerenciamento de Riscos, com implementação educativa a partir de 2025 e vigência normativa a partir de 26 de maio de 2026, nos termos da Portaria MTE nº 765/2025, já foi um primeiro passo em relação ao cuidado com os empregados em regime de teletrabalho. Entretanto, há um desafio técnico e jurídico de como mensurar esses fatores de risco de forma objetiva, pois não existem leis no Brasil que possam padronizar estas ações. Assim, verifica-se uma insegurança na classificação dos fatores de risco e da criação de medidas de controle.

Mas além de uma legislação, a proteção dos empregados também pode ser realizada via Compliance trabalhista voltado à saúde mental, com treinamentos, monitoramentos e limitações de jornada. O Compliance é uma via com importante papel para diminuir os fatores de riscos psicossociais e construir ambientes de trabalho saudáveis.

A partir do estudo acerca das legislações de países como França, Espanha e Portugal é possível notar que estes países já protegem o trabalhador em sistema remoto, buscando preservar a saúde desses. As legislações desses países apontam uma clara possibilidade de combinar produtividade e proteção a direitos fundamentais e devem servir de inspiração para o direito brasileiro.

Há projetos de lei em tramitação no Brasil que buscam regulamentar a desconexão, como o PL 4.044/2020 e o PL 4579/2023, mas ambos caminham lentamente. Enquanto isso, trabalhadores continuam adoecendo, diante da hiperconectividade, excesso de demandas e sobrecargas, pois não há limites estabelecidos entre vida pessoal e profissional.

A garantia do direito à desconexão demanda esforços conjuntos: o Estado deve regulamentar a mensuração de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (conforme a NR-01 alterada) e intensificar a fiscalização; os sindicatos devem pautar o tema em negociações coletivas; e as empresas precisam adotar mecanismos de compliance voltados à saúde mental. Somente assim a desconexão deixará de ser uma norma abstrata para se tornar uma prática laboral efetiva.

Tais ações são essenciais para proteger a saúde mental dos trabalhadores e garantir a efetividade da dignidade humana nos ambientes laborais. É necessária uma maior valorização do direito ao descanso e da separação entre vida profissional e pessoal. O Direito à desconexão é um instrumento a ser utilizado a favor de relações de teletrabalho saudáveis e compatíveis com os direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 4579, de 2023 (PL 4579/2023) — Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943) para instituir o direito à desconexão do trabalho dos empregados que realizam atividades à distância ou em regime de teletrabalho, e dá outras providências.** Apresentado em 20 set. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2389144>. Acesso em: 18 mar. 2026.

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

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

CARDOSO, Jair Aparecido. **O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho.** Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7.pdf. Acesso em: 12 abr. 2026.

CAVALIERI, Davi Valdetaro Gomes. **O Compliance como instrumento de proteção da saúde mental do trabalhador.** 2022. 139 f. Dissertação (Mestrado) — Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2022. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-21082023-133415/publico/DaviVGCavaleriOriginal.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2026.

CIARLINI, Alvaro Luis de A S. **Direito à saúde – paradigmas procedimentais e substanciais da Constituição**, 1ª edição.. Rio de Janeiro: Saraiva, 2013. E-book. p.35. ISBN 9788502197732. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502197732/>. Acesso em: 12 abr. 2026.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (Coord.). **Compliance: perspectivas e desafios dos programas de conformidade**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DUARTE, Renan Fernandes. **Riscos psicossociais no trabalho: uma análise jurídica do adoecimento mental e a responsabilidade do empregador no Brasil**. 179 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-23052024-141004/publico/11745054DIO.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

FERREIRA, V. E. N.; NASCIMENTO, J. O. E. D.; SILVA, R. H. D.; BRITO FILHO, J. C. M. D. (2023). **Teletrabalho E Hiperconexão: Uma Análise A Partir Do Conceito De Jornada Exaustiva**. Revista Da Faculdade De Direito Da UERJ - RFD, (42). <https://doi.org/10.12957/rfd.2023.66977>. Acesso em: 22 mar. 2026.

GAGLIANO, Pablo S.; FILHO, Rodolfo Mário Veiga P. **Novo Curso de Direito Civil - Responsabilidade Civil** - 22ª Edição 2024. 22. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.290. ISBN 9786553629745. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553629745/>. Acesso em: 13 nov. 2025.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês**. Estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 2, p. 152-164, 14 jan. 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>. Acesso em: 17 abr. 2026.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito Fundamental do Trabalhador**. Rio de Janeiro, 2020.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antonio Cesar; MARCUZZO, Flávia Mariê. O Teletrabalho Como Uma Nova Forma De Organização De Trabalho E Os Reflexos Opcionados Durante A Pandemia. **Revista Brasileira de Previdência**, [S.l.], v. 14, n. 1, p. 168 - 188, abr. 2023. ISSN 2317-0158. Disponível em: <<https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/previdencia/article/view/6304/371374256>>. Acesso em: 11 abr. 2026.

JENNIFER, Moss,. **A epidemia do Burnout: o aumento do estresse crônico e o que fazer para cuidar dele**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2024. E-book. p.1. ISBN 9788550822310. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788550822310/>. Acesso em: 13 mar. 2026.

KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. **As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da Lei n. 13.467/2017.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 54, p. 283-300, jan./jun. 2019.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. **O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem fim: a utilização das legislações portuguesa e francesa para colmatar as lacunas normativas e ontológicas da CLT.** 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/198057/2020_lopes_adriano_teletrabalho_limitacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 abr. 2026.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office.** Caderno de Administração, Maringá, v. 28, Ed. Esp., jun./2020.

LUCCA, Sergio Roberto de; SILVA-JUNIOR, João Silvestre; BANDINI, Márcia. **Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1.** Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Artigo de Opinião, 2025. DOI: 10.47626/1679-4435-2025-1425. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/3112/pt-BR/analise-critica-dos-fatores-psicossociais-no-trabalho-no-programa-de-gerenciamento-de-riscos-da-norma-regulamentadora-1>. Acesso em: 16 mar. 2026.

MARTINEZ, Luciano. **Online / Offlife: o direito à desconexão do trabalho em um mundo hiperconectado.** Revista de Direito UNIFACS – Debate Virtual, Salvador, n. 303, p. 1-25, jan./jun. 2025. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/9888/5515>. Acesso em: 28 abr. 2026.

MARTOS, J. A. de F., SANTOS, R. A. dos, & Barufi, R. B. **Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão.** 2025. Revista Do Tribunal Superior Do Trabalho, 91(1), 149–163. <https://doi.org/10.70405/rtst.v91i1.136>. Acesso em: 18 mar. 2026

MAURICIO, Marcios. **A NR-1 e o papel dos sindicatos na garantia da segurança e saúde do trabalhador.** CTB-RJ, 7 ago. 2025. Disponível em: <https://ctbrj.org.br/a-nr-1-e-o-papel-dos-sindicatos-na-garantia-da-seguranca-e-saude-do-trabalhador/>. Acesso em: 17 abr. 2026.

MENDES, G. F.; BRANCO, P. G. G. **Curso de Direito Constitucional.** 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NEFF, Kristin; GERMER, Christopher. **Autocompaixão para Lidar com o Burnout: Ferramentas que Ajudarão Você a se Libertar do Estresse.** Porto Alegre: ArtMed, 2025. E-book. p.8. ISBN 9786558823407. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786558823407/>. Acesso em: 07 abr. 2026.

NETO, Rodolfo W.; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas**, 1ª edição. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. E-book. p.D51. ISBN 9788595450271. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595450271/>. Acesso em: 12 abr. 2026.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74,n. 10, p.1180-1188, out. 2010.

PASCUA, Natália Ordóñez. O teletrabalho no contexto da transformação digital: uma perspectiva integradora do passado, presente, futuro e stakeholders. In: GONÇALVES, Sónia P. (coord.) et al. **O Teletrabalho no Contexto da Transformação Digital**. Lisboa: ISCSP-ULisboa / CAPP, 2024. p. 17. ISBN 978-989-646-186-7. Disponível em: https://capp.iscsp.ulisboa.pt/images/2024/ebook_Teletrabalho.pdf#page=17. Acesso em: 9 mar. 2026.

PIEROTH, Bodo; SCHLINK, Bernhard. **Direitos fundamentais. (Série IDP)**. 3. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.71. ISBN 9786553629400. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553629400/>. Acesso em: 12 mar. 2026.

REDINZ, Marco A. **Contratos trabalhistas na prática**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2019. E-book. p.98. ISBN 9788553610075. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553610075/>. Acesso em: 12 fev. 2026.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. **Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>. Acesso em: 25 mar. 2026.

SILVA, L. M. M. da; TAKESHITA, L. M. A. **O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia**. 2022. Revista De Direito Sanitário, 22(2), e0013. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9044.rdisan.2022.178603>. Acesso em: 18 abr. 2026.

SILVA, Mariana Lúcia da; CANÇADO, Ariany Soares. **Riscos psicossociais no ambiente de trabalho: NR-1 e a exigibilidade do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. In: SANTOS, Jackson Passos; MENEGUZZI, Nelci Lurdes Gayeski; PADILHA, Norma Sueli (org.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III**. Florianópolis: CONPEDI, 2025. (Anais do VIII Encontro Virtual do CONPEDI). ISBN 978-65-5274-180-6. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/06n3kw94/174135lu/0uN77Jd3p287248F.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil** - 6ª Edição 2024. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024. E-book. p.873. ISBN 9788530995492. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530995492/>. Acesso em: 13 abr. 2026.

TEIXEIRA, Adriana Paula Domingues. **O teletrabalho como nova forma de organização do trabalho: de um fato atípico ao novo normal**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade de Coimbra, Coimbra. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/retrieve/216512/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Teletrabalho%20como%20nova%20forma%20de%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20vers%C3%A3o%20final%20entrega.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2026.

VARELLA NETO, Armando Mauricio. **Considerações sobre o cumprimento das normas de segurança e de medicina do trabalho nos contratos administrativos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra**. Cadernos da Escola Paulista de Contas Públicas, São Paulo, 2º semestre de 2024, p. 222–239. Disponível em: <https://www.tcerj.tc.br/biblioteca/scripts/bnweb/bnmap.exe?router=upload/57090>. Acesso em: 15 abr. 2026.

VELOSO NETO, H. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. **International Journal on Working Conditions**, 9, 1-21. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=pt-PT&user=NpGHMMUAAAAJ&citation_for_view=NpGHMMUAAAAJ:M3NEmzRMiKIC. Acesso em: 05 abr. 2026.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **Adoecimento também é acidente do trabalho: conhecer para prevenir**. Brasília: Ministério Público do Trabalho (MPT), 2024. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Comissoes/CES/Saude_Mental/Respositorio/Artigo_Preven%C3%A7%C3%A3o_de_Fatores_de_Riscos_Psicossociais_e_Promo%C3%A7%C3%A3o_da_Sa%C3%BAde_Mental_no_Trabalho_Cirlene_ampliado_FINAL.pdf. Acesso em: 21 abr. 2026.

JULGADOS CITADOS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010996-85.2024.5.18.0003. Relator: Des. Gentil Pio de Oliveira. Órgão Julgador: 1ª Turma. Data de assinatura: 29 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista com Agravo de Instrumento nº Ag-RRAg-1442-52.2022.5.09.0002. 6ª Turma. Relatora: Ministra Katia Magalhaes Arruda. DEJT: 04 nov. 2025.