

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

SOLENE VITÓRIA MACIEL CONCEIÇÃO SANTOS

A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO HOME OFFICE/TELETRABALHO: análise da responsabilidade civil do empregador diante da configuração do dano existencial.

SÃO CRISTÓVÃO/SE
2026

SOLENE VITÓRIA MACIEL CONCEIÇÃO SANTOS

A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO HOME OFFICE/TELETRABALHO: análise da responsabilidade civil do empregador diante da configuração do dano existencial.

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Sergipe como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2026

A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO HOME OFFICE/TELETRABALHO: análise da responsabilidade civil do empregador diante da configuração do dano existencial.

SOLENE VITÓRIA MACIEL CONCEIÇÃO SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Sergipe como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Nota: 10,0

Data de apresentação: 23/10/2026.

BANCA EXAMINADORA

_____

Profa. Dra. Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias

(Orientadora)

_____

Prof(a). Lívia Sobral dos Santos

(Membro convidado- Externo)

_____

Prof(a). Dr(a). Dra. Tanise Zago Thomasi

(Membro convidado- Interno)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pelo dom da vida, pela força e por ter me permitido chegar até aqui.

À minha família, agradeço por fazer parte de quem sou e de tudo o que conquistei. Esta vitória não é apenas minha, mas também de todos aqueles que torceram por mim, acreditaram na minha capacidade e contribuíram, de alguma forma, para que eu chegasse até aqui.

Ao meu pai, Adriano, agradeço por tudo o que fez e faz por mim. Você é um dos grandes motivos de eu estar aqui hoje. Um homem trabalhador, que já foi pedreiro, pintor e exerceu tantas outras funções, fazendo de tudo para que eu pudesse estudar e ter oportunidades diferentes das que a vida lhe ofereceu. Sou muito grata por todos os seus esforços, que também fazem parte desta conquista.

Ao meu noivo, Jeferson, agradeço por acreditar em mim, até mesmo nos momentos em que eu mesma duvidei da minha capacidade. Obrigada por me incentivar, apoiar meus sonhos e estar ao meu lado durante toda a graduação. Você acompanhou de perto essa caminhada e sabe o quanto chegar até aqui significa para mim.

À minha professora e orientadora, Dra. Clara Angélica Gonçalves Dias, agradeço por todos os ensinamentos, pela confiança e por acreditar no meu potencial. Obrigada por enxergar em mim uma pesquisadora e por me incentivar a desenvolver essa capacidade ao longo da graduação. Sua contribuição foi muito importante para minha formação e para que eu também acreditasse que posso continuar aprendendo, pesquisando e construindo meu caminho na vida acadêmica.

A todos os professores que fizeram parte da minha graduação, agradeço pelos ensinamentos e por contribuírem para minha formação. Cada um teve sua importância nessa caminhada, e levo comigo os conhecimentos que adquiri dentro e fora da sala de aula. Agradeço especialmente àqueles que me incentivaram, acreditaram na minha capacidade e me fizeram enxergar novas possibilidades para o meu futuro.

À Universidade Federal de Sergipe, agradeço pela oportunidade de realizar esse sonho. A universidade pública teve um papel muito importante na minha história e me proporcionou acesso a um ensino de qualidade. Sei que chegar até aqui exigiu muito

esforço, mas também reconheço a importância dessa oportunidade. Concluir a graduação significa muito mais do que receber um diploma: significa realizar um sonho, reconhecer os esforços da minha família e perceber o quanto a educação pode transformar a vida de uma pessoa.

Por fim, não poderia deixar de lembrar de *Ismália*, de Emicida, cuja frase “Se até pra sonhar tem entrave” diz muito sobre a minha história e o significado desta conquista. Para quem vem de onde eu venho, nem sempre sonhar com um futuro diferente é fácil. Existem dificuldades e obstáculos que fazem alguns sonhos parecerem distantes, mas continuei acreditando que poderia chegar até aqui.

Hoje, tenho a alegria de dizer que estou prestes a ser a primeira pessoa da minha família a concluir uma graduação em uma universidade pública federal. Isso significa muito para mim, porque conheço a minha história, sei dos esforços da minha família e reconheço a importância da oportunidade que a educação pública me proporcionou. Mais do que a realização de um sonho pessoal, esta conquista representa a possibilidade de transformar a minha própria história por meio da educação.

“Você não percebeu que você é o único representante do seu sonho na face da Terra?”

Emicida e Rael, Levanta e Anda.

RESUMO

A expansão das tecnologias da informação e comunicação, ajudaram no modelo de teletrabalho/homeoffice, modelo este, que foi intensificado pela Pandemia de Covid-19, surgindo questões sobre o direito à desconexão do empregado ao que diz respeito aos limites entre o tempo de trabalho e o período de descanso.Nesse contexto, o presente trabalho analisa em que medida a exigência de disponibilidade permanente do trabalhador em regime de teletrabalho pode configurar violação ao direito à desconexão e gerar responsabilidade civil do empregador por dano existencial. A pesquisa adota abordagem qualitativa, por meio de revisão normativa e bibliográfica e análise de julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferidos em 2016, 2017 e dezembro de 2025. Inicialmente, são abordadas a evolução das relações de trabalho, a regulamentação do teletrabalho no Brasil e os fundamentos constitucionais do direito à desconexão. Em seguida, são analisadas a hiperconectividade, os limites do poder diretivo do empregador, a disciplina do art. 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os impactos da disponibilidade permanente na vida pessoal, familiar e social do trabalhador. Por fim, são examinados os pressupostos da responsabilidade civil, a distinção entre dano moral e dano existencial e as dificuldades de comprovação do prejuízo. A análise jurisprudencial evidencia a ausência de uniformidade quanto à configuração do dano existencial, especialmente no que se refere à necessidade de demonstrar prejuízos concretos decorrentes da privação do tempo livre. Conclui-se que a responsabilização civil do empregador exige a análise das condições em que a disponibilidade é exigida, da efetiva restrição ao descanso e do nexo causal entre a conduta patronal e o prejuízo sofrido. Nesse contexto, a distribuição dinâmica do ônus da prova, nos termos do art. 818, § 1º, da CLT, pode contribuir para enfrentar as dificuldades probatórias e favorecer a análise da responsabilidade civil nos casos de violação ao direito à desconexão.

Palavras-chave: dano existencial; direito à desconexão; responsabilidade civil; teletrabalho.

ABSTRACT

The expansion of information and communication technologies (ICTs) has contributed to the development of remote work, a work arrangement that was intensified by the COVID-19 pandemic, raising questions about employees' right to disconnect, particularly regarding the boundaries between working time and rest periods. In this context, this study analyzes the extent to which the requirement for permanent availability of remote workers may constitute a violation of the right to disconnect and give rise to the employer's civil liability for existential damage. The research adopts a qualitative approach, based on a normative and bibliographic review and an analysis of rulings issued by the Superior Labor Court (TST) in 2016, 2017, and December 2025. Initially, the study examines the evolution of labor relations, the regulation of remote work in Brazil, and the constitutional foundations of the right to disconnect. It then analyzes hyperconnectivity, the limits of the employer's managerial authority, the provisions of Article 62, item III, of the Consolidation of Labor Laws (CLT), and the effects of permanent availability on workers' personal, family, and social lives. Finally, the study examines the requirements for civil liability, the distinction between moral

damages and existential damage, and the difficulties involved in proving the harm suffered. The case law analysis reveals a lack of uniformity regarding the recognition of existential damage, particularly concerning the need to demonstrate concrete harm resulting from the deprivation of free time. The study concludes that the employer's civil liability requires an assessment of the conditions under which availability is demanded, the actual restriction of rest periods, and the causal link between the employer's conduct and the harm suffered. In this context, the dynamic allocation of the burden of proof, pursuant to Article 818, paragraph 1, of the CLT, may help address evidentiary difficulties and facilitate the assessment of civil liability in cases involving violations of the right to disconnect.

Keywords: civil liability; existential damage; right to disconnect; remote work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 12
CAPÍTULO I – O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR 14
1.1 Evolução das relações de trabalho e o surgimento do home office/teletrabalho .16
1.2 A regulamentação do home office/teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro 19
1.3 O direito à desconexão como expressão dos direitos fundamentais do trabalhador 23
1.4 As tecnologias da informação e comunicação e seus reflexos nas relações de trabalho e na vida do trabalhador 26
CAPÍTULO II – A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO HOME OFFICE/TELETRABALHO 30
2.1 A conectividade permanente e a relativização dos limites da jornada de trabalho no home office/teletrabalho 31
2.2 O controle da jornada de trabalho no home office/teletrabalho e os limites do poder diretivo do empregador 33
2.3 A disciplina jurídica do teletrabalho à luz do Art. 62, III da CLT: limites à exclusão do controle de jornada e impactos sobre o direito à desconexão 36
2.4 Os reflexos da violação do direito à desconexão na esfera pessoal, familiar e social do trabalhador 38
CAPÍTULO III – O DANO EXISTENCIAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR 40
3.1 O dano existencial nas relações de trabalho e a responsabilidade civil do empregador 42
3.2 A violação do direito à desconexão como elemento caracterizador do dano existencial e da responsabilidade civil do empregador 44
3.3 Análise das decisões trabalhistas sobre o direito à desconexão no home office/teletrabalho e os critérios para reconhecimento da responsabilidade civil do empregador 48
3.3.1 A desconexão como fundamento direto da indenização 49
3.3.2 Presunção ou necessidade de prova do dano existencial 50
3.3.3 Prova da jornada e prova do dano 51
3.3.4 Análise crítica e critérios para o reconhecimento da responsabilidade civil 52
5.REFERÊNCIAS 57

INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas das últimas décadas modificaram as relações de trabalho, especialmente as formas de comunicação, controle e subordinação, que passaram a ocorrer também por meio de aplicativos e recursos digitais (Almeida, 2021). Nesse contexto, o teletrabalho e o home office ganharam espaço como modalidades de prestação de serviços mediadas pelas tecnologias da informação e comunicação (TICs), cuja expansão foi acelerada a partir de 2020, em razão da pandemia de Covid-19 (Pinheiro; Coelho-Lima, 2022).

Embora essas modalidades ofereçam maior flexibilidade na organização da rotina e reduzam o tempo gasto com deslocamentos, também podem ampliar a disponibilidade do trabalhador para atender às demandas profissionais fora da jornada contratual (Pessoa, 2025). A facilidade de comunicação proporcionada pelas TICs, nesse sentido, contribui para aproximar o tempo de trabalho dos períodos destinados ao descanso, ao lazer e à convivência familiar. Essa realidade evidencia a importância do direito à desconexão, compreendido como a possibilidade de o trabalhador interromper sua disponibilidade profissional durante os períodos de não trabalho, preservando o descanso e as demais dimensões de sua vida pessoal (Gauriau, 2020).

No ordenamento jurídico brasileiro, embora a disciplina do trabalho a distância tenha passado por alterações, especialmente com a Lei nº 12.551/2011, a Lei nº 13.467/2017 e a Lei nº 14.442/2022, ainda não há regulamentação geral e autônoma do direito à desconexão. Sua proteção pode ser fundamentada na interpretação conjunta de direitos e princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os direitos à saúde e ao lazer (art. 6º), a inviolabilidade da intimidade e da vida privada (art. 5º, X) e a limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII), todos previstos na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Além disso, a disciplina do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente nos arts. 62, III, e 75-B, suscita discussões sobre os limites da jornada e a efetividade da proteção dos períodos de descanso.

A violação do direito à desconexão pode, contudo, ultrapassar o descumprimento das normas relativas à jornada de trabalho, quando a exigência habitual de disponibilidade profissional compromete o tempo livre e interfere na

organização da vida pessoal, familiar e social do trabalhador. Nesses casos, a discussão pode alcançar o dano existencial, entendido como uma lesão que repercute negativamente nos projetos de vida ou nas relações pessoais e sociais da pessoa atingida (Colomby et al., 2024). O reconhecimento dessa modalidade de dano e a consequente responsabilização civil do empregador envolvem, entretanto, questões relativas à demonstração da lesão e de suas repercussões concretas, sobretudo quando a disponibilidade exigida fora do expediente não é devidamente registrada nos controles de jornada.

Diante desse cenário, a presente pesquisa busca responder ao seguinte problema: a privação do tempo livre decorrente da jornada excessiva ou da disponibilidade profissional habitual por meio das TICs é suficiente para caracterizar o dano existencial e fundamentar a responsabilidade civil do empregador no home office/teletrabalho, ou é necessária a demonstração de repercussões concretas na vida pessoal, familiar e social do trabalhador?

O objetivo geral consiste em analisar a violação do direito à desconexão no home office/teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador diante da possível configuração do dano existencial. Como objetivos específicos, pretende-se: (i) examinar a evolução das relações de trabalho e a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro; (ii) compreender o direito à desconexão como expressão dos direitos fundamentais do trabalhador; (iii) investigar as formas de violação desse direito e seus reflexos na vida pessoal, familiar e social; (iv) analisar os pressupostos da responsabilidade civil e distinguir o dano moral do dano existencial; e (v) identificar, em decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os critérios utilizados para reconhecer ou afastar o dever de indenizar por dano existencial em situações relacionadas à privação do tempo de descanso.

A relevância da pesquisa decorre da ampliação do trabalho remoto e dos desafios jurídicos relacionados à preservação dos períodos de descanso em um contexto de conectividade permanente. Soma-se a isso a ausência de regulamentação geral e autônoma do direito à desconexão e a necessidade de compreender os critérios utilizados pela jurisprudência para reconhecer o dano existencial e estabelecer a responsabilidade civil do empregador. A investigação busca, assim, contribuir para a compreensão dos limites do poder diretivo diante dos

direitos fundamentais do trabalhador e das condições necessárias à reparação dos danos decorrentes da violação do tempo de descanso.

Quanto à metodologia, adotou-se uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, mediante pesquisa bibliográfica e documental, com consulta à doutrina, a artigos científicos, à legislação e à jurisprudência. A análise jurisprudencial concentrou-se em pronunciamentos do Tribunal Superior do Trabalho, proferidos em 2016, 2017 e dezembro de 2025. Esse recorte permitiu examinar entendimentos anteriores e posteriores à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017. Ressalta-se que apenas um dos pronunciamentos analisados aborda diretamente a disponibilidade profissional por meios telemáticos, enquanto os demais envolvem situações de jornadas excessivas utilizadas para discutir a caracterização do dano existencial. O número reduzido de decisões e a diversidade das situações examinadas constituem limites da pesquisa, de modo que os resultados devem ser compreendidos à luz do recorte adotado.

O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro aborda o direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador, examinando a evolução das relações de trabalho, a regulamentação do teletrabalho no Brasil, os fundamentos constitucionais da proteção ao descanso e os efeitos das TICs sobre as relações laborais. O segundo analisa as formas de violação do direito à desconexão no home office/teletrabalho, com destaque para a conectividade permanente, o controle da jornada, os limites do poder diretivo, a aplicação do art. 62, III, da CLT e os reflexos da disponibilidade profissional na vida pessoal, familiar e social. O terceiro examina o dano existencial e a responsabilidade civil do empregador, abordando seus pressupostos, sua relação com a violação do direito à desconexão e os critérios identificados na jurisprudência do TST para o reconhecimento ou afastamento do dever de indenizar.

CAPÍTULO I – O DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

As transformações tecnológicas decorrentes da Terceira Revolução Industrial modificaram as relações de trabalho, especialmente as formas de comunicação e subordinação, que passaram a ocorrer também por meio de aplicativos e recursos digitais (Almeida, 2021). Nesse contexto, consolidaram-se o teletrabalho e o *home*

office, modalidades de prestação de serviços que utilizam tecnologias da informação e comunicação (TICs) e cuja expansão foi acelerada em 2020, em razão da pandemia de Covid-19 (Pinheiro; Coelho-Lima, 2022).

No ordenamento jurídico brasileiro, a regulamentação do trabalho a distância passou por um processo de evolução legislativa. A Lei nº 12.551/2011 alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparando os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de subordinação jurídica (Brasil, 2011). Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017 introduziu o Capítulo II-A na CLT, disciplinando o teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E (Brasil, 2017). Essa regulamentação foi posteriormente modificada pela Lei nº 14.442/2022, que estabeleceu novas disposições sobre essa modalidade laboral (Brasil, 2022).

A intensificação do uso das TICs e a diluição das fronteiras entre o expediente e os períodos de descanso evidenciam a necessidade de proteção do direito à desconexão. Esse direito consiste na possibilidade de o trabalhador interromper sua disponibilidade para as exigências profissionais durante os períodos destinados ao repouso, ao lazer, à convivência familiar e às férias (Gauriau, 2020).

Embora o ordenamento jurídico brasileiro não disponha de uma regulamentação geral e autônoma sobre o tema, a fundamentação do direito à desconexão pode ser extraída da interpretação sistemática dos direitos e princípios constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), à saúde e ao lazer (art. 6º), à inviolabilidade da intimidade e da vida privada (art. 5º, X) e à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) (Brasil, 1988; Goldschmidt; Graminho, 2021; Tonacio).

Nesse contexto, a utilização das tecnologias digitais apresenta efeitos ambivalentes, pois, embora proporcione flexibilidade na organização das rotinas e reduza o tempo gasto com deslocamentos, também pode gerar expectativas de disponibilidade permanente, inclusive fora da jornada contratual (Pessoa, 2025). A hiperconectividade, por sua vez, pode comprometer a vida privada, as relações familiares e a saúde física e psíquica do trabalhador.

Diante desse panorama, o presente capítulo examina os fundamentos históricos e jurídicos do direito à desconexão, abordando, no item 1.1, o surgimento

do *home office*; no item 1.2, a evolução legislativa do teletrabalho no Brasil; no item 1.3, o reconhecimento da desconexão como direito fundamental; e, no item 1.4, os impactos das TICs na saúde e na rotina do trabalhador. Essa análise estabelece as bases para o estudo, no capítulo seguinte, das formas de violação do direito à desconexão e de suas repercussões jurídicas.

1.1 Evolução das relações de trabalho e o surgimento do home office/teletrabalho

O trabalho sempre esteve presente na trajetória da humanidade, constituindo elemento essencial para a sobrevivência, a organização social e o desenvolvimento das sociedades.

A partir da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII e posteriormente expandida para outros países, as relações de trabalho passaram por profundas transformações. A introdução de novas técnicas e tecnologias de produção modificou progressivamente a organização produtiva, ampliando o trabalho fabril e a utilização de máquinas. Embora essas inovações tenham contribuído para o aumento da capacidade produtiva, também estiveram associadas a graves problemas sociais, como jornadas excessivas, atividades repetitivas, condições insalubres de trabalho, baixos salários e utilização da mão de obra infantil (Silva, 2018).

Nesse contexto, a expansão do trabalho assalariado industrial contribuiu para a consolidação de uma forma de organização laboral caracterizada pela subordinação jurídica do empregado ao empregador. Nessa relação, o trabalhador presta serviços mediante remuneração e se submete ao poder diretivo do empregador, nos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico (Ferrari; Nascimento; Martins Filho, 2011).

As transformações decorrentes da industrialização também evidenciaram as contradições desse processo, uma vez que o aumento da capacidade produtiva não representou, necessariamente, a melhoria das condições de trabalho. Nesse sentido, Silva (2018, p. 12) destaca que:

> “Todas essas medidas alavancaram a produção dentro das fábricas, fazendo com que a mão de obra passasse a produzir mais em menos tempo, fato que, evidentemente, ampliou o grau de exploração do trabalhador.”

A partir da segunda metade do século XIX, a Segunda Revolução Industrial intensificou as transformações nos processos produtivos, especialmente com o

desenvolvimento de novas fontes de energia, a expansão da indústria e o aperfeiçoamento das técnicas de produção. Nesse contexto, desenvolveram-se modelos de organização produtiva, como o taylorismo e o fordismo, que contribuíram para a racionalização das atividades, a divisão das tarefas e a padronização dos procedimentos, com o objetivo de ampliar a eficiência e a produtividade industrial (Silva, 2018).

Essa lógica de organização do trabalho, centrada na produtividade e no controle das atividades, contribuiu para a intensificação do ritmo de produção e para a execução de tarefas repetitivas. Nesse cenário, a delimitação do tempo de trabalho e a garantia de períodos de descanso tornaram-se questões relevantes para a proteção dos trabalhadores, especialmente diante das exigências impostas pelo modelo industrial (Pessoa,2025).

Posteriormente, o avanço da ciência e da tecnologia deu origem à chamada Terceira Revolução Industrial, desenvolvida ao longo do século XX e associada à expansão da eletrônica, da informática, das telecomunicações e da automação dos processos produtivos. Essas transformações modificaram os meios de execução das atividades profissionais e ampliaram as possibilidades de comunicação e acompanhamento do trabalho. Embora os mecanismos de controle tenham adquirido novas configurações, a utilização de tecnologias não afastou, por si só, a subordinação jurídica característica da relação de emprego (Silva, 2018).

Atualmente, destaca-se a chamada Quarta Revolução Industrial, também denominada Indústria 4.0, caracterizada pela integração de tecnologias digitais, sistemas conectados e ferramentas de processamento de dados aos processos produtivos e a diferentes aspectos da vida cotidiana. Essas inovações também repercutem nas relações de trabalho, modificando os meios de comunicação, a organização das atividades e as formas de acompanhamento da prestação de serviços (Almeida, 2021).

Nesse contexto, as tecnologias de informação e comunicação ampliaram as possibilidades de exercício do poder diretivo do empregador para além do espaço físico da empresa. Uma mensagem enviada por aplicativos de comunicação, por exemplo, pode conter uma ordem, uma solicitação ou uma demanda profissional, permitindo que o trabalho seja organizado mesmo quando empregado e empregador

não estão no mesmo ambiente (Pessoa, 2025).

Assim, os conflitos relacionados à duração do trabalho e à preservação do descanso, historicamente presentes nas relações laborais, assumem novas configurações diante das possibilidades de comunicação e controle proporcionadas pelas tecnologias digitais. Essa realidade evidencia a importância de discutir os limites do poder diretivo do empregador e a proteção do tempo livre do trabalhador, especialmente nas modalidades de prestação de serviços realizadas fora das dependências empresariais.

Nesse cenário, o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação possibilitou novas formas de organização e execução das atividades laborais, dentre as quais se destaca o teletrabalho. Nos termos do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa modalidade caracteriza-se pela prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configure trabalho externo, observados os demais requisitos legais (Brasil, 2022).

Embora as expressões “home office” e “teletrabalho” sejam frequentemente utilizadas como sinônimas, elas não são necessariamente equivalentes. O termo *home office* é empregado, em sentido mais específico, para designar a realização das atividades profissionais na residência do trabalhador, sem constituir uma categoria jurídica autônoma expressamente definida na CLT. Já o teletrabalho possui abrangência mais ampla, podendo ser realizado em diferentes locais fora das dependências do empregador. Em ambas as situações, podem ser utilizadas tecnologias de informação e comunicação, como computadores, notebooks, tablets e smartphones, para viabilizar a execução das atividades profissionais a distância (Rocha; Amador, 2018).

Para os fins deste trabalho, as expressões “teletrabalho” e “home office” serão empregadas conjuntamente para fazer referência às atividades laborais realizadas fora do estabelecimento empresarial e mediadas por tecnologias de informação e comunicação. Essa opção terminológica tem finalidade metodológica e não afasta as distinções conceituais e jurídicas existentes entre as expressões.

A expansão do trabalho remoto ganhou ainda mais relevância no Brasil a partir de 2020, quando a pandemia de Covid-19 levou diversas empresas a adotarem, de maneira emergencial, o trabalho realizado fora de suas dependências como medida de enfrentamento às restrições sanitárias. O contexto contribuiu para ampliar a utilização dessa modalidade e evidenciou as possibilidades de organização das atividades profissionais por meio das tecnologias de informação e comunicação (Pinheiro; Coelho-Lima, 2022).

Diante dessas transformações, torna-se necessária a análise do tratamento jurídico conferido ao teletrabalho pelo ordenamento brasileiro, especialmente quanto às regras de controle da jornada e aos limites do poder diretivo do empregador. Essa discussão é fundamental para compreender os desafios à efetivação do direito à desconexão e à proteção da vida pessoal do trabalhador nas relações laborais mediadas pelas tecnologias digitais.

1.2 A regulamentação do home office/teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro

É de bom alvitre ressaltar que o teletrabalho e/ou o home office, constitui uma modalidade de trabalho relativamente recente no contexto brasileiro. Assim na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, quando as relações de trabalho eram reguladas sem a previsão dessa modalidade, o teletrabalho não foi inicialmente disciplinado pela legislação trabalhista, sobretudo porque inexistiam, à época, as condições tecnológicas e sociais que possibilitassem sua implementação (Ferreira; Aguilera, 2021).

Foi somente em 2011, com a promulgação da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a reconhecer expressamente que não há distinção, para fins jurídicos, entre o trabalho realizado nas dependências do empregador e aquele prestado fora delas, seja no domicílio do empregado ou a distância, conforme dispõe:

> **Art. 6º** Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
>
> **Parágrafo único.** Os meios telemáticos e informatizados de comando,

> controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Embora a alteração tenha representado um importante avanço no reconhecimento jurídico das formas de trabalho realizadas fora das dependências do empregador, a literatura especializada ressalta que a referida lei não instituiu uma regulamentação específica do teletrabalho, limitando-se a reconhecer que a prestação de serviços realizada a distância produz os mesmos efeitos jurídicos daquela exercida presencialmente (Rocha; Amador, 2018).

Dessa forma, a alteração legislativa mencionada acima, também suscitou discussões acerca do controle da jornada e do pagamento de horas extraordinárias, especialmente diante da crescente utilização de meios telemáticos para a comunicação e a solicitação de atividades aos empregados fora do estabelecimento empresarial (Rocha; Amador, 2018).

Dessa forma, somente seis anos depois, com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista, o ordenamento jurídico brasileiro passou a disciplinar o teletrabalho de maneira mais específica. A referida lei introduziu o Capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho, composto pelos arts. 75-A a 75-E, estabelecendo disposições próprias para essa modalidade de prestação de serviços.

Nesse contexto, a Lei nº 13.467/2017 também introduziu, no art. 75-B da CLT, a definição legal de teletrabalho, estabelecendo originalmente que:

> 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 (BRASIL 2017).

Observa-se que a redação original do dispositivo condicionava a caracterização do teletrabalho à prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, conferindo relevância à predominância da atividade laboral realizada à distância.

Esse critério, contudo, foi posteriormente modificado pela Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, que ampliou o conceito legal e passou a admitir expressamente que o trabalho remoto seja realizado fora das dependências do empregador de

maneira preponderante ou não. Com a alteração, o art. 75-B da CLT passou a estabelecer:

> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL,2022).

Nota-se, portanto, que a Lei nº 14.442/2022 promoveu duas alterações relevantes na disciplina do teletrabalho. Primeiramente, substituiu a exigência de que a prestação de serviços ocorresse “preponderantemente” fora das dependências do empregador pela possibilidade de que isso ocorra “de maneira preponderante ou não”. Com isso, deixou de ser necessário que a maior parte das atividades fosse realizada remotamente para a caracterização do regime.

Além disso, o § 1º do art. 75-B passou a prever expressamente que o comparecimento do empregado às dependências do empregador, ainda que de forma habitual, para a realização de atividades específicas que exijam sua presença física, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Dessa forma, a legislação passou a admitir uma maior flexibilidade na organização da prestação laboral, permitindo que o empregado exerça suas atividades remotamente, ainda que compareça regularmente ao estabelecimento do empregador em determinados dias ou para a realização de atividades que demandem sua presença física. Assim, o regime de teletrabalho não pressupõe que o empregado permaneça integralmente afastado das dependências do empregador, podendo haver uma combinação entre períodos de trabalho remoto e presencial.

A regulamentação do teletrabalho, mesmo após as alterações promovidas pela Lei nº 14.442/2022, ainda apresenta algumas lacunas e suscita questionamentos quanto à efetiva proteção do trabalhador. Nesse sentido, merecem atenção os §§ 5º e 9º do art. 75-B da CLT, incluídos pela referida lei, que dispõem:

> § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil,2022).

> § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (Brasil,2022)

Nota-se que o § 5º estabelece, como regra, que o uso de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais e aplicações de internet utilizados no teletrabalho, quando realizado fora da jornada normal, não constitui tempo à disposição do empregador, ressalvada a existência de previsão em acordo individual ou em instrumento coletivo. Embora a disposição procure estabelecer limites jurídicos para a utilização das tecnologias fora da jornada, sua redação pode suscitar questionamentos quanto à efetiva proteção do período de descanso do trabalhador.

Assim, no contexto do teletrabalho, a utilização constante de recursos tecnológicos pode aproximar o trabalhador de suas atividades profissionais mesmo após o encerramento formal da jornada. O recebimento de mensagens, e-mails, ligações ou outras solicitações relacionadas ao trabalho, ainda que não seja automaticamente considerado tempo à disposição, pode interferir no período destinado ao descanso e à vida pessoal do empregado (Tonacio, Leite e Bussinguer ,2025).

A situação merece ainda maior atenção diante do disposto no § 9º do art. 75-B, segundo o qual o acordo individual poderá estabelecer os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que sejam assegurados os repousos legais (Brasil,2022). À primeira vista, a norma confere às partes autonomia para definir como ocorrerá a comunicação durante a relação de trabalho.

Entretanto, é necessário considerar a própria estrutura da relação empregatícia, marcada pela subordinação jurídica e pela desigualdade existente entre empregado e empregador (Martinez, 2026).

Embora o dispositivo apresente o acordo individual como instrumento de negociação entre as partes, essa possibilidade deve ser analisada com cautela, uma vez que o empregado, enquanto parte vulnerável na relação de emprego, pode encontrar dificuldades para negociar, em condições efetivamente paritárias, os limites de sua disponibilidade perante o empregador.

Dessa maneira, verifica-se uma possível tensão entre a previsão legal e a

efetividade do direito à desconexão, especialmente quando a tecnologia permite que o trabalhador permaneça permanentemente acessível ao empregador.

1.3 O direito à desconexão como expressão dos direitos fundamentais do trabalhador

O direito à desconexão pode ser compreendido como a garantia assegurada ao trabalhador de interromper, efetivamente, a sua disponibilidade em relação às atividades profissionais durante os períodos destinados ao descanso, lazer, convívio familiar, férias e demais momentos de não trabalho (Gauriau, 2020).

Trata-se, portanto, do direito de não permanecer permanentemente conectado às demandas laborais, especialmente por meio de mensagens, ligações telefônicas, e-mails ou outras ferramentas tecnológicas utilizadas para a comunicação profissional fora da jornada de trabalho (Tonacio; Leite; Bussinguer, 2024) .

A relevância do direito à desconexão tornou-se ainda mais evidente diante das transformações promovidas pelas novas tecnologias de informação e comunicação, que possibilitaram a expansão das formas de trabalho realizadas a distância e ampliaram significativamente as possibilidades de contato entre empregador e trabalhador fora dos limites tradicionais da jornada.

Ademais, os dispositivos eletrônicos possibilitaram que o trabalhador permaneça à disposição da empresa a qualquer momento e em qualquer lugar, respondendo a demandas, solucionando problemas e negociando com clientes fora do horário de trabalho, o que pode acarretar desgaste físico e emocional, além de privá-lo do convívio social e familiar (Goldschmidt; Graminho, 2021).

Assim, a separação entre tempo de trabalho e tempo de descanso tornou-se progressivamente mais difícil, sobretudo no regime de teletrabalho, no qual o ambiente profissional pode se confundir com o espaço privado do trabalhador.

Embora a preocupação com os limites da jornada de trabalho e com a preservação dos períodos de descanso não seja recente, o reconhecimento jurídico expresso do direito à desconexão é relativamente contemporâneo.

A França destacou-se nesse processo ao introduzir, em 2016, previsão legislativa específica sobre a matéria por meio da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto

de 2016. A referida legislação, em seu art. 55, alterou o então art. L. 2242-8, 7º, do Código do Trabalho francês, dispositivo que posteriormente passou a corresponder ao atual art. L. 2242-17, 7º, estabelecendo a adoção de mecanismos destinados a assegurar o direito à desconexão. O dispositivo dispõe:

> 7º. As modalidades de exercício, pelo trabalhador, de seu direito à desconexão e a implementação, pela empresa, de mecanismos destinados a regular a utilização das ferramentas digitais, com o objetivo de assegurar o respeito aos períodos de descanso e férias, bem como à vida pessoal e familiar. Na ausência de acordo, o empregador deverá elaborar uma carta, após consulta ao conselho de trabalhadores, que deverá definir as modalidades de exercício do direito à desconexão e prever, ainda, a implementação de ações de formação e sensibilização destinadas aos trabalhadores, às chefias e aos dirigentes quanto ao uso adequado das ferramentas digitais (França, 2016, tradução nossa).

A experiência francesa evidencia que a proteção contra a disponibilidade permanente para o trabalho ultrapassa os limites da relação contratual e se relaciona diretamente à proteção da vida pessoal, familiar e social do trabalhador. Ao assegurar o respeito aos períodos de descanso e à vida privada, a legislação francesa demonstra que o direito à desconexão também possui dimensão relacionada à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Os direitos fundamentais correspondem aos direitos incorporados e assegurados pelo ordenamento jurídico interno de determinado Estado, estando diretamente relacionados ao conceito de direitos humanos, os quais possuem caráter universal. Ambos encontram fundamento na dignidade inerente a toda pessoa humana, embora os direitos humanos sejam reconhecidos especialmente no âmbito internacional (Goldschmidt; Graminho, 2021).

Todavia, embora já tenham se passado dez anos desde o reconhecimento legislativo do direito à desconexão pela França e por outros países, o Brasil ainda carece de regulamentação específica sobre a matéria. Assim, sua proteção pode ser extraída da interpretação sistemática dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988, especialmente daqueles relacionados à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), à saúde e ao lazer (art. 6º), à intimidade e à vida privada (art. 5º, X) e à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) (Goldschmidt; Graminho, 2021).

As férias constituem uma das manifestações mais evidentes do direito à desconexão das atividades laborais e desempenham relevante função na proteção da saúde e da segurança do trabalhador, tendo como finalidade proporcionar sua recuperação física e mental após determinado período de prestação de serviços (Martinez, 2020).

Nesse sentido, o período de férias deve ser destinado efetivamente ao descanso e à recuperação do trabalhador, não podendo ser utilizado para a continuidade das atividades profissionais. A própria CLT estabelece, em seu art. 138, que, durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços para outro empregador, exceto quando já possuir com este outro empregador um contrato de trabalho regularmente mantido (Brasil, 1977).

Ademais, quando o empregador interfere indevidamente no período de férias mediante solicitações, mensagens ou outras demandas profissionais, pode haver comprometimento da finalidade desse direito, na medida em que o trabalhador deixa de usufruir plenamente do período destinado ao descanso, restringindo sua autonomia para utilizar livremente esse tempo.

Nesse sentido, Almeida (2021, p. 7) destaca que:

> Não há dúvidas de que o trabalho é instrumento para alcance da dignidade do homem, porém não é a única. Ao lado do trabalho, a Constituição Federal previu o direito ao lazer, sendo que tais direitos são colocados lado a lado, não como exclusão de um ao outro, mas como complementação.

Dessa forma, a hiperconexão do trabalhador às atividades profissionais durante os períodos destinados ao descanso pode comprometer a efetividade de diversos direitos fundamentais, especialmente o direito ao lazer, à convivência familiar e à preservação da vida privada.

É importante ressaltar que o reconhecimento desses direitos fundamentais não afasta a assimetria existente nas relações de trabalho. Em regra, o empregado encontra-se em posição de desvantagem em relação ao empregador, decorrente da própria estrutura da relação de emprego e da existência de subordinação jurídica (Goldschmidt; Graminho, 2021).

A própria subordinação jurídica existente na relação de emprego reforça a necessidade dessa proteção, pois, ainda que o trabalhador possua, formalmente, a possibilidade de não responder a uma mensagem ou de não atender a uma ligação fora da jornada, a posição de subordinação pode fazer com que ele se sinta compelido a atender às solicitações do empregador, com receio de sofrer consequências profissionais, de ser considerado menos comprometido ou de prejudicar sua permanência no emprego.

Assim, verifica-se que a proteção do tempo destinado ao não trabalho constitui elemento essencial à efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador. Entretanto, a utilização crescente das tecnologias da informação e comunicação tem dificultado a delimitação entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, permitindo que as demandas profissionais ultrapassem os limites da jornada e acompanhem o trabalhador para além do ambiente laboral.

Diante do exposto, torna-se necessário analisar de que maneira o uso dessas tecnologias tem impactado a limitação da jornada de trabalho e contribuído para a ampliação da disponibilidade do trabalhador, especialmente no contexto do teletrabalho.

1.4 As tecnologias da informação e comunicação e seus reflexos nas relações de trabalho e na vida do trabalhador

O teletrabalho apresenta-se como uma modalidade de prestação de serviços capaz de proporcionar benefícios à vida do trabalhador, especialmente em razão da maior flexibilidade na organização das atividades, da redução do tempo despendido nos deslocamentos entre a residência e o local de trabalho e da possibilidade de execução das tarefas de maneira mais célere e dinâmica (Ferreira; Aguilera, 2021).

Todavia, apesar dos benefícios proporcionados pelas tecnologias, sua utilização também pode trazer impactos negativos aos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente quando dificulta a separação entre o período destinado ao trabalho e aquele reservado ao descanso. Tal circunstância está relacionada ao fato de que o trabalhador pode ser facilmente contactado por meio de celulares, aplicativos de mensagens, e-mails e outras ferramentas digitais, mesmo durante períodos que deveriam ser destinados ao descanso (Ferreira; Aguilera, 2021).

A crescente incorporação das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), como celulares e computadores, transformou significativamente a forma como as atividades profissionais são desenvolvidas. A conexão proporcionada por esses dispositivos, embora facilite a comunicação e a execução do trabalho, pode contribuir para a ampliação da disponibilidade do trabalhador, que passa a permanecer constantemente acessível às demandas profissionais 24 horas por dia (Pessoa,2025).

Ademais, a promessa de que o home office ou o teletrabalho constitui, por si só, uma modalidade de trabalho marcada pela flexibilidade e pela ampla autonomia do empregado pode revelar-se, em determinadas circunstâncias, apenas aparente. Embora as Tecnologias da Informação e Comunicação possibilitem maior liberdade quanto à organização e à execução das atividades, a permanente conexão aos dispositivos digitais pode produzir efeito contrário, submetendo o trabalhador a um estado contínuo de disponibilidade e dificultando a efetiva separação entre o tempo de trabalho e os períodos destinados ao descanso e à vida pessoal (Pessoa,2025). .

Nesse contexto, a expectativa de que o empregado esteja constantemente acessível às demandas profissionais pode intensificar a sobrecarga e gerar sofrimento psíquico. A ausência de limites claros entre a jornada laboral e a vida privada, somada à sensação de que é necessário permanecer conectado e disponível a qualquer momento, pode contribuir para o desenvolvimento ou agravamento de problemas relacionados à saúde mental, como a ansiedade e a depressão (Pessoa, 2025).

Outro aspecto relevante diz respeito à instantaneidade proporcionada pelas ferramentas digitais. A comunicação que antes dependia de meios mais demorados passou a ocorrer praticamente em tempo real, permitindo que informações, orientações e solicitações relacionadas ao trabalho sejam transmitidas de forma imediata.

Essa característica modifica a dinâmica da prestação laboral, uma vez que a rapidez da comunicação pode criar a expectativa de respostas igualmente rápidas por parte do trabalhador, tornando a disponibilidade um elemento cada vez mais presente nas relações profissionais(Pessoa,2025).

Assim, as mesmas tecnologias que possibilitam maior flexibilidade podem também contribuir para a ampliação da disponibilidade do trabalhador perante o

empregador. A facilidade de acesso às ferramentas de trabalho pode dificultar a separação entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo destinado ao descanso, fazendo com que as atividades profissionais ultrapassem os limites da jornada e alcancem momentos de lazer, convívio familiar e descanso.

Importante ressaltar que as novas tecnologias também contribuíram para modificar a relação tradicional existente entre trabalho, tempo e espaço. Antes da expansão dos recursos tecnológicos, o exercício da atividade profissional estava, em regra, mais associado a um determinado local e período do dia. Com a utilização dessas tecnologias, entretanto, essa relação tornou-se mais flexível, permitindo que determinadas atividades sejam solicitadas e realizadas por meio de e-mails, ligações telefônicas e aplicativos de mensagens, sem necessariamente estarem vinculadas a um horário ou dia específico.

Nesse contexto, embora o adoecimento do trabalhador não tenha surgido com a chamada Indústria 4.0, é possível observar uma intensificação de determinados impactos decorrentes das novas formas de organização do trabalho. Entre eles, destacam-se a extensão da jornada de trabalho para além dos limites estabelecidos, chegando, em alguns casos, a uma disponibilidade praticamente contínua, bem como o isolamento social do empregado, especialmente daqueles que exercem suas atividades integralmente fora do ambiente da empresa (Ferreira; Aguilera, 2021).

Nesse contexto, também se mostra necessário distinguir o simples acesso aos meios tecnológicos da efetiva realização de atividades profissionais. O fato de o trabalhador possuir um celular, computador ou qualquer outro dispositivo que possibilite a comunicação com o empregador não significa, por si só, que ele esteja efetivamente trabalhando ou à disposição da empresa, nos termos do art. 75-B, § 5º, da CLT (Brasil, 2022).

Todavia, a possibilidade permanente de contato pode criar uma expectativa de disponibilidade, especialmente quando o trabalhador é frequentemente acionado para responder mensagens, fornecer informações ou atender a solicitações relacionadas às suas atividades profissionais.

Assim, no teletrabalho, quando há interferências nas atividades profissionais fora do horário estabelecido, podem surgir maiores conflitos familiares, uma vez que

o trabalhador passa a enfrentar um desequilíbrio entre sua vida profissional e sua vida privada e familiar. A dificuldade de estabelecer limites entre esses dois espaços pode fazer com que as demandas de trabalho ocupem momentos que deveriam ser destinados ao descanso, ao lazer e à convivência com a família (Lamas, 2020) .

A síndrome de burnout também pode ser compreendida como uma das possíveis consequências associadas à sobrecarga e à dificuldade de estabelecer limites entre as atividades profissionais e os períodos de descanso, uma vez que a desconsideração dos horários de trabalho previamente estabelecidos e a exigência de que o empregado permaneça disponível de forma constante, independentemente do local ou horário, podem contribuir para o aumento da sobrecarga e do estresse relacionado ao trabalho, comprometendo assim, a saúde mental do trabalhador, demonstrando como a ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso pode produzir consequências que ultrapassam o âmbito profissional (Lamas, 2020).

Em face do exposto, a análise dos efeitos das tecnologias sobre a organização do trabalho permite compreender os desafios enfrentados pelo trabalhador para preservar os limites entre sua vida profissional e pessoal. A partir disso, torna-se necessário examinar de que maneira essa realidade se manifesta especificamente no home office e no teletrabalho, especialmente diante da possibilidade de conectividade permanente, do controle das atividades e da extensão das demandas profissionais para além dos períodos destinados ao trabalho.

É justamente nessa perspectiva que se passa, no capítulo seguinte, à análise de como essas condutas podem violar o direito à desconexão do trabalhador.

CAPÍTULO II – A VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO HOME OFFICE/TELETRABALHO

Após assentar os fundamentos do direito à desconexão, o segundo capítulo dedica-se a examinar as formas concretas pelas quais esse direito é violado no ambiente do home office e do teletrabalho. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu limites claros à duração da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) com a finalidade de resguardar o tempo de repouso do trabalhador (Brasil, 1988).

Contudo, a expansão das tecnologias de informação e comunicação permitiu a proliferação da conectividade permanente no trabalho remoto, relativizando a separação entre o expediente produtivo e o tempo livre. Esse cenário expõe o obreiro a exigências contínuas e cria uma expectativa ilimitada de disponibilidade, acarretando prejuízos à sua saúde física e mental (Ferreira; Aguilera, 2021).

A análise do poder diretivo patronal no ambiente virtual revela como o controle sobre a atividade prestada a distância se reconfigurou com o auxílio de ferramentas digitais. Embora o art. 6º da CLT estabeleça a equivalência entre o trabalho presencial e o realizado a distância, a comunicação constante via aplicativos e sistemas informatizados tende a manter o empregado vinculado à empresa durante seu período de folga (Medeiros Neto; Liberato, 2025). Por essa razão, o exercício do poder de direção do empregador encontra limites intransponíveis nos direitos fundamentais do trabalhador, de modo que a facilidade de contato tecnológico não autoriza a invasão do tempo destinado ao descanso, ao lazer e ao convívio familiar.

A disciplina jurídica do teletrabalho exige atenção especial quanto ao disposto no art. 62 da CLT. Com a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, incluiu-se o inciso III ao referido artigo, excluindo os empregados em teletrabalho do regime geral de controle de jornada e do pagamento de horas extraordinárias (Brasil, 2017). O alcance desse dispositivo foi posteriormente alterado pela Lei nº 14.442/2022, que restringiu a exceção apenas aos teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa (Brasil, 2022). Todavia, a ausência de controle formal de ponto não significa autorização para a extrapolação irrestrita da jornada ou para a supressão do repouso, uma vez que a limitação da carga de trabalho permanece como garantia protegida constitucionalmente (Isidoro, 2025).

Os reflexos da supressão do tempo de descanso projetam-se diretamente sobre a esfera pessoal, familiar e social do trabalhador. A hiperconectividade e a dificuldade de desligamento mental das tarefas profissionais desgastam as relações privadas, provocam isolamento social e atuam como gatilho para o surgimento de patologias ocupacionais sérias, a exemplo da Síndrome de Burnout (Goldschmidt; Graminho, 2025). A invasão do espaço doméstico pela rotina corporativa compromete a qualidade de vida e desnatura a função protetiva do tempo livre.

Diante dessa problemática, o Capítulo II organiza-se em quatro eixos temáticos essenciais: a conectividade permanente e a relativização dos limites da jornada no home office e no teletrabalho (Brasil, 1988), o controle da jornada e os limites do poder diretivo patronal no ambiente remoto, a disciplina do teletrabalho à luz do art. 62 da CLT e a restrição trazida pela Lei nº 14.442/2022 (Brasil, 2022) e os reflexos das violações do direito à desconexão na vida pessoal, familiar e psíquica do trabalhador. Com essas delimitações, constroem-se os pressupostos fáticos e normativos para discutir, no terceiro capítulo, a caracterização do dano existencial e a responsabilidade civil do empregador.

2.1 A conectividade permanente e a relativização dos limites da jornada de trabalho no home office/teletrabalho

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu importantes limites à duração da jornada de trabalho, reconhecendo a necessidade de proteção do tempo destinado ao trabalhador. Nesse sentido, o artigo 7º, inciso XIII, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil, 1988).

A limitação da jornada constitui importante mecanismo de proteção à saúde, ao descanso e à dignidade do trabalhador, na medida em que busca impedir que a prestação laboral ocupe integralmente o seu tempo de vida. Assim, a jornada de trabalho pode ser compreendida como o período durante o qual o empregado permanece à disposição do empregador, prestando serviços ou aguardando ordens, nos termos estabelecidos pela legislação trabalhista (Martinez, 2020).

Quando o tempo destinado ao trabalhador passa a ser constantemente relativizado em razão da conectividade do empregado, podem ser comprometidos direitos assegurados constitucionalmente, como o direito ao lazer e ao descanso. Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade assume especial relevância, uma vez que, nas relações de trabalho, os fatos efetivamente ocorridos devem prevalecer sobre a realidade meramente formal estabelecida nos documentos contratuais (Martinez, 2020), de modo que a existência de previsão formal sobre a jornada não impede a análise das circunstâncias efetivamente vivenciadas pelo trabalhador.

Ademais, o art. 75-B, § 5º, da CLT estabelece que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de ferramentas digitais fora da jornada normal não constitui, por si só, tempo à disposição do empregador. Contudo, essa previsão não afasta a possibilidade de que a realização de atividades, o atendimento de solicitações ou a exigência de disponibilidade fora da jornada, conforme as circunstâncias do caso concreto, produzam efeitos sobre a jornada de trabalho.

Assim, o teletrabalho ou o home office, embora seja apresentado como uma modalidade de trabalho marcada pela flexibilidade, pode, na realidade, tornar o trabalhador mais vulnerável a violações relacionadas à jornada de trabalho e aos períodos de descanso, podendo ocasionar problemas de saúde física e mental (Ferreira; Aguilera, 2021).

Dessa forma, as tecnologias da informação e comunicação permitem uma conectividade constante, fazendo com que o empregado possa se sentir compelido a realizar tarefas solicitadas por esses meios, mesmo fora de sua jornada. Da mesma forma, quando o empregador entende que é obrigação do empregado permanecer disponível durante as vinte e quatro horas do dia, os limites entre o tempo de trabalho e o período de descanso tornam-se ainda mais relativizados do que no trabalho presencial.

Por óbvio, o mero uso dessas tecnologias não caracteriza, por si só, tempo à disposição do empregador, todavia, a legislação ainda se mostra lacunosa quanto aos efeitos da conectividade permanente sobre o direito ao descanso e à desconexão, fazendo com que o empregado recorra à jurisprudência para a tutela dessas situações, especialmente diante da ausência de previsão legal específica sobre os limites da conectividade e suas possíveis consequências jurídicas (Tonacio; Leite; Bussinguer, 2025).

Ademais, é evidente que tais práticas podem atingir direitos fundamentais do trabalhador, não podendo o empregador associar a disponibilidade constante à lealdade ou ao comprometimento do empregado, uma vez que a relação de trabalho deve preservar um ambiente saudável e respeitar os limites entre a vida profissional e a vida pessoal (Tonacio; Leite; Bussinguer, 2025).

Assim, torna-se necessário distinguir a mera possibilidade de contato por meio das ferramentas digitais da efetiva exigência de disponibilidade ou realização de atividades fora da jornada, uma vez que a utilização da tecnologia, por si só, não significa necessariamente prestação de trabalho ou tempo à disposição do empregador.

Em face do exposto, o acesso contínuo às ferramentas de trabalho pode dificultar a definição dos limites entre o tempo de trabalho e o período de descanso, uma vez que o trabalhador pode ser acionado em diferentes momentos do dia, inclusive fora de sua jornada. Embora a flexibilidade seja apresentada como uma das características do teletrabalho, na verdade, quando não existem limites claros para a comunicação profissional, essa flexibilidade pode acabar produzindo efeito contrário ao pretendido, resultando na verdade em disponibilidade constante do empregado.

2.2 O controle da jornada de trabalho no home office/teletrabalho e os limites do poder diretivo do empregador

O controle da jornada, especialmente no teletrabalho, apresenta características diferentes daquelas observadas antigamente, uma vez que as novas tecnologias permitem e facilitam a comunicação entre empregado e empregador, inclusive para solicitações de serviços, demandas e esclarecimento de dúvidas (Medeiros Neto; Liberato, 2025). Atualmente, com o avanço das tecnologias de comunicação, as mensagens e solicitações podem chegar de forma instantânea, o que modifica a maneira como o controle da jornada ocorre no cotidiano das relações de trabalho.

Por óbvio, as novas tecnologias são de suma importância para o cotidiano das pessoas, principalmente no trabalho remoto, uma vez que o empregado não está fisicamente na sede da empresa. Muito embora o art. 6º da CLT estabeleça que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele realizado a distância, na realidade, essa modalidade de trabalho apresenta características diferentes, principalmente em relação à forma de comunicação e ao controle da jornada (Medeiros Neto; Liberato, 2025).

Contudo, parece ser uma tendência no trabalho em home office que o trabalhador seja mais demandado fora do seu horário de trabalho por meio dessas tecnologias. Como mencionado anteriormente, o empregado pode se sentir compelido a trabalhar em diferentes momentos do dia, enquanto o empregador pode acabar

exigindo uma disponibilidade permanente, como se o empregado devesse estar atento às demandas a qualquer momento.

Essa situação pode se aproximar do regime de sobreaviso, sendo necessário, portanto, compreender os requisitos estabelecidos pela legislação e pela jurisprudência trabalhista para sua caracterização. Nesse sentido, a Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe sobre a aplicação do regime de sobreaviso aos instrumentos telemáticos e informatizados:

> **Súmula nº 428 do TST – SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT.**
>
> **I –** O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
>
> **II –** Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (Brasil, 2012).

Nesse sentido, o art. 75-B, § 5º, da CLT e a Súmula nº 428 do TST apresentam entendimento semelhante quanto ao simples uso das tecnologias fora da jornada de trabalho. Enquanto o dispositivo legal estabelece que o uso de equipamentos tecnológicos e ferramentas digitais fora da jornada não constitui, por si só, tempo à disposição do empregador ou regime de sobreaviso, a súmula trata especificamente da caracterização do sobreaviso, estabelecendo que o simples uso de instrumentos telemáticos ou informatizados também não é suficiente para sua configuração.

A diferença está no fato de que o art. 75-B, § 5º, da CLT possui uma abordagem mais ampla, relacionada ao tempo à disposição e ao regime de sobreaviso no teletrabalho, enquanto a Súmula nº 428 estabelece critérios específicos para reconhecer a existência do sobreaviso, exigindo que o empregado permaneça, à distância, sob controle patronal e em regime de plantão ou equivalente, aguardando eventual chamado para o serviço durante seu período de descanso. Essa exigência pode tornar mais difícil para o empregado demonstrar que estava submetido a controle patronal, uma vez que a interferência no seu período de descanso não precisa necessariamente ocorrer por meio da realização de uma tarefa.

Em determinadas situações, o simples atendimento de uma solicitação, o retorno de uma mensagem ou a resposta a um e-mail relacionado ao trabalho já pode

interromper o período destinado ao descanso, ainda que não haja uma ordem expressa para a execução de uma atividade.

Nesse sentido, Almeida (2021) destaca que:

> Na atualidade, o poder empregatício do empregador se exterioriza de maneira mais sutil, indireta, sendo, por vezes, quase imperceptível, notadamente pelo uso crescente de ferramentas tecnológicas que permitem ao empregador o absoluto controle da atividade desempenhada pelos seus colaboradores, sem que para isso os mesmos estejam trabalhando sob sua supervisão direta (Almeida, 2021, p. 10-11).

A relação de trabalho se configura, portanto, pela dualidade entre o poder de direção do empregador e o dever de obediência do empregado. Assim, embora o poder diretivo seja necessário para a organização da atividade empresarial, seu exercício não pode ultrapassar os limites da relação de trabalho a ponto de interferir na vida pessoal e familiar do empregado (Almeida, 2021).

Ademais, embora a Súmula nº 428 do TST e o art. 75-B, § 5º, da CLT não estabeleçam de forma clara um limite quanto à quantidade ou à natureza das mensagens que o empregado deve ou não responder fora de sua jornada, é possível perceber que a comunicação constante por meio dessas ferramentas pode manter o trabalhador conectado durante seu período de descanso.

Assim, o exercício do poder diretivo deve encontrar limites nos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no direito ao descanso, ao lazer e à preservação de sua vida pessoal e familiar, não podendo a utilização das tecnologias de comunicação resultar em uma disponibilidade permanente do empregado.

2.3 A disciplina jurídica do teletrabalho à luz do Art. 62, III da CLT: limites à exclusão do controle de jornada e impactos sobre o direito à desconexão

O artigo 62 da CLT estabelece hipóteses de exclusão do regime de controle de jornada, constituindo exceção à aplicação das normas relativas à duração do trabalho, cujo limite, em regra, é de 8 horas diárias, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal. A exclusão justifica-se pela dificuldade de fiscalização da jornada nas modalidades de trabalho expressamente previstas no referido dispositivo (Isidoro,2025).

Todavia, o fato desses empregados estarem excluídos do regime de controle de jornada não significa que estejam autorizados a ultrapassar os limites

constitucionais de duração do trabalho. A principal consequência da aplicação do artigo 62 da CLT é a não submissão desses trabalhadores ao regime de horas extras, de modo que, ainda que a jornada efetivamente ultrapasse os limites estabelecidos constitucionalmente, não haverá, em regra, o pagamento de horas extraordinárias (Isidoro,2025).

Importante ressaltar que, com a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, foi incluído o inciso III ao artigo 62 da CLT, passando a estabelecer que os empregados em regime de teletrabalho não estariam abrangidos pelo regime de controle de jornada e, consequentemente, pelo pagamento de horas extraordinárias, ainda que, na prática, viessem a ultrapassar os limites constitucionais de duração do trabalho (Brasil,2017).

Posteriormente, em 2022, o referido dispositivo foi alterado pela Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442/2022. A qual a alteração modificou o alcance do inciso III do artigo 62 da CLT, que anteriormente abrangiam os empregados em regime de teletrabalho de forma geral, passando a excluir do regime de controle de jornada apenas aqueles que prestam serviços por produção ou tarefa (Brasil,2022). Dessa forma, a alteração legislativa restringiu a hipótese de exclusão, deixando de abranger indistintamente todos os empregados submetidos ao teletrabalho.

Embora o artigo 62 da CLT contemple outras categorias de trabalhadores, como os empregados que exercem cargos de gestão ou trabalhos externos, a presente análise se limitará aos empregados submetidos ao regime de teletrabalho, por constituírem o objeto deste estudo.

A exclusão desses trabalhadores do regime de controle de jornada suscita questionamentos quanto a uma possível restrição de direitos trabalhistas relacionados à duração do trabalho. Isso porque outros empregados que também exercem suas atividades em regime de teletrabalho permanecem submetidos ao controle de jornada, cuja fiscalização pode ser realizada por meio de recursos tecnológicos, como programas de computador e outros mecanismos eletrônicos capazes de registrar o período de trabalho (Isidoro, 2025).

Dessa forma, a previsão contida no artigo 62, III, da CLT apresenta alguns impasses quanto à sua aplicação. Se, atualmente, os recursos tecnológicos possibilitam o acompanhamento e o controle da jornada de outros empregados submetidos ao teletrabalho, questiona-se por que os trabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa permanecem excluídos deste regime. Tal diferenciação merece especial atenção, sobretudo porque a ausência de controle da jornada pode favorecer a extrapolação dos limites de duração do trabalho e dificultar a efetivação dos períodos de descanso (Pessoa,2025).

Ademais, para Martins (2026), o referido inciso deve ser analisado conjuntamente com o art. 6º, parágrafo único, da CLT, e não de forma literal. O autor entende que, havendo supervisão e controle da atividade por meio de recursos tecnológicos capazes de possibilitar a aferição dos horários de entrada e saída, é possível o reconhecimento do direito ao pagamento de horas extras. Todavia, esse entendimento somente deve ser afastado nas hipóteses em que o empregador não disponha de meios efetivos para controlar a jornada do trabalhador, ainda que a prestação de serviços seja realizada por produção ou por tarefa.

Diante do exposto, outro ponto que merece atenção refere-se à possibilidade de enquadramento de trabalhadores em regime de teletrabalho na hipótese prevista no inciso III do art. 62 da CLT, afastando-os do regime geral de controle de jornada. Essa situação pode se tornar especialmente relevante quando, apesar do enquadramento formal do trabalhador como prestador de serviços por produção ou tarefa, existam, na prática, mecanismos tecnológicos capazes de possibilitar o acompanhamento de sua jornada.

Assim, a ausência de critérios mais objetivos para o enquadramento do trabalho por produção ou por tarefa pode favorecer situações em que, embora formalmente submetido a essa modalidade, o empregado esteja sujeito ao cumprimento de metas que, em razão do volume ou da complexidade das atividades, exijam a ampliação do tempo destinado à prestação dos serviços (Pessoa, 2025).

Essa situação pode comprometer o descanso, a vida privada e o tempo destinado às necessidades básicas do trabalhador. No home office, especialmente, a pressão pelo cumprimento das metas pode contribuir para a extensão da jornada e

para a redução dos períodos de desconexão, chegando a prejudicar até mesmo a fruição adequada dos intervalos destinados à alimentação e descanso (Pessoa,2025).

Nesse sentido, os efeitos da extensão da jornada e da redução dos períodos de desconexão não se limitam ao ambiente de trabalho, repercutindo também na vida pessoal, familiar e social do trabalhador, conforme será analisado a seguir.

2.4 Os reflexos da violação do direito à desconexão na esfera pessoal, familiar e social do trabalhador

O trabalho pode proporcionar diferentes experiências ao trabalhador, podendo constituir uma fonte de satisfação e contribuir para o seu bem-estar, especialmente por possibilitar o exercício de uma atividade e o recebimento de uma contraprestação por ela realizada. Contudo, o trabalho também pode contribuir para o adoecimento do trabalhador, a depender das condições em que as atividades são desempenhadas e dos fatores aos quais ele está exposto (Ferreira; Aguilera, 2021).

O obreiro tem direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, ainda que realize suas atividades em sua própria residência ou em outro local distinto das dependências físicas da empresa. Isso porque a proteção constitucional ao meio ambiente também abrange o meio ambiente do trabalho, conforme estabelece o art. 200, VIII, da Constituição Federal, tratando assim de um direito fundamental (Brasil, 1988).

Embora o meio ambiente do trabalho seja objeto de preocupação desde a formação das relações de emprego, as transformações decorrentes da introdução das tecnologias da informação e comunicação trouxeram novos desafios à sua proteção.

Uma vez que, o fato de o empregado exercer suas atividades em casa não significa, necessariamente, a redução de suas tarefas ou a existência de condições mais benéficas de trabalho. Ao contrário, o uso constante das tecnologias pode favorecer a ampliação das demandas profissionais e dificultar a delimitação entre o tempo destinado ao trabalho e aquele reservado ao descanso e à vida pessoal (Ferreira; Aguilera, 2021).

Nesse contexto, Goldschmidt e Graminho (2025, p. 192) relacionam essa nova configuração do trabalho ao fenômeno denominado “neoescravização”, caracterizado pela hiperconexão e pela disponibilidade permanente do empregado para as

demandas profissionais. A utilização contínua das tecnologias da informação e comunicação pode fazer com que o trabalho ultrapasse os limites da jornada e alcance períodos que deveriam ser destinados ao descanso, como finais de semana, folgas, feriados e férias.

Nessa perspectiva, os autores utilizam ainda a expressão “trabalhador ubíquo” para se referir àquele que permanece constantemente disponível para o trabalho, independentemente do local ou do período em que se encontre (Goldschmidt; Graminho, 2025).

A ausência de desconexão pode produzir efeitos que podem afetar a vida privada do trabalhador e suas relações familiares e sociais. A redução dos períodos destinados ao descanso e ao convívio pode favorecer conflitos familiares e repercussões físicas e psicológicas, especialmente diante da necessidade de permanecer disponível para as demandas profissionais. Nesse cenário, a hiperconectividade compromete não apenas o tempo de descanso, mas também a possibilidade de estabelecer e preservar relações humanas essenciais ao cotidiano (Goldschmidt; Graminho, 2025).

Ademais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) alerta que os riscos psicossociais relacionados ao trabalho estão associados a mais de 840 mil mortes por ano, destacando entre os fatores de risco as longas jornadas de trabalho e outras formas inadequadas de organização do trabalho. Esses riscos estão relacionados, principalmente, a doenças cardiovasculares e transtornos mentais, incluindo o suicídio (Nações Unidas, 2026).

Esses dados evidenciam que a hiperconectividade e a disponibilidade permanente do trabalhador não constituem apenas uma questão relacionada à organização da jornada, mas podem repercutir diretamente em sua saúde e qualidade de vida. No contexto do teletrabalho, em que as tecnologias permitem a continuidade das atividades profissionais para além do horário contratual, a efetiva desconexão torna-se fundamental para preservar os períodos de descanso e evitar que a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto resulte em uma disponibilidade contínua do empregado (Pessoa, 2025).

Dessa maneira, a permanência do empregado em constante disponibilidade pode submetê-lo a situações de estresse, fadiga e ansiedade, além de contribuir para o desenvolvimento de transtornos mentais, como depressão e burnout, com possíveis repercussões graves sobre sua saúde.

Diante disso, torna-se necessário analisar se a violação dos períodos de descanso e a consequente restrição da vida pessoal podem configurar dano existencial, bem como examinar a possibilidade de responsabilização civil do empregador pelos prejuízos decorrentes dessa conduta (Almeida, 2021).

CAPÍTULO III – O DANO EXISTENCIAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Após discutir as formas de violação ao tempo de descanso no home office e no teletrabalho, este terceiro capítulo destina-se a analisar o enquadramento jurídico dessas condutas como geradoras de dano existencial e a consequente caracterização da responsabilidade civil do empregador.

No âmbito do Direito do Trabalho, a reparação por lesões extrapatrimoniais passou por uma evolução teórica, ampliando a tutela para abranger a integridade psíquica, a dignidade e a realização existencial do trabalhador. Nesse contexto, a privação sistemática do tempo livre decorrente da hiperconectividade contínua ultrapassa a esfera do mero descumprimento contratual, afetando a qualidade de vida e a capacidade do indivíduo de desenvolver seus projetos pessoais e relacionamentos sociais (Hatoum; Colombo, 2022).

A configuração do dano existencial nas relações de trabalho exige o exame dos pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam, a conduta ilícita, o dano, o nexo de causalidade e o elemento subjetivo da culpa ou a aplicação da teoria do risco (Tartuce, 2026).

Com a inclusão dos arts. 223-B e 223-C na CLT e a aplicação subsidiária dos arts. 186 e 927 do Código Civil, estabeleceu-se o suporte normativo para a reparação dos danos extrapatrimoniais trabalhistas (Brasil, 2002). O dano existencial distingue-se do dano moral em sentido estrito por atingir a organização concreta do cotidiano do empregado, frustrando momentos de descanso, lazer, estudos, convivência familiar e realização de seu projeto de vida (Medeiros Neto; Liberato, 2025).

A caracterização dessa lesão decorrente do desrespeito ao direito à desconexão envolve desafios probatórios no ambiente de trabalho remoto, uma vez que a perturbação do tempo livre nem sempre deixa registros nos controles formais de jornada. A exigência de permanecer acessível por aplicativos de mensagens ou e-mails fora do expediente estabelece uma expectativa de disponibilidade contínua, capaz de comprometer o restabelecimento físico e psíquico do trabalhador (Pessoa, 2025).

Diante do exposto, o Capítulo III divide-se em três eixos: o item 3.1 aborda o conceito de dano existencial e os pressupostos da responsabilidade civil do empregador; o item 3.2 examina a relação entre a violação do direito à desconexão e a configuração do dano existencial; e o item 3.3 analisa as decisões trabalhistas sobre o tema, destacando os critérios jurisprudenciais para o reconhecimento da responsabilidade civil e a fixação de indenizações.

Dessa forma, o capítulo conclui a fundamentação teórica do trabalho, examinando a relação entre a violação do direito à desconexão, a configuração do dano existencial e a responsabilidade civil do empregador no ambiente digital.

3.1 O dano existencial nas relações de trabalho e a responsabilidade civil do empregador

No âmbito da responsabilidade civil, o dano pode assumir natureza patrimonial ou extrapatrimonial. Para que surja o dever de indenizar, em regra, devem estar presentes os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam, a conduta, o dano, o nexo de causalidade e a culpa, quando exigida pelo regime de responsabilidade aplicável (Tartuce, 2026).

A responsabilidade civil subjetiva constitui a regra no ordenamento jurídico brasileiro, exigindo a comprovação da conduta, do dano, do nexo de causalidade e da culpa ou do dolo do agente. Já a responsabilidade objetiva dispensa a comprovação de culpa, sendo necessária a demonstração dos demais pressupostos da responsabilidade civil. Por constituir uma exceção à regra geral, sua aplicação depende das hipóteses previstas em lei ou de situações em que a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, implique risco para os direitos de terceiros, conforme estabelece o art. 927, parágrafo único, do Código Civil (Tartuce, 2026).

Assim, nas relações de trabalho, a responsabilidade civil do empregador, em regra, é subjetiva, sendo necessária a demonstração de sua culpa ou dolo para a configuração do dever de indenizar. A responsabilidade objetiva somente será admitida quando houver previsão legal específica ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo empregador implicar, por sua natureza, risco para os direitos de terceiros, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil (Brasil, 2002).

Ademais, de acordo com Tartuce (2026), o dano moral está relacionado à lesão aos direitos da personalidade, como a honra, a imagem, a intimidade e a vida privada, atingindo aspectos inerentes à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, torna-se necessário distinguir o dano moral do dano existencial, considerando que, embora ambos integrem a categoria dos danos extrapatrimoniais, possuem características e formas de manifestação distintas.

Enquanto o dano moral está relacionado à lesão à esfera subjetiva e aos direitos da personalidade, o dano existencial está associado à alteração prejudicial da vida cotidiana, das relações pessoais, familiares e sociais e dos projetos de vida do indivíduo (Hatoum; Colombo, 2022).

Na doutrina italiana, o dano existencial está relacionado à lesão de direitos voltados à proteção da pessoa e à formação de sua personalidade, especialmente no que diz respeito à sua vida pessoal, privada e social. Diferentemente dos danos de natureza patrimonial e dos danos relacionados diretamente à esfera psíquica, o dano existencial está associado às alterações negativas impostas à rotina e à forma de viver do indivíduo, capazes de comprometer a realização de suas atividades, relações e projetos de vida (Hatoum; Colombo, 2022).

No âmbito das relações de trabalho, antes da Reforma Trabalhista, a CLT não possuía disciplina específica acerca dos danos de natureza extrapatrimonial. Diante dessa lacuna, a matéria era tratada com fundamento nas disposições da Constituição Federal, especialmente no art. 5º, X, e nas normas do Código Civil, em especial nos arts. 186, 187 e 927 (Brasil, 1988; Brasil, 2002).

A aplicação das normas civis encontrava fundamento no art. 8º, § 1º, da CLT, que estabelece o direito comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho,

permitindo sua aplicação para suprir lacunas da legislação trabalhista, desde que compatível com suas normas e princípios (Brasil, 1943).

A matéria passou a ser expressamente disciplinada na CLT, com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu os artigos 223-A e seguintes da CLT. Nesse contexto, o artigo 223-B estabelece que:

> Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (Brasil, 2017).

Ademais, sua tutela jurídica está voltada à reparação da lesão à autonomia existencial da vítima, especialmente quando determinada conduta interfere de forma significativa na vida pessoal, familiar, social ou em projetos de vida do obreiro. Nesse sentido, o projeto de vida compreende as atividades e escolhas que integram a existência do indivíduo para além da esfera profissional, abrangendo, por exemplo, atividades intelectuais, artísticas, esportivas, culturais, familiares e sociais (Colomby *et al*., 2024).

Quanto à comprovação do dano existencial, em regra, cabe ao trabalhador demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, nos termos do artigo 818, inciso I, da CLT (Brasil, 2017).

Assim, não é suficiente a demonstração de uma conduta potencialmente prejudicial ou do simples descumprimento das normas trabalhistas, sendo necessário evidenciar a repercussão concreta dessa conduta sobre a vida pessoal, familiar, social ou sobre os projetos de vida do trabalhador, bem como o nexo de causalidade entre a conduta e o dano alegado (Xavier, 2019). Dessa forma, a necessidade de comprovar não apenas a conduta lesiva, mas também seus efeitos concretos sobre a vida do trabalhador, pode representar uma dificuldade probatória relevante para o reconhecimento do dano existencial.

Nesse contexto, a responsabilidade civil do empregador poderá ser reconhecida quando presentes os pressupostos necessários à reparação do dano, observando-se o regime de responsabilidade aplicável ao caso concreto. Assim, a existência do vínculo empregatício não gera, por si só, o dever de indenizar. É necessário que esteja demonstrada uma conduta ou omissão atribuível ao empregador, a ocorrência de dano existencial e o nexo de causalidade entre a conduta

e a lesão, além da culpa quando exigida pelo regime de responsabilidade aplicável (Tartuce, 2026).

Em face do exposto, torna-se necessário examinar como determinadas práticas nas relações de trabalho podem comprometer a vida pessoal, familiar e social do trabalhador e, quando presentes os requisitos da responsabilidade civil, contribuir para a configuração do dano existencial. Essa análise será desenvolvida no tópico seguinte, com enfoque na violação do direito à desconexão.

3.2 A violação do direito à desconexão como elemento caracterizador do dano existencial e da responsabilidade civil do empregador

Atualmente, os avanços tecnológicos e a modernização dos meios de comunicação têm provocado transformações em diversas áreas da vida humana, especialmente nas relações de trabalho. Segundo Melo (2025, p.87):

> O smartphone se tornou verdadeiro apêndice do corpo humano. Onipresente, o smartphone é a prioridade ao acordar, faz companhia no banheiro, café, almoço, trabalho, academia, jantar e é aquele a receber a última atenção antes de um sono cada vez mais postergado pela radiação de sua tela.

Dessa forma, é perceptível que as novas tecnologias estão cada vez mais presentes nas relações de trabalho, especialmente no teletrabalho, em que esses recursos são essenciais para a realização das atividades profissionais. Contudo, embora facilitem a comunicação e a execução das tarefas, sua utilização também pode contribuir para a violação do direito à desconexão e ocasionar prejuízos à vida pessoal do trabalhador.

Nesse contexto, surge a necessidade de analisar a possibilidade de reparação dos danos decorrentes da conduta patronal, especialmente quando configurado o dano existencial, cuja reparação encontra fundamento nos arts. 223-B e 223-C da CLT, em conjunto com os arts. 186 e 927 do Código Civil, que disciplinam o ato ilícito e a obrigação de reparar o dano (Brasil, 1943; Brasil, 2002).

Contudo, para que seja caracterizada a responsabilidade civil do empregador, é necessária, em regra, a comprovação da culpa, conforme a teoria da responsabilidade subjetiva, já explicada no item 3.1 deste trabalho (Tartuce, 2026).

Ademais, o dano extrapatrimonial, especialmente o dano existencial pode decorrer principalmente da jornada de trabalho excessiva, especialmente quando o empregado é habitualmente cobrado a permanecer conectado e disponível, como se estivesse em um estado de sobreaviso durante todo o dia. Essa exigência constante pode interferir em diferentes áreas de sua vida, reduzindo sua autonomia para escolher como utilizar seu próprio tempo, realizar atividades de lazer, desenvolver projetos pessoais e dedicar-se à convivência com familiares e amigos (Medeiros Neto; Liberato,2025).

Dessa forma, Medeiros Neto; Liberato (2025, p.13), afirmam:

> Em síntese, quando o trabalhador está constantemente em disponibilidade para as exigências do labor, a integridade física e psicológica posta-se em confronto com as demais áreas da sua vida. Tem-se, dessa forma, um quadro de prontidão contínua, comprometendo a possibilidade de fruição pelo trabalhador de momentos de lazer, descanso, convívio social e interação familiar, elementos que são essenciais ao pleno desenvolvimento da sua personalidade, cuja privação gera danos ao projeto de vida pessoal e à existência, legitimando, por conseguinte, o direito de reparação perante a Justiça do Trabalho.

Assim, a manutenção habitual do empregado em estado de disponibilidade, sendo constantemente acionado, respondendo a mensagens e atendendo ligações fora do seu horário de trabalho, pode ultrapassar a simples utilização dos meios de comunicação e comprometer o efetivo exercício do direito à desconexão (Medeiros Neto; Liberato, 2025). Essa situação pode, inclusive, configurar extrapolação da jornada de trabalho e ensejar o reconhecimento de labor extraordinário, quando comprovada a efetiva prestação de serviços fora do horário contratual.

Ocorre que uma das principais dificuldades está justamente na caracterização do dano existencial, uma vez que envolve aspectos relacionados à forma como cada pessoa organiza e conduz a própria vida (Hatoum; Colombo, 2022). Ademais, questiona-se como identificar quais são os planos, projetos e atividades que determinado trabalhador pretendia desenvolver fora do ambiente de trabalho, especialmente quando se considera que o dano existencial está relacionado à interferência no seu projeto de vida.

Nesse contexto, a dificuldade de caracterização do dano existencial está relacionada à necessidade de demonstrar de que maneira as exigências profissionais interferiram na vida pessoal do trabalhador. Essa questão adquire contornos

específicos no teletrabalho, uma vez que torna-se mais complexa a comprovação do dano existencial, pois a restrição ao tempo livre não decorre necessariamente de horas efetivamente trabalhadas, mas também da impossibilidade de usufruir plenamente dos momentos destinados à vida pessoal, familiar e social (Pessoa,2025).

Além disso, essa exigência suscita questionamentos quanto à identificação das provas necessárias e à forma de demonstrar o efetivo prejuízo à vida pessoal, familiar e social do trabalhador. Assim, cabe uma reflexão sobre as dificuldades enfrentadas pelo empregado para comprovar o dano existencial, sobretudo quando a violação do direito à desconexão não decorre apenas do trabalho efetivamente realizado fora da jornada, mas também da expectativa de disponibilidade constante imposta pelas exigências profissionais.

A comprovação do dano existencial também deve ser analisada à luz das regras de distribuição do ônus da prova. Nos termos do art. 818, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cabe ao reclamante demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, observadas as hipóteses legais de distribuição diversa do encargo probatório (Brasil, 1943).

Essa exigência representa um desafio particular nas hipóteses de dano existencial, uma vez que a lesão se manifesta na esfera extrapatrimonial do trabalhador, atingindo aspectos subjetivos de sua existência, como a convivência familiar e social, a realização de projetos pessoais e a possibilidade de usufruir do tempo livre (Pessoa, 2025).

Desse modo, além de demonstrar a conduta patronal, o empregado enfrenta a dificuldade de evidenciar de que maneira as exigências profissionais interferiram concretamente em sua vida, bem como de estabelecer o nexo causal entre essa conduta e o prejuízo sofrido. Trata-se, portanto, de uma dificuldade probatória que decorre da própria natureza do dano existencial, cujas repercussões nem sempre são facilmente mensuráveis ou demonstráveis por meio de documentos

Todavia, é importante ressaltar que nem toda conduta patronal que resulte em algum efeito lesivo é suficiente para caracterizar o dano existencial. Para tanto, é necessário que estejam presentes os pressupostos da responsabilidade civil e,

principalmente, que seja demonstrada a relação entre a conduta do empregador e o efetivo prejuízo causado à vida do empregado (Hatoum; Colombo, 2022).

Nesse sentido, o envio eventual de uma mensagem fora da jornada de trabalho, por si só, não caracteriza necessariamente a violação do direito à desconexão. Contudo, quando os contatos são habituais e acompanhados de cobranças por parte do empregador, podem comprometer o descanso e a vida pessoal do trabalhador, ultrapassando o mero desgaste físico ou o simples descumprimento das normas relativas à jornada de trabalho e podendo configurar dano existencial, desde que demonstrada a efetiva repercussão dessas exigências na vida do empregado (Medeiros Neto; Liberato, 2025).

Outra possibilidade a ser considerada, inclusive à luz do princípio da proteção ao trabalhador, consiste no reconhecimento do dano existencial *in re ipsa*, isto é, presumido a partir da própria conduta lesiva, sem a necessidade de comprovação específica de todas as suas consequências. Sob essa perspectiva, a submissão do empregado a jornadas excessivas e habituais, capazes de comprometer significativamente o tempo destinado ao descanso e à convivência familiar e social, poderia justificar a presunção do dano existencial (Medeiros Neto; Liberato, 2025).

Assim, o reconhecimento do dano *in re ipsa* pode representar uma alternativa diante das dificuldades probatórias enfrentadas pelo trabalhador. Além disso, entende-se que o legislador poderia discutir a previsão expressa da responsabilidade civil objetiva em hipóteses específicas de violação grave e habitual do direito à desconexão, como forma de ampliar a proteção aos direitos do trabalhador.

Diante do exposto, a violação do direito à desconexão pode caracterizar dano existencial quando as exigências profissionais comprometem o descanso, a convivência familiar e social e os projetos pessoais do trabalhador. Diante das dificuldades de demonstrar esses prejuízos, torna-se relevante analisar como os tribunais trabalhistas enfrentam a questão. Assim, serão examinadas, a seguir, algumas decisões para identificar os critérios utilizados no reconhecimento do dano existencial e da responsabilidade civil do empregador.

3.3 Análise das decisões trabalhistas sobre o direito à desconexão no home office/teletrabalho e os critérios para reconhecimento da responsabilidade civil do empregador

Com o objetivo de identificar os critérios adotados pelo Tribunal Superior do Trabalho, para o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador por violação do tempo de descanso e do direito à desconexão, foram analisadas decisões proferidas pelo Tribunal em 2016, 2017 e dezembro de 2025. A escolha desses períodos permite comparar julgados anteriores e posteriores à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, buscando identificar os fundamentos utilizados para reconhecer ou afastar a indenização por dano existencial decorrente da restrição ao tempo livre do trabalhador.

Para a pesquisa, foram utilizados os termos “direito à desconexão”, “direito à desconexão e teletrabalho”, “dano existencial” e “dano existencial no teletrabalho”. Entretanto, a seleção dos julgados ocorreu de forma qualitativa, uma vez que os resultados apresentados pelo sistema de busca do Tribunal incluíam decisões que mencionavam a desconexão sem necessariamente tratar da violação desse direito. Dessa forma, foram selecionadas as decisões que apresentavam relação com o objeto da pesquisa, considerando os fundamentos jurídicos discutidos e sua contribuição para a análise da responsabilidade civil do empregador e da configuração do dano existencial.

Ademais, apenas um dos julgados analisados aborda diretamente a disponibilidade profissional por meios telemáticos fora da jornada de trabalho. Os demais tratam de jornadas excessivas em atividades presenciais ou externas. Embora não tenham como objeto específico o teletrabalho, esses julgados contribuem para a análise da questão central desta pesquisa: a privação do tempo livre, decorrente da jornada excessiva ou da disponibilidade profissional habitual, é suficiente para caracterizar o dano existencial ou é necessária a demonstração de suas repercussões na vida pessoal, familiar e social do trabalhador?

3.3.1 A desconexão como fundamento direto da indenização

O julgado que mais se aproxima do objeto desta pesquisa é o AIRR-2058-43.2012.5.02.0464 (Brasil, 2017). O caso envolveu um analista de tecnologia da informação submetido a plantões de 14 dias consecutivos, durante os quais

permanecia com notebook e celular corporativos e podia ser acionado inclusive durante a madrugada.

Ao analisar o caso, a Sétima Turma do TST reconheceu que a exigência de disponibilidade por meios telemáticos após a jornada ordinária pode caracterizar violação do direito à desconexão. A decisão considerou a Súmula nº 428 do TST, que trata do regime de sobreaviso, e fundamentou a proteção do tempo livre nos direitos constitucionais ao lazer e ao descanso, além de recorrer a normas internacionais de proteção ao trabalhador.

Nesse contexto, o Tribunal reconheceu o dano *in re ipsa*, por entender que o prejuízo decorria da própria conduta lesiva, caracterizando ofensa ao direito à desconexão sem exigir a demonstração específica de suas consequências. Esse entendimento, contudo, deve ser considerado à luz das particularidades do caso, que envolvia plantões prolongados e disponibilidade profissional inclusive durante a madrugada.

O acórdão também permite estabelecer uma distinção importante. Conforme a Súmula nº 428, item I, do TST, o simples uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa não caracteriza, por si só, o regime de sobreaviso. Nos termos do item II, é necessário que o empregado permaneça submetido a controle patronal por esses instrumentos, em regime de plantão ou equivalente, aguardando o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Essa distinção relaciona-se à discussão desenvolvida no item 3.2, pois permite diferenciar o contato profissional eventual da disponibilidade habitual que restringe o tempo livre do trabalhador. Assim, a questão não está apenas na utilização de meios de comunicação fora do expediente, mas nas condições em que o contato ocorre e na efetiva limitação do período destinado ao descanso.

3.3.2 Presunção ou necessidade de prova do dano existencial

A análise dos julgados demonstra que, em 2016, já existiam entendimentos distintos no TST quanto à necessidade de comprovação do dano existencial decorrente da jornada excessiva.

No RR-888-15.2013.5.02.0007, a Segunda Turma do TST reformou a decisão regional que exigia prova robusta do prejuízo e restabeleceu a indenização, considerando a restrição ao direito ao lazer decorrente da jornada extraordinária habitual (Brasil, 2016a). No mesmo sentido, no ARR-94100-84.2009.5.12.0029, a Segunda Turma manteve a condenação diante de jornadas prolongadas, trabalho aos fins de semana e participação em reuniões, circunstâncias que comprometiam a vida social e familiar do trabalhador e fundamentaram o reconhecimento do dano existencial (Brasil, 2016b).

Em sentido contrário, no RR-85400-25.2013.5.13.0006, a Sétima Turma afastou a indenização por entender que a prestação habitual de horas extras, embora irregular, não comprova necessariamente a ocorrência de dano existencial. Nessa perspectiva, o pagamento das horas extraordinárias não se confunde com a reparação civil, que exige a caracterização de um prejuízo indenizável (Brasil, 2016c).

Nos julgados de dezembro de 2025, também se observa a exigência de demonstração do dano para além da comprovação da jornada excessiva. No RRAg-11089-41.2019.5.03.0100, a Oitava Turma excluiu a indenização, embora a jornada superior a 14 horas e o trabalho aos fins de semana tivessem sido reconhecidos na origem. A decisão considerou a ausência de comprovação suficiente do prejuízo existencial e o ônus da prova atribuído ao trabalhador pelo art. 818, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de precedente da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) (Brasil, 2025a).

No RRAg-11575-88.2022.5.15.0099, por sua vez, a Sétima Turma excluiu a indenização porque a condenação havia sido fundamentada apenas na jornada excessiva, sem demonstração suficiente do dano existencial (Brasil, 2025b).

A comparação entre os julgados revela, portanto, uma divergência quanto à necessidade de prova do dano existencial. Enquanto algumas decisões admitem inferir o prejuízo das circunstâncias que demonstram a privação prolongada do tempo livre, outras exigem elementos que comprovem as repercussões da jornada na vida pessoal, familiar ou social do trabalhador. Desse modo, a discussão não se limita à existência de jornada excessiva, mas envolve a definição dos elementos necessários para caracterizar o dano e fundamentar a responsabilidade civil do empregador.

3.3.3 Prova da jornada e prova do dano

A análise dos pronunciamentos permite distinguir duas questões: a comprovação da jornada efetivamente cumprida e a demonstração do dano existencial dela decorrente. Embora relacionadas, essas questões não se confundem, pois o reconhecimento de uma jornada excessiva não implica, necessariamente, o reconhecimento do prejuízo existencial.

Os julgados mais recentes exigem a demonstração de prejuízo que ultrapasse a constatação do excesso de jornada. Para tanto, podem ser considerados elementos que indiquem restrições à convivência familiar e social, à realização de atividades pessoais ou à concretização de projetos de vida, desde que exista relação entre essas limitações e a conduta do empregador.

Essa distinção ganha relevância no teletrabalho, em que a disponibilidade profissional pode ultrapassar os limites formais da jornada sem que isso seja necessariamente registrado nos controles de horário. Nesse contexto, mensagens, registros de acesso aos sistemas corporativos e depoimentos testemunhais podem contribuir para demonstrar a frequência dos acionamentos e a restrição ao período de descanso. A análise desses elementos, contudo, deve considerar as circunstâncias concretas do caso e sua relação com o prejuízo alegado.

3.3.4 Análise crítica e critérios para o reconhecimento da responsabilidade civil

Os julgados analisados permitem identificar critérios relevantes para o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador por violação do tempo de descanso e do direito à desconexão: a existência de conduta patronal ilícita; a restrição ao tempo livre do trabalhador, decorrente da jornada excessiva ou da disponibilidade profissional exigida; a ocorrência de prejuízo à vida pessoal, familiar ou social ou aos projetos de vida; e o nexo causal entre a conduta do empregador e o dano alegado.

A análise, entretanto, revela alguns aspectos que merecem atenção.

Primeiramente, não é possível identificar uma evolução jurisprudencial linear. Em dezembro de 2016, a Sétima Turma afastou a presunção do dano existencial no

RR-85400-25.2013.5.13.0006, enquanto, em outubro de 2017, a mesma Turma reconheceu o dano *in re ipsa* em um caso de disponibilidade habitual por meios telemáticos. Essa diferença demonstra que os fundamentos adotados variam conforme as circunstâncias analisadas, não sendo possível atribuir a mudança exclusivamente à Reforma Trabalhista. Além disso, o número reduzido de decisões e a diversidade dos casos limitam a possibilidade de generalização dos resultados.

Em segundo lugar, observa-se uma diferença no tratamento da prova da jornada e da prova do dano. Enquanto a primeira pode ser demonstrada por controles de horário, registros de acesso, mensagens e outros documentos, a segunda recebe tratamento mais restritivo nos julgados recentes. Entretanto, as decisões analisadas não estabelecem, de maneira uniforme, quais elementos seriam suficientes para comprovar as repercussões do excesso de jornada na vida do trabalhador. Essa dificuldade pode comprometer a efetividade da reparação civil, especialmente quando as próprias condições de trabalho limitam as possibilidades de descanso e de realização de atividades fora do ambiente profissional.

Em terceiro lugar, existe divergência quanto à possibilidade de presumir o dano existencial. No ARR-94100-84.2009.5.12.0029, as circunstâncias da jornada foram consideradas relevantes para reconhecer o comprometimento da vida social e familiar do trabalhador. Já no RR-85400-25.2013.5.13.0006, a jornada excessiva, isoladamente, não foi considerada suficiente para caracterizar o dano. Essa diferença exige distinguir o descumprimento dos limites da jornada, o sofrimento decorrente da conduta patronal e a efetiva restrição aos projetos de vida ou à vida de relações. Embora a jornada excessiva possa constituir um indício relevante, sua suficiência para caracterizar o dano depende das circunstâncias do caso e do entendimento adotado pelo Tribunal.

Por fim, no contexto do home office e do teletrabalho, o AIRR-2058-43.2012.5.02.0464 apresenta especial relevância por tratar diretamente da disponibilidade profissional por meios telemáticos. A demonstração de acionamentos habituais fora da jornada, por meio de mensagens, registros de acesso e prova testemunhal, pode contribuir para comprovar a restrição ao tempo de descanso, especialmente quando houver elementos que indiquem a existência de plantão ou regime equivalente. A aplicação da Súmula nº 428 do TST, entretanto, exige a

observância dos requisitos próprios do sobreaviso, não sendo suficiente a mera existência de contatos profissionais após o expediente.

Como proposta desta autora, a distribuição dinâmica do ônus da prova, prevista no art. 818, § 1º, da CLT, pode ser considerada quando presentes os pressupostos legais, sobretudo diante da dificuldade de acesso do trabalhador a registros mantidos pelo empregador. Essa possibilidade não significa presumir automaticamente a existência do dano, mas pode contribuir para viabilizar a produção de provas sobre as condições de trabalho e a disponibilidade profissional exigida.

Conclui-se que os julgados analisados não apresentam entendimento uniforme quanto à presunção do dano existencial decorrente da privação do tempo livre. Embora o AIRR-2058-43.2012.5.02.0464 constitua precedente relevante para a discussão sobre o direito à desconexão, seu entendimento não pode ser generalizado para todas as situações de contato profissional fora da jornada. No teletrabalho, portanto, o reconhecimento da responsabilidade civil deve considerar não apenas a duração formal do trabalho, mas também a disponibilidade efetivamente exigida, a restrição ao descanso e a existência de elementos que permitam relacionar a conduta patronal ao prejuízo alegado.

4.CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a violação do direito à desconexão no home office/teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador diante da possível configuração do dano existencial. A pesquisa partiu da constatação de que as tecnologias da informação e comunicação, embora tenham ampliado as possibilidades de realização do trabalho remoto, também facilitaram a disponibilidade permanente do trabalhador, tornando mais difícil a separação entre o tempo de trabalho e o período de descanso.

No primeiro capítulo, foram abordadas as transformações nas relações de trabalho, desde a Revolução Industrial até a Indústria 4.0, considerando as mudanças nos meios de comunicação e nas formas de controle da atividade laboral, sem que isso afastasse a subordinação jurídica. Também foi analisada a evolução da regulamentação do teletrabalho no Brasil, com destaque para as Leis nº 12.551/2011, nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022.

Apesar dos avanços legislativos, ainda existem questões que precisam ser discutidas, especialmente quanto aos limites da jornada e à proteção do tempo de descanso. Constatou-se, ainda, que o direito à desconexão, embora não possua regulamentação específica no Brasil, encontra fundamento na Constituição Federal, a partir da proteção à dignidade da pessoa humana, à saúde, ao lazer, à intimidade e à limitação da jornada de trabalho.

No segundo capítulo, a análise demonstrou que a conectividade permanente pode dificultar a separação entre o trabalho e a vida pessoal, especialmente quando o empregado continua recebendo mensagens e cobranças após o expediente. Embora o art. 75-B, § 5º, da CLT e a Súmula nº 428 do TST estabeleçam que o simples uso de instrumentos tecnológicos não caracteriza, por si só, tempo à disposição ou sobreaviso, é necessário considerar as circunstâncias em que ocorre essa comunicação.

O poder diretivo do empregador não é ilimitado e deve respeitar os direitos fundamentais do trabalhador. Quanto ao art. 62, III, da CLT, a alteração promovida pela Lei nº 14.442/2022 restringiu a exclusão do controle de jornada aos teletrabalhadores remunerados por produção ou tarefa. Entretanto, a ausência de critérios objetivos suficientes para o enquadramento nessas modalidades pode gerar dificuldades na aplicação da norma. Além disso, a manutenção do trabalhador em constante disponibilidade pode prejudicar sua convivência familiar e social, seu descanso e sua saúde física e mental.

No terceiro capítulo, foram examinados os requisitos da responsabilidade civil do empregador, que, em regra, depende da demonstração da conduta, do dano, do nexo causal e da culpa, conforme os arts. 186 e 927 do Código Civil e os arts. 223-B e 223-C da CLT. Também foi estabelecida a distinção entre dano moral e dano existencial, considerando que este último está relacionado aos prejuízos causados à organização da vida do trabalhador, à convivência familiar e social, ao lazer e à realização de seus projetos pessoais. Nesse ponto, a comprovação do dano existencial representa uma das principais dificuldades para o reconhecimento da responsabilidade civil, sobretudo diante da necessidade de demonstrar as consequências da conduta do empregador na vida do trabalhador.

A análise dos julgados do TST, realizada para responder ao problema da pesquisa, demonstrou que não há entendimento uniforme quanto à necessidade de comprovação do dano existencial. Enquanto algumas decisões admitem o reconhecimento do prejuízo a partir da privação prolongada do tempo livre, outras entendem que a jornada excessiva, isoladamente, não é suficiente para justificar a indenização.

O AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, único julgado analisado que tratou diretamente da disponibilidade por meios telemáticos, reconheceu o dano *in re ipsa* em um contexto de plantões prolongados e disponibilidade inclusive durante a madrugada. Contudo, as particularidades do caso não permitem estender automaticamente esse entendimento a todas as situações de violação do direito à desconexão. Já os julgados de dezembro de 2025 exigiram a demonstração do prejuízo para além do excesso de jornada. Dessa forma, não foi possível identificar uma evolução jurisprudencial linear, tampouco atribuir as diferenças de entendimento exclusivamente à Reforma Trabalhista.

Ademais, considerando as dificuldades de comprovação do dano, a distribuição dinâmica do ônus da prova, prevista no art. 818, § 1º, da CLT, pode contribuir para a análise dessas situações, desde que observados os requisitos legais. Sua aplicação mostra-se relevante especialmente quando o trabalhador enfrenta dificuldades para acessar registros que estão sob o controle do empregador. Também se identificou a necessidade de aprofundar o debate sobre o reconhecimento do dano *in re ipsa* em situações de jornadas excessivas e habituais, bem como sobre a possibilidade de regulamentação específica do direito à desconexão e da responsabilidade civil do empregador em casos de violação grave e habitual.

Por fim, a pesquisa apresenta limitações, especialmente em razão do número reduzido de julgados analisados relacionados ao teletrabalho. Por essa razão, sugere-se que pesquisas futuras ampliem a análise jurisprudencial, incluam decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e acompanhem as discussões sobre a regulamentação do direito à desconexão no Brasil.

5.REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Priscila Lima. O direito à desconexão do trabalho como manifestação dos direitos fundamentais na relação de trabalho na contemporaneidade. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, ano 7, n. 6, p. 1877-1898, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/6/2021_06_1877_1898.pdf. Acesso em: 27 jun. 2026.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, mar. 2010. DOI: 10.1590/S1679-39512010000100006. Disponível em: SciELO Brasil. Acesso em: 8 jul. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/constituicao-da-republica-federativa-do-brasil-de-1988-231615704. Acesso em: 14 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-lei-n-5.452-de-1-de-maio-de-1943-415500. Acesso em: 14 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/lei-n-10.406-de-10-de-janeiro-de-2002-431528. Acesso em: 14 jun. 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. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 4 ago. 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. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/lei-n-13.467-de-13-de-julho-de-2017-19181852. Acesso em: 14 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 25 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Teletrabalho com possibilidade de controle de jornada gera direito a horas extras, decide TRT-MG**. Belo Horizonte: TRT da 3ª Região, 10 jul. 2026. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/teletrabalho-com-possibilidade-de-controle-de-jornada-gera-direito-a-horas-extras-decide-trt-mg. Acesso em: 26 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Sobreaviso: aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: https://www.tst.jus.br/sumulas. Acesso em: 14 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 2058-43.2012.5.02.0464**. 7. Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em 18 out. 2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 27 out. 2017. Disponível em: https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/921ba76557c4686812d59ac984d9b0ed. Acesso em: 10 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista nº 888-15.2013.5.02.0007**. 2. Turma. Julgado em 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 2 dez. 2016. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em: 10 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista nº 85400-25.2013.5.13.0006**. 7. Turma. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 19 dez. 2016. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em: 12 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista com agravo nº 94100-84.2009.5.12.0029**. 2. Turma. Julgado em 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 9 dez. 2016. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em: 11 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista com agravo nº 11089-41.2019.5.03.0100**. 8. Turma. Julgado em dezembro de 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em: 13 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista com agravo nº 11575-88.2022.5.15.0099**. 7. Turma. Julgado em dezembro de 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia. Acesso em: 13 out. 2026.

COLOMBY, Renato; COSTA, Silvia Generali da; SALVAGNI, Julice; CHERON, Cibele. Quando o trabalho se torna um dano à existência? Dos impactos na vida do

trabalhador às possibilidades jurídicas. **Caderno de Administração**, v. 32, n. 1, p. 6-35, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.4025/cadadm.v32i1.69358. Acesso em: 14 jun. 2026.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, ano IX, n. 89, jun. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179990/2020_dornelles_leticia_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 jun. 2026.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (coord.). **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 24-43, jan./jun. 2021. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564. Acesso em: 14 jun. 2026.

FRANÇA. **Code du travail**. Article L2242-17, 7°. Paris: Légifrance. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940/2026-04-29. Acesso em: 10 ago. 2026.

GABRIEL NOGUEIRA DE PAIVA ISIDORO. O teletrabalho, a jornada de trabalho e o direito ao descanso e horas extras: uma análise do artigo 62, III da CLT e da Medida Provisória 1.108/2022. **Revista Eletrônica da OAB-RJ**, [S. l.], 2025. Disponível em: https://revistaeletronicaoabrj.emnuvens.com.br/revista/article/view/293. Acesso em: 9 set. 2026.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 189-205, jul./dez. 2020. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 ago. 2026.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. l.], v. 14, n. 43, p. 185-214, 2021. Disponível em: https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/773. Acesso em: 27 jun. 2026.

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**, [S. l.], v. 91, n. 3, p. 250-269, 2025. DOI:

10.70405/rtst.v91i3.181. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/181. Acesso em: 8 jul. 2026.

HATOUM, Nida Saleh; COLOMBO, Maici Barboza dos Santos. Da necessidade de identificação do dano existencial na responsabilidade civil. **Civilistica.com**, Rio de Janeiro, a. 11, n. 3, p. 1-19, 2022. Disponível em: https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/701. Acesso em: 27 jun. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, 25 out. 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022. Acesso em: 14 jun. 2026.

LAMAS, Maria Beatriz Carneiro. **Um direito à desconexão do trabalhador ou um dever de não conexão do empregador?** 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2020. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/6ff78fec-d331-4c16-91e4-a2dab097942e. Acesso em: 14 jun. 2026.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de; LIBERATO, Izabelle dos Santos. Horas a mais, vidas a menos: o dano existencial sofrido pelo trabalhador em decorrência da jornada laboral excessiva. **Revista Foco**, [S. l.], v. 18, n. 11, e10666, p. 1-21, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n11-183. Acesso em: 27 jun. 2026.

MELO, Sandro Nahmias. Hiperconexão laboral e o dano à saúde digital. **Revista do Programa Trabalho Seguro**, n. 3, 2025. DOI: 10.70405/pts.i3.43. Disponível em: https://revistapts.tst.jus.br/pts/index. Acesso em: 4 out. 2026.

NASCIMENTO E SILVA, Nathália Eugênia; BARRIENTOS-PARRA, Jorge David. Direito à desconexão e meio ambiente de trabalho altamente digitalizado. **Prim Facie**, [S. l.], v. 22, n. 50, 2024. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2023v22n50.63238. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/63238. Acesso em: 27 jun. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. OIT: riscos psicossociais no trabalho são associados a mais de 840 mil mortes por ano. **Nações Unidas Brasil**, Brasília, DF, 22 abr. 2026. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/319284-oit-riscos-psicossociais-no-trabalho-sao-associados-mais-de-840-mil-mortes-por-ano. Acesso em: 26 set. 2026.

PESSOA, Anna Clara Darezzo Zanni. **Impacto da positivação do direito à desconexão do trabalho na redução de casos da síndrome de burnout**. 2025. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2025.

Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-07052026-114549/. Acesso em: 10 jul. 2026.

PINHEIRO, Rafaele de Araújo; COELHO-LIMA, Fellipe. O que sabemos sobre os efeitos do teletrabalho? Considerações desde a Psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 3, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.23434. Acesso em: 14 jun. 2026.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, jan./mar. 2022. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/53832. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/?lang=pt. Acesso em: 9 ago. 2026.

RANGEL ROSSO NELSON, Rocco Antonio; DIAS, Jefferson Aparecido; SERVA, Fernanda Mesquita; ROSSO NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa; RAMOS JÚNIOR, Galdino Luiz. Direito à desconexão como direito humano fundamental trabalhista. **Derecho y Cambio Social**, v. 21, n. 78, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.54899/dcs.v21i78.9. Acesso em: 14 jun. 2026.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018. DOI: 10.1590/1679-395154516. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 3 ago. 2026.

SILVA, Amanda Moreira Mota da; LELIS, Mariana Nascimento Santana. O dano existencial a partir da concepção de dignidade humana em Giovanni Pico Della Mirandola. **Revista de Doutrina Jurídica**, Brasília, DF, v. 115, e024001, 2024. Disponível em: https://revistajuridica.tjdft.jus.br/rdj/article/view/909. Acesso em: 27 jun. 2026.

SILVA, Polyana Bacelar e. **O direito à desconexão como decorrência da tutela jurídica das relações de trabalho na contemporaneidade**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. Disponível em: https://monografias.faculdadebaianadedireito.com.br/tcc/o-direito-a-desconexao-como-decorrencia-da-tutela-juridica-das-relacoes-de-trabalho-na-contemporaneidade/. Acesso em: 30 jul. 2026.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil: volume único**. 16. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2026.

TONACIO, Cláudia Michelly Sales de Paiva; LEITE, Carlos Henrique Bezerra; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. O direito fundamental “de não estar sempre disponível”: a desconexão como meio de efetivação do direito ao meio ambiente laboral seguro à luz das convenções da Organização Internacional do Trabalho e da jurisprudência nacional. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, [S. l.], v. 8, 2025. DOI: 10.33239/rjtdh.v8.304. Disponível em: https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/304. Acesso em: 27 jun. 2026.

TUBIANO, João Victor Sperandio; OLIVEIRA, Bruno Squizzato. Análise do teletrabalho e a dificuldade de aplicar as leis trabalhistas para garantir os direitos do empregado. **Revista Científica Jurídica – UNIFAGOC**, Ubá, v. 9, n. 1, 2024. Disponível em: https://revista.unifagoc.edu.br/juridico/article/view/1232. Acesso em: 10 jul. 2026.

XAVIER, Eduardo de Souza. **Dano existencial no direito do trabalho brasileiro: entre expansão e incompreensão**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Escola de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/9193/5/DIS_EDUARDO_DE_SOUZA_XAVIER_COMPLETO.pdf. Acesso em: 27 jun. 2026.