



## Era digital em debate: desconexão, ressarcimento e saúde mental como pilares fundamentais do trabalho remoto

Lucielly Alves da Silva<sup>1</sup>; Ludmila Oliveira Nascimento Lobo<sup>2</sup>; Tulio Marques Carvalho Ferreira<sup>3</sup>

### Como Citar:

DA SILVA, Lucielly Alves; LOBO, Ludmila Oliveira Nascimento; FERREIRA, Tulio Marques Carvalho. Era digital em debate: desconexão, ressarcimento e saúde mental como pilares fundamentais do trabalho remoto. Revista Sociedade Científica, vol. 9, n. 1, p. 1008-1026, 2026.

<https://doi.org/10.61411/rsc2026132119>

DOI: 10.61411/rsc2026132119

### Área do conhecimento:

Ciências Sociais Aplicadas

### Subárea:

Direito; Direito do Trabalho

Contemporâneo

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Direito à Desconexão; Saúde Mental; Ressarcimento de Despesas; Jurisprudência Trabalhista

**Publicado:** 24 de abril de 2026.

### Resumo

O teletrabalho, impulsionado pela pandemia da COVID-19, tornou-se peça central na manutenção das atividades empresariais e da renda familiar, mas trouxe novos desafios jurídicos e sociais. A era digital transformou profundamente as relações de trabalho, exigindo do Direito respostas para questões como controle da jornada, ressarcimento de despesas e proteção da saúde mental. Nesse contexto, princípios constitucionais como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, alteridade e direito à saúde assumem papel essencial na construção de um regime jurídico que concilie inovação tecnológica e justiça social. Experiências internacionais e decisões da jurisprudência brasileira têm reforçado a relevância do direito à desconexão, instrumento que busca proteger os trabalhadores contra abusos e riscos psicossociais decorrentes da hiperconectividade. Embora haja avanços legislativos, ainda persistem lacunas normativas, especialmente quanto à ergonomia, compensação de custos e mecanismos de controle de produtividade. A jurisprudência tem desempenhado papel importante na consolidação de direitos, mas a criação de um marco legal mais robusto é indispensável para assegurar equilíbrio entre flexibilidade empresarial e proteção social. O teletrabalho, portanto, deve ser compreendido como fenômeno que exige constante atualização normativa e reflexão crítica, de modo a garantir condições dignas e saudáveis para os trabalhadores, preservando sua dignidade e saúde em meio às transformações da era digital.

## Digital era in debate: disconnection, reimbursement, and mental health as fundamental pillars of remote work

<sup>1</sup>Universidade de Amazônia (UNAMA), Marabá-PA, Brasil. Email: [luciellyalves50@gmail.com](mailto:luciellyalves50@gmail.com)

<sup>2</sup>Universidade de Amazônia (UNAMA), Marabá-PA, Brasil. Email: [ludmila.onascimento@gmail.com](mailto:ludmila.onascimento@gmail.com)

<sup>3</sup>Uninter Educacional, Curitiba-PR, Brasil. Email: [tulio Marquesadv@gmail.com](mailto:tulio Marquesadv@gmail.com)



## Abstract

Remote work, driven by the COVID-19 pandemic, has become central to sustaining business activities and family income, but it has also introduced significant legal and social challenges. The digital era has profoundly reshaped labor relations, requiring the law to address issues such as working hours control, reimbursement of expenses, and protection of workers' mental health. In this context, constitutional principles such as human dignity, the social value of work, alterity, and the right to health play a crucial role in building a legal framework that balances technological innovation with social justice. International experiences and Brazilian case law have highlighted the importance of the right to disconnect, a mechanism designed to protect workers from abuses and psychosocial risks linked to hyperconnectivity. Although legislative progress has been made, gaps remain, particularly regarding ergonomics, cost compensation, and productivity monitoring. Case law has been instrumental in consolidating rights, but the establishment of a more robust legal framework is essential to ensure balance between business flexibility and social protection. Remote work, therefore, must be understood as a phenomenon that requires ongoing legal updates and critical reflection, in order to guarantee dignified and healthy working conditions, safeguarding workers' dignity and health amid the transformations of the digital era.

**Keywords:** Remote Work; Right to Disconnect; Mental Health; Expense Reimbursement; Labor Jurisprudence.

## 1. Introdução

A intensificação do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 revelou não apenas sua importância para a continuidade das atividades empresariais e para o sustento familiar, mas também uma série de desafios jurídicos e sociais ainda pouco explorados. A hiperconectividade, o aumento das despesas transferidas ao trabalhador e os impactos sobre a saúde mental são questões que exigem respostas consistentes do Direito



do Trabalho. Nesse cenário, princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a alteridade e o direito à saúde tornam-se fundamentais para repensar a regulação dessa modalidade laboral.

O teletrabalho, embora traga benefícios como flexibilidade e redução de deslocamentos, também expõe os trabalhadores a riscos psicossociais e a jornadas abusivas. A ausência de limites claros entre vida pessoal e profissional compromete direitos fundamentais como o lazer e a saúde, exigindo que o ordenamento jurídico brasileiro avance na criação de mecanismos de proteção. A experiência internacional demonstra que legislações específicas sobre o direito à desconexão podem contribuir para equilibrar inovação tecnológica e justiça social, mas no Brasil ainda há lacunas normativas relevantes.

Diante desse contexto, o problema de pesquisa que orienta este estudo consiste em compreender como o ordenamento jurídico brasileiro tem enfrentado os impactos do teletrabalho, analisando os limites legais, os avanços legislativos e o papel da jurisprudência na consolidação de direitos. Busca-se verificar se os mecanismos existentes são suficientes para proteger a dignidade e a saúde dos trabalhadores diante da hiperconectividade e da transferência de custos ao empregado, ou se há necessidade de evolução normativa mais robusta.

Para responder a esse problema, o trabalho está estruturado em quatro eixos principais: (I) a análise dos direitos fundamentais aplicáveis ao teletrabalho; (II) a evolução legislativa e os mecanismos de controle da jornada; (III) o direito à desconexão, considerando experiências internacionais e os desafios brasileiros; e (IV) os impactos do teletrabalho sobre a saúde mental, com destaque para os riscos psicossociais e a síndrome de burnout. Essa organização permite uma abordagem crítica e integrada, articulando teoria, legislação e jurisprudência.

Por fim, a pesquisa também se dedica a avaliar como a jurisprudência trabalhista tem aplicado esses princípios na prática, especialmente no que se refere ao ressarcimento de despesas e à proteção contra jornadas abusivas. Dessa forma, pretende-se oferecer



uma reflexão crítica sobre o teletrabalho na era digital, destacando a necessidade de constante atualização normativa e de políticas que conciliem flexibilidade empresarial com justiça social, garantindo condições dignas e saudáveis para os trabalhadores.

## 2. Metodologia

A pesquisa foi desenvolvida com abordagem qualitativa e caráter exploratório, buscando compreender os impactos jurídicos e sociais do teletrabalho na era digital. Para isso, realizou-se revisão bibliográfica e documental, incluindo legislação brasileira (Lei nº 13.467/2017 e Lei nº 14.442/2022), recomendações da OIT e normas internacionais. Em seguida foi realizado à análise normativa e constitucional, com foco em princípios como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, alteridade e direito à saúde.

Por fim, foi conduzido estudo jurisprudencial, examinando decisões recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 8ª região que reconhecem o direito à desconexão e o ressarcimento de despesas. Essa metodologia permitiu integrar teoria e prática, evidenciando como fundamentos jurídicos vêm sendo aplicados para proteger a saúde mental e garantir justiça econômica no teletrabalho.

## 3. Desenvolvimento e discussão

A era digital é uma realidade do mundo atual e trouxe mudanças sociais que exigiram adaptações legislativas. Durante a pandemia da COVID-19, iniciada em 2020, o Brasil enfrentou a necessidade de isolamento social e medidas legais para proteger a saúde da população. O lockdown restringiu o direito de deslocamento, que foi essencial para conter a contaminação em meio à falta de recursos médicos.

A tecnologia, especialmente na comunicação, foi decisiva para manter empresas em funcionamento por meio do trabalho remoto. Essa modalidade permitiu que muitos



trabalhadores continuassem suas atividades de casa, garantindo sustento familiar e continuidade empresarial, apesar das perdas de empregos e fechamento de negócios. Para alguns, o período representou oportunidade de reinvenção. Mesmo após o fim da emergência de saúde pública declarado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em maio de 2023, diversas empresas mantiveram o home office devido à redução de custos e manutenção da produtividade.

No Brasil, o teletrabalho já havia sido regulamentado pela Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017.

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. [1]

O teletrabalho tornou-se uma alternativa para empresas reduzirem custos com infraestrutura, transporte e deslocamento de funcionários. Contudo, a economia empresarial pode representar aumento de despesas para o trabalhador, que passa a arcar com gastos necessários para desempenhar suas funções em casa. É inegável que o avanço das tecnologias digitais e a consolidação do teletrabalho trouxeram novos desafios ao ordenamento jurídico brasileiro, tornando necessária a releitura de princípios constitucionais voltados à proteção do trabalhador, como o direito à desconexão, o reembolso de despesas e a preservação da saúde física e mental, que refletem a busca por equilíbrio entre inovação tecnológica e justiça social.

### 3.1. Direitos Fundamentais e Teletrabalho: dignidade, proteção, alteridade e saúde na era digital



A Constituição Federal de 1988 estabelece fundamentos essenciais para garantir condições dignas ao trabalho remoto. Entre eles, destaca-se a dignidade da pessoa humana: “A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana” [4], assegurando respeito à integridade física e psíquica do trabalhador. E o valor social do trabalho e da livre iniciativa: “IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” [4], reforçando a centralidade do trabalho e a necessidade de proteção da parte mais vulnerável.

Outros fatores relevantes é a alteridade que é um princípio fundamental nas relações de trabalho, que estabelece que os riscos e custos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, e não pelo trabalhador. Esse conceito, aliado à teoria do risco empresarial, reforça a ideia de que o empregado não pode ser responsabilizado por despesas ou prejuízos decorrentes da execução do trabalho, já que sua função é fornecer força de trabalho e não assumir os ônus da atividade. No contexto do teletrabalho, a alteridade ganha especial relevância, pois questões como o ressarcimento de despesas com internet, energia elétrica e equipamentos se tornam centrais para garantir a justiça nas relações laborais. Assim, a aplicação prática desse princípio assegura que o empregador, como detentor dos meios de produção e beneficiário direto da atividade, deve arcar com os custos necessários para a realização do trabalho remoto, preservando a dignidade e a proteção do trabalhador na era digital.

O direito à saúde, previsto no artigo 196 da Constituição Federal.

Art. 196 A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”. [4]

Consagra a saúde como um direito universal e um dever do Estado, garantindo promoção, proteção e recuperação. Assim, a aplicação conjunta desses fundamentos, dignidade, proteção, alteridade e saúde é indispensável para enfrentar os desafios do teletrabalho, trata-se de assegurar que o trabalhador remoto não seja submetido a jornadas



abusivas, custos indevidos ou riscos à sua saúde, consolidando relações de trabalho mais humanas e sustentáveis na era digital.

### 3.2. Evolução legislativa e controle da jornada

A regulamentação do teletrabalho no Brasil teve início com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que incluiu os artigos 75-B a 75-E na CLT. No entanto, a prática intensificada durante a pandemia da COVID-19 evidenciou lacunas, como a falta de regras claras sobre controle de jornada e aplicação de normas coletivas. Para suprir essas deficiências, foi sancionada a Lei nº 14.442/2022 [3], resultado da conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022. Entre os principais avanços, destaca-se a regulamentação do teletrabalho híbrido, permitindo alternância entre atividades presenciais e remotas sem descaracterizar o regime.

A lei também determinou que a dispensa de controle de jornada só se aplica ao teletrabalho por produção ou tarefa, assegurando proteção aos trabalhadores submetidos a metas de tempo ou disponibilidade. Outro ponto relevante foi a definição de que as convenções ou acordos coletivos aplicáveis são aqueles do local de lotação do teletrabalhador, mesmo que ele atue em outra localidade, evitando conflitos entre sindicatos. Além disso, a norma ampliou o alcance do teletrabalho ao permitir sua adoção por aprendizes e pessoas com deficiência, promovendo inclusão social e diversidade no mercado de trabalho.

O controle da jornada de trabalho no regime de teletrabalho é um dos pontos mais delicados diante da flexibilização trazida pelas novas tecnologias. A CLT, em seu artigo 62, inciso III, fundamenta “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) “III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” [5]. Na prática, essa exclusão automática mostrou-se problemática, já que muitos trabalhadores continuam submetidos a metas de tempo e disponibilidade, carac-



terizando vínculo direto com a jornada. A ausência de mecanismos claros de fiscalização abriu espaço para jornadas excessivas e sobrecarga digital, comprometendo o direito ao descanso e à desconexão.

A expansão do teletrabalho representa uma transformação estrutural nas relações laborais contemporâneas marcada pela incorporação irreversível das tecnologias digitais ao cotidiano profissional.

O fato é que a expansão da modalidade de teletrabalho no sistema mundial e no Brasil trata-se de um fenômeno evolutivo irreversível. As novas tecnologias influenciam diretamente na quebra de paradigmas tradicionais, flexibilizando aspectos trabalhistas como o poder diretivo do empregador e a fiscalização do trabalho, entretanto, deve-se realizar um balanceamento entre os ganhos de produtividade e a segurança e de direitos sociais trabalhistas aos teletrabalhadores. [12]

Neste contexto o autor afirma que embora o teletrabalho traga ganhos significativos em termos de eficiência e autonomia, ele também impõe desafios relacionados à proteção da saúde, segurança e dignidade do trabalhador. O balanceamento entre inovação tecnológica e garantias sociais é, portanto, indispensável para que essa modalidade evolutiva não se converta em instrumento de precarização, mas sim em uma forma sustentável de organização do trabalho.

A atualização legislativa promovida pela Lei nº 14.442/2022 buscou corrigir parte dessas lacunas, ao estabelecer que a dispensa de controle de jornada só se aplica ao teletrabalho prestado por produção ou tarefa. Assim, empregados que atuam remotamente, mas com exigência de horários ou disponibilidade, passam a ter direito ao registro e à limitação da jornada, fortalecendo a proteção ao trabalhador. Essa evolução legislativa e jurisprudencial demonstra que o controle da jornada no teletrabalho é essencial para concretizar princípios constitucionais e evitar que a flexibilização contratual se transforme em precarização das condições de trabalho.

3.3. O direito à desconexão no teletrabalho: experiências internacionais e desafios no Brasil



Com o avanço das tecnologias digitais e a expansão do teletrabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) passou a destacar a importância de políticas que assegurem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Nesse cenário, o direito à desconexão surge como instrumento essencial para preservar a saúde física e mental dos empregados, evitando riscos psicossociais como estresse, ansiedade e Burnout.

A OIT ressalta que, embora o teletrabalho traga benefícios como flexibilidade e redução de deslocamentos, também pode gerar sobrecarga e hiperconectividade. Por isso, recomenda que os países adotem legislações específicas ou mecanismos de negociação coletiva que garantam períodos de desconexão digital. Segundo a OIT em análise publicada em 2021, a desconexão é fundamental para garantir que o avanço tecnológico não comprometa direitos fundamentais como a dignidade e a saúde dos trabalhadores [13].

A experiência internacional reforça essa perspectiva incorporada por países como França, Espanha e Itália é essencial para o avanço do direito nesta perspectiva. A França, por exemplo, com a Lei El Khomri de 2016, tornou obrigatório que empresas com mais de cinquenta empregados estabelecessem regras para limitar o uso de ferramentas digitais fora da jornada, medida elogiada pela OIT como referência mundial. No Brasil, apesar dos avanços da Lei nº 14.442/2022, ainda não há previsão expressa sobre o direito à desconexão, o que evidencia a necessidade de evolução normativa em consonância com as recomendações internacionais.

O direito à desconexão tem recebido atenção crescente em diversos países, especialmente na Europa, a experiência internacional mostra caminhos já consolidados. A Espanha, por meio da Lei Orgânica de Proteção de Dados [2], assegurou ao trabalhador o direito de não responder a comunicações fora do horário de trabalho. Já a Itália, em 2017, incorporou cláusulas de desconexão em contratos de teletrabalho, reforçando limites claros para o uso de tecnologias digitais.



No Brasil, mesmo com os avanços trazidos pela Lei nº 14.442/2022, ainda não existe uma norma específica que regulamente o direito à desconexão. Essa ausência evidencia a necessidade de evolução normativa, já que, apesar da existência de princípios constitucionais relevantes, a efetiva proteção desse direito continua limitada. Além disso, barreiras culturais e jurídicas persistem, dificultando a consolidação de mecanismos que assegurem ao trabalhador o desligamento físico e mental das obrigações laborais fora do expediente.

Ainda não há, no ordenamento jurídico brasileiro, previsão legal específica que assegure ao trabalhador o direito de desligar-se – física e mentalmente – das obrigações laborais fora do expediente. O que se tem são princípios constitucionais dispersos que, embora consagrem a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e à limitação da jornada de trabalho, quando analisados sob o aspecto da desconexão, encontram barreiras culturais profundas que confundem produtividade com abnegação. No Brasil, a proteção ao direito à desconexão é derivada de uma leitura sistemática dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República. [10]

Esse posicionamento evidencia que, embora o ordenamento jurídico brasileiro ainda não tenha regulamentado de forma expressa o direito à desconexão, sua proteção pode ser extraída de uma leitura sistemática dos direitos fundamentais. A ausência de legislação específica reforça a necessidade de evolução normativa, para que se assegure ao trabalhador não apenas o cumprimento da jornada, mas também o respeito ao descanso, ao lazer e ao convívio social, elementos indispensáveis à dignidade humana. O paralelo com França, Espanha e Itália demonstra que a regulamentação do direito à desconexão é indispensável para garantir que o teletrabalho não comprometa direitos fundamentais, promovendo relações laborais mais equilibradas e justas na era digital.

3.4. Saúde mental: riscos psicossociais, síndrome de Burnout e o direito a desconexão como instrumento de proteção.

A saúde mental é um aspecto central da vida contemporânea e tem sido cada vez mais discutida no âmbito das relações de trabalho. O teletrabalho, ao mesmo tempo em



que oferece flexibilidade e autonomia, também trouxe novos desafios, como a dificuldade de separar os limites entre vida pessoal e profissional. Nesse cenário, o direito à desconexão surge como uma ferramenta jurídica e social capaz de garantir que o trabalhador tenha momentos de descanso genuíno, essenciais para a preservação de sua integridade psíquica.

Os chamados riscos psicossociais são fatores relacionados à organização do trabalho que podem gerar impactos negativos na saúde mental. Entre eles estão a sobrecarga de tarefas, a pressão por resultados e a exigência de disponibilidade contínua. No ambiente remoto, esses riscos se intensificam, já que o espaço doméstico se confunde com o espaço laboral. A desconexão, ao estabelecer limites claros de jornada, funciona como um mecanismo de prevenção contra esses riscos, permitindo que o trabalhador recupere suas energias e mantenha o equilíbrio emocional.

A síndrome de burnout é um distúrbio psíquico ligado ao esgotamento físico e emocional, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como fenômeno ocupacional. Ela foi incluída na CID-11 como problema diretamente relacionado ao ambiente laboral, caracterizando-se por exaustão, distanciamento mental e redução da eficácia profissional. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos psicossociais, como: sobrecarga de tarefas, pressão por resultados e falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, comprometem seriamente a saúde mental, especialmente no teletrabalho, onde a hiperconectividade intensifica a vulnerabilidade ao esgotamento.

Trata-se de um fenômeno que ultrapassa o campo psicológico, alcançando dimensões fisiológicas e sociais, o que a torna um tema central para o Direito do Trabalho e para a proteção da saúde do trabalhador.

Por definição, burnout é uma condição de sofrimento psíquico relacionada ao trabalho. Está associado com alterações fisiológicas decorrentes do estresse (maior risco de infecções, alterações neuroendócrinas do eixo hipotalâmico-hipofisário-adrenal, hiperlipidemia, hiperglicemia e aumento do risco cardiovascular), abuso de álcool e substâncias, risco de suicídio e transtornos



ansiosos e depressivos, além de implicações socioeconômicas (absenteísmo, abandono de especialidade, queda de produtividade. [14]

Essa descrição evidencia que o Burnout não se limita a um quadro de estresse comum, mas representa uma condição complexa que compromete a saúde integral do trabalhador e gera consequências socioeconômicas relevantes, como absenteísmo e queda de produtividade. Por isso, o reconhecimento jurídico da síndrome como doença ocupacional é essencial para assegurar a responsabilização do empregador e garantir mecanismos de proteção e reparação, reafirmando o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito fundamental à saúde.

A literatura reforça que o burnout é um fenômeno coletivo que afeta a produtividade e a sustentabilidade das organizações. Como afirmam Maslach e Leiter [11], “o burnout é resultado de um descompasso entre as exigências do trabalho e os recursos disponíveis para enfrentá-las.” Sua prevenção exige medidas estruturais, como gestão adequada da jornada, valorização do descanso e promoção de ambientes saudáveis. Em síntese, o reconhecimento do direito à desconexão e a adoção de práticas alinhadas às recomendações da OMS e da OIT são fundamentais para proteger a saúde mental e garantir relações de trabalho mais humanas e sustentáveis.

### 3.5. O direito a desconexão na prática

A jurisprudência trabalhista brasileira tem reconhecido, mesmo sem previsão legal específica, o direito à desconexão e o reembolso de despesas no teletrabalho. Os tribunais aplicam princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e o direito à saúde para proteger os trabalhadores contra jornadas abusivas e preservar sua saúde mental. Paralelamente, com base no princípio da alteridade, também asseguram que os custos da atividade econômica não sejam transferidos ao empregado, responsabilizando o empregador pelas despesas decorrentes do trabalho remoto.



Em decisões recentes, os Tribunais Regionais do Trabalho têm reforçado que os custos do teletrabalho não podem ser transferidos ao empregado. Segundo entendimento da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,

A 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) decidiu que devem ser ressarcidas as despesas que uma assistente de vendas teve durante o período em que trabalhou em teletrabalho para uma loja online de vestuário. Por unanimidade, os magistrados confirmaram a sentença do juiz Jarbas Marcelo Reinicke, da 4ª Vara do Trabalho de São Leopoldo. O valor da indenização para o período de 37 meses é de R\$ 5 mil. O processo envolve outros pedidos como adicional noturno e horas extras, sendo a condenação total de R\$ 10 mil. A trabalhadora mora e trabalhava em São Leopoldo; já a sede da empresa fica em Porto Alegre. Durante o contrato, teve que arcar com o conserto do computador pessoal para trabalhar, além das despesas com internet e energia elétrica. O juiz de primeiro grau entendeu que é devido o ressarcimento das despesas pelo uso e deterioração do equipamento próprio e pelas despesas com energia elétrica e internet. “Não há como o empregador transferir as despesas necessárias para prestação de serviços pelo uso e manutenção de equipamentos (computador e celular), bem como pelos gastos com energia elétrica e com internet ao trabalhador, por ser dela o risco do negócio. Impõe-se deferir indenização decorrente”, afirmou o magistrado. [6]

Os custos relacionados ao teletrabalho, como energia elétrica, internet e até mesmo o uso e desgaste de equipamentos próprios do empregado, devem ser ressarcidos pelo empregador, já que os riscos da atividade econômica não podem ser transferidos ao trabalhador. A decisão destacou ainda que o contrato de teletrabalho precisa prever de forma expressa as disposições sobre equipamentos e indenizações, o que não ocorreu no caso analisado.

A jurisprudência trabalhista brasileira vem reconhecendo que a ausência de limites claros entre jornada laboral e vida pessoal compromete direitos constitucionais como o lazer, a saúde e a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou de forma expressiva, como demonstra o seguinte julgado.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. 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. [7]

Esse julgado evidencia de forma contundente como a ausência de limites claros entre jornada laboral e vida pessoal compromete direitos fundamentais assegurados pela Constituição e por normas internacionais. Ao reconhecer que a exigência de conexão permanente por meio de dispositivos tecnológicos caracteriza ofensa ao direito à desconexão, o Tribunal reforça a necessidade de proteger o trabalhador contra práticas que precarizam o descanso e o lazer.

O debate sobre o dano moral decorrente da violação ao direito à desconexão tem ganhado espaço também na jurisprudência trabalhista, nesse cenário, decisões judiciais têm reforçado que a privação do descanso e do convívio social configura ofensa aos direitos da personalidade, ensejando reparação civil, como demonstra o seguinte entendimento:

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. [8]



Esse posicionamento evidencia que o direito à desconexão não é apenas uma questão de organização da jornada, mas sim uma garantia fundamental que protege a integridade física, mental e social do trabalhador. Ao reconhecer a possibilidade de indenização por danos morais quando há violação desse direito, a jurisprudência reafirma que o trabalho deve ser instrumento de subsistência e realização pessoal, e não um fator de desgaste contínuo que comprometa a dignidade humana.

Quando o trabalhador é submetido a períodos prolongados de labor extenuante, sem possibilidade de desconexão, os tribunais entendem que há violação dos princípios de saúde, higiene e segurança, ensejando reparação civil. Nesse contexto, destaca-se o seguinte trecho decisório:

DIREITO À DESCONEXÃO. DIREITO AO LAZER. A jornada de trabalho excessiva, por períodos prolongados, sem dúvidas, viola a dignidade da humana (artigo 1º, III da CRFB /1988), pois aumenta os riscos de prejudicar a saúde do trabalhador e, por outro lado, priva a pessoa física subordinada do necessário convívio familiar, bem como dos direitos ao descanso e ao lazer, gerando dano moral ao homem médio e, assim sendo, direito à reparação por danos morais. Portanto, entendo que ficou devidamente comprovado que a parte reclamada submeteu a reclamante a uma situação de labor exaustivo, ocasionando-lhe inegável diminuição do convívio social e familiar e extrema fadiga física e psicológica, em nítida inobservância aos princípios de saúde, higiene e segurança do trabalho. Assim, reconheço a culpa da reclamada no ato ilícito que gerou dano à reclamante e a existência do dano moral (existencial) de natureza média decorrente da jornada de trabalho extenuante a que foi submetida a reclamante. Considerando os limites do pedido, as condições econômicas das partes, e os itens já destacados, conforme fundamentação alhures, arbitro a indenização por danos morais no importe de R\$ 42.027,20. [...]. Portanto, com base no livre convencimento motivado, defiro o pedido de indenização por danos morais pelo dano existencial sofrido pela reclamante na empresa reclamada. [9]

Esse entendimento reforça que o direito à desconexão não é apenas uma questão de organização da jornada, mas sim uma garantia essencial para preservar a integridade física e psicológica do empregado. Ao reconhecer o dano moral existencial e arbitrar indenização, a decisão evidencia que práticas empresariais que ignoram os limites humanos do trabalho configuram ato ilícito e devem ser responsabilizadas, reafirmando o papel do Judiciário na proteção da dignidade do trabalhador.



Diante desse panorama, percebe-se que a jurisprudência trabalhista brasileira vem consolidando uma proteção efetiva aos trabalhadores em regime de teletrabalho, mesmo na ausência de previsão legal específica. Ao aplicar princípios constitucionais e trabalhistas, os tribunais asseguram tanto o direito à desconexão quanto o reembolso das despesas necessárias à execução das atividades, reafirmando que a dignidade da pessoa humana e a saúde do trabalhador devem prevalecer sobre interesses econômicos. Esse movimento demonstra uma evolução interpretativa que busca equilibrar inovação tecnológica e preservação de direitos fundamentais, fortalecendo a justiça social nas relações de trabalho contemporâneas.

#### 4. **Considerações finais**

O teletrabalho consolidou-se como realidade definitiva na era digital, intensificado pela pandemia da COVID-19. Embora tenha garantido continuidade empresarial e sustento familiar, trouxe desafios jurídicos e sociais relevantes. A Reforma Trabalhista de 2017 incluiu o teletrabalho na CLT, e a Lei nº 14.442/2022 buscou corrigir lacunas, estabelecendo que apenas atividades por produção ou tarefa estão dispensadas do controle de jornada. Essa evolução legislativa reflete a preocupação em evitar que a flexibilização contratual resulte em precarização das condições de trabalho, reforçando a importância de proteger direitos fundamentais dos trabalhadores.

Entretanto, permanece uma lacuna normativa significativa em relação ao direito à desconexão, o que gera insegurança jurídica tanto para empregados quanto para empregadores. A ausência de previsão legal específica faz com que a proteção desse direito dependa de interpretações constitucionais e da atuação da jurisprudência, que tem desempenhado papel central na consolidação de garantias.

As decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho demonstram que, mesmo sem regulamentação expressa, o Judiciário tem reconhecido o direito à desconexão e o ressarcimento de despesas, aplicando princípios como



dignidade da pessoa humana, saúde e alteridade. Esse movimento evidencia que a jurisprudência vem suprindo a omissão legislativa, assegurando reparação civil e proteção contra práticas abusivas.

O direito à desconexão, portanto, não deve ser visto apenas como questão de organização da jornada, mas como garantia fundamental indispensável para preservar a integridade física, mental e social do trabalhador. A jurisprudência mostra que a violação desse direito compromete valores constitucionais e enseja indenização, reafirmando que o trabalho deve ser instrumento de subsistência e realização pessoal, e não de desgaste contínuo.

Assim, o futuro do teletrabalho no Brasil dependerá da capacidade de transformar essas interpretações judiciais em normas claras e efetivas. A evolução normativa é urgente para reduzir a insegurança jurídica e alinhar o país às recomendações internacionais, garantindo que a inovação tecnológica caminhe lado a lado com a justiça social e a dignidade humana.

## 5. Declaração de direitos

Os autores declaram ser detentores dos direitos autorais da presente obra, que o artigo não foi publicado anteriormente e que não está sendo considerado por outra Revista/Jornal. Declaram textos publicados são de responsabilidade dos autores, e não possuem direitos autorais reservados a terceiros. Textos de terceiros são devidamente citados ou devidamente autorizados com concessão de direitos para publicação quando necessário. Declaram respeitar os direitos de terceiros e de Instituições públicas e privadas. Declaram não cometer plágio ou autoplágio e não ter considerado/gerado conteúdos falsos e que a obra é original e de responsabilidade dos autores.

## 6. Referências

1. BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, entre outras*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.



2. BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 15 ago. 2018.
3. BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. *Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 5 set. 2022.
4. BRASIL. *Constituição (1988)*. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
5. BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943.
6. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Loja de vendas online deve indenizar assistente por despesas com teletrabalho*. Fonte: Sâmia de Christo Garcia. Porto Alegre: TRT4, 01 ago. 2025. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50827782>. Acesso em: 12 mar. 2026.
7. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 7ª Turma. *Relator: Ministro Cláudio Brandão, AIRR 2058-43.2012.5.02.0464*. Inteiro teor. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/514456120/inteiro-teor-514456145?msockid=02d8e8e75ffb6b0f084ffe3f5eef6a2d>. Acesso em: 10 abr. 2026.
8. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10. Turma). *Recurso Extraordinário do Trabalho de Minas Gerais.x ROT 0010285-79.2021.5.03.0043*. *Relator: Des. Mauro Cesar Silva*, 04 jul. 2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2859>. Acesso em: 03 out. 2023.
9. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. *Processo nº 0000303-33.2025.5.08.0117*. *Vara do Trabalho de Marabá/PA*. Julgado em 24 de março



- de 2026. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000303-33.2025.5.08.0117>. Acesso em: 29 mar. 2026.
10. GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos; GAMA, Caroline Dantas da. *A construção jurídica do direito à desconexão. Panorama internacional e a jurisprudência no Direito brasileiro. Um enfoque sobre a realidade docente no Brasil*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 250-269, jul./set. 2025. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/181/257>. Acesso em: 29 mar. 2026.
  11. MASLACH, C.; LEITER, M. P. *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World Psychiatry, v. 15, n. 2, p. 103-111, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/wps.20311>. Acesso em 17 mar. 2026.
  12. MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017)*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2021.
  13. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Ensuring decent working time for all: Right to disconnect*. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 26 mar. 2026.
  14. VIEIRA, Isabela *et al.* *Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso*. Rev. psiquiatr. Rio Gd. Sul, Porto Alegre, v. 28, n. 3, Dec. 2006. Disponível em: <https://www.scelo.br/j/rprs/a/T5TG8wVZwH6WzfyYqgbVh6c/?frat=html&lang=pt>. Acesso em: 26 mar. 2026.