

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA

NATÁLIA VAROTTO BARONCINI

DIREITO À DESCONEXÃO: A PROPOSIÇÃO DE UMA NORMA
REGULAMENTADORA PARA SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO DIGITAL

PONTA GROSSA

2026

NATÁLIA VAROTTO BARONCINI

DIREITO À DESCONEXÃO: A PROPOSIÇÃO DE UMA NORMA
REGULAMENTADORA PARA SAÚDE, SEGURANÇA NO TRABALHO DIGITAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa, na modalidade Mestrado Profissional, com área de concentração em Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional, para defesa pública visando à obtenção do título de Mestra em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Adriana de F. Pilatti Ferreira Campagnoli

PONTA GROSSA

2026

Baroncini, Natália Varotto

B265 Direito à desconexão: a proposição de uma Norma Regulamentadora para Saúde, Segurança no Trabalho Digital / Natália Varotto Baroncini. Ponta Grossa, 2026.

133 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito - Área de Concentração: Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli.

1. Hiperconexão. 2. Teletrabalho. 3. Riscos psicossociais. 4. Norma regulamentadora. 5. Dano existencial. I. Campagnoli, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional. III.T.

CDD: 341.6



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR
- <https://uepg.br>

TERMO TERMO DE APROVAÇÃO

Natália Varotto Baroncini

Em atendimento à sugestão da banca examinadora, registra-se a alteração do título da dissertação de:

“ALÉM DAS TELAS: A Proposição de uma Norma Regulamentadora para Saúde, Segurança e Direito à Desconexão no Trabalho Digital”

Para:

“DIREITO À DESCONEXÃO: A Proposição de uma Norma Regulamentadora para Saúde e Segurança no Trabalho Digital”

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

**Ponta Grossa, 20 de maio
de 2026**

Membros da Banca:

Documento assinado digitalmente
 **ADRIANA DE FATIMA PILATTI FERREIRA CAMPAGNOLI**
Data: 02/06/2026 10:28:11-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli- (UEPG) - Presidente

Documento assinado digitalmente
 **FABRICIO BITTENCOURT DA CRUZ**
Data: 02/06/2026 15:10:44-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Fabrício Bittencourt da Cruz - (UEPG)

SANDRO LUNARD Dados: 2026.06.02 11:54:25
-03'00"
NICOLADELI

Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli - (UFPR)

Documento assinado digitalmente
 **SILVANA SOUZA NETTO MANDALAZZO**
Data: 03/06/2026 08:01:09-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Silvana Souza Netto Madalozzo - (UEPG) - Suplente

Dedico este trabalho à minha mãe, por todo amor e incentivo, e às mulheres e professoras da universidade, pela inspiração, acolhimento e força que representam.

AGRADECIMENTOS

Nestas páginas, a pesquisa deixa de parecer um exercício solitário. Depois de leituras, dúvidas, páginas reescritas, prazos, cansaços e descobertas, chega o momento de reconhecer que nenhuma dissertação nasce apenas de quem a assina. Há sempre muitas mãos, vozes e afetos sustentando aquilo que, ao final, aparece em nome de uma única autora.

Nelas, também me cabe, mais uma vez, dar um passo atrás. Olhar para a minha vida sem naturalizá-la. Reconhecer os privilégios que me trouxeram até aqui, mas também as pessoas que me ajudaram a atravessar os medos, as inseguranças e as exigências de crescer. Porque crescer, muitas vezes, não é um processo bonito nem linear. Exige coragem, renúncia e responsabilidade.

Agradeço, antes de tudo, à minha família, meu primeiro lugar de cuidado e permanência. À minha mãe, Virgínia, ao meu pai, Sérgio, e à minha irmã, Camila, por me acompanharem desde antes de qualquer conquista e por serem presença constante em tudo que sou.

À Universidade Estadual de Ponta Grossa e ao Programa de Pós-Graduação em Direito, agradeço a oportunidade de realizar esta pesquisa e pelos encontros que o mestrado tornou possíveis. A universidade pública, em sua potência, desloca certezas, amplia mundos e nos convida a pensar para além de nós mesmos.

Aos docentes do Mestrado em Direito da UEPG, minha gratidão por tudo que, cada qual a seu modo, marcou esta etapa. À minha orientadora, professora Adriana Campagnoli, agradeço especialmente pela confiança, pela generosidade, pela leitura atenta e pelo incentivo constante. Obrigada por acreditar neste trabalho e, muitas vezes, em mim, quando eu mesma ainda duvidava.

À professora Silvana, pela leveza e espontaneidade. À professora Zilda, pelo rigor metodológico e pela clareza. Ao professor Vanderlei e à professora Jeaneth, pela abordagem crítica e sociológica. Aos professores Murilo e Giacóia, pelas provocações em torno da ciência e da filosofia. Ao professor Fabrício, pela inovação e pelas aulas que tornaram o aprendizado prazeroso.

Ao professor Sandro e ao Instituto Edésio Passos, agradeço a supervisão no estágio de imersão-prática, experiência que ampliou minha compreensão sobre o sindicalismo e a internacionalização do Direito do Trabalho. Minha gratidão se estende, ainda, pelo respeito e pela admiração que tenho por sua atuação, agora

também presente na composição da banca desta dissertação.

Aos colegas do mestrado, agradeço a partilha das dúvidas, das aulas, das angústias e das pequenas vitórias. Muitos deixaram de ser apenas colegas e se tornaram amigos. Em especial, à Aléxia, pela proximidade dos temas, pela parceria construída no estágio de imersão-prática e pela amizade que nasceu ao longo dessa experiência. Ao Homero, à Lana, ao Guillermo, à Emily, ao Thiago, à Mayara, à Paloma, obrigada por tornarem o mestrado mais humano, divertido e leve.

Agradeço, de modo especial, à minha avó Lena, que sempre me enxergou com olhos generosos, como se eu fosse perfeita, mesmo eu sendo cheia de defeitos. Aos 78 anos, segue atualizadíssima, curiosa e interessada no mundo. Admiro sua lucidez, suas opiniões e a forma otimista com que permanece viva e presente.

Aos meus amigos, que permaneceram mesmo quando a vida adulta tornou os encontros mais raros, obrigada. Ao Luis, meu melhor amigo, por ser amparo constante em tantas versões minhas. À Isabelle, por sempre me colocar para cima e me lembrar da minha força. À Isabella, ao Paulo, ao Henrique, ao Luciano, ao Yuri, à Amanda e à Beatriz, pelo incentivo, pelo carinho e pela permanência, mesmo nas ausências impostas pela rotina.

À Brendha, minha companheira, meu agradecimento especial por me ouvir nos momentos tumultuados, perdoar minhas ausências, medos e exaustões, e me lembrar que crescer exige passos que ninguém pode dar por nós. Você me ajudou a enxergar que, se este caminho era meu, cabia a mim sustentá-lo.

Por fim, agradeço a Deus e a todos que, de algum modo, atravessaram este caminho e deixaram algo em mim. Esta dissertação fala sobre trabalho, saúde, tempo, limites e vida. Ao concluí-la, percebo que ela também fala sobre cuidado, vínculos e sobre seguir em frente sem esquecer as presenças que tornaram o percurso possível.

A todos e todas, minha gratidão.

"Assim como não se deve exigir demais dos campos férteis, porque uma fertilidade nunca interrompida os esgotaria, também o trabalho contínuo abate o ímpeto das almas, cujas forças se recuperariam com um pouco de descanso e de distração. Quando o esforço é demais, ele transmite à mente certo esgotamento e frouxidão."
(Sêneca, p.41, 2009)

RESUMO

A hiperconectividade no trabalho digital tem alterado as formas de organização do labor, enfraquecendo as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso e intensificando riscos psicossociais associados à disponibilidade permanente. Diante desse cenário, a presente pesquisa investiga de que modo o Direito do Trabalho brasileiro pode reconhecer e mitigar os riscos decorrentes da conexão contínua, convertendo o direito à desconexão em parâmetro técnico de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Parte-se da hipótese de que a proteção da desconexão não deve permanecer limitada ao debate sobre jornada ou indenização, podendo ser compreendida como medida preventiva de saúde ocupacional, especialmente à luz das normas de saúde e segurança do trabalho e do artigo 611-B, XVII, da Consolidação das Leis do Trabalho. Para enfrentar o problema, adotou-se o método hipotético-dedutivo, com técnicas bibliográficas, documentais, normativas e jurisprudenciais, em abordagem qualiquantitativa. Também foram levantados, organizados e interpretados dados secundários, utilizados na elaboração de gráficos e no reforço empírico da análise. A pesquisa evidencia que a hiperconectividade favorece o esgotamento mental, a insegurança jurídica e a naturalização da disponibilidade permanente, em contexto marcado por decisões judiciais ainda fragmentadas e por insuficiente tratamento normativo dos riscos psicossociais no trabalho digital. De modo complementar, demonstra-se que a gestão algorítmica, a plataformização e a cultura do “sempre online” aprofundam o déficit de trabalho decente e deslocam para o indivíduo a responsabilidade por sofrimentos produzidos por dinâmicas organizacionais. Conclui-se que a criação de uma Norma Regulamentadora voltada à Saúde e Segurança no Trabalho Digital constitui medida juridicamente viável e socialmente necessária para reconhecer o repouso digital como pressuposto biológico, psíquico e existencial. Como produto, apresenta-se minuta normativa apta a integrar o sistema regulatório brasileiro, com parâmetros preventivos destinados à proteção do meio ambiente informacional laboral, da saúde mental e da dignidade da pessoa trabalhadora.

Palavras-chave: Trabalho digital; Direito à desconexão; Saúde e segurança no trabalho; Riscos psicossociais; Norma Regulamentadora; Hiperconectividade.

ABSTRACT

Digital hyperconnectivity at work has transformed the ways in which labor is organized, weakening the boundaries between working time and rest time and intensifying psychosocial risks associated with permanent availability. In this context, this research examines how Brazilian Labor Law can recognize and mitigate the risks arising from continuous connectivity, turning the right to disconnect into a technical parameter for the protection of workers' health and safety. The study is based on the hypothesis that the protection of disconnection should not remain confined to debates on working hours or compensation but may be understood as a preventive occupational health and safety measure, especially considering labor health and safety standards and Article 611-B, item XVII, of the Brazilian Consolidated Labor Laws. To address this problem, the research adopts hypothetical-deductive methods, using bibliographical, documentary, normative and case-law research techniques, within a qualitative and quantitative approach. Secondary data were also collected, organized and interpreted, supporting the development of graphs and strengthening the empirical basis of the analysis. The research shows that hyperconnectivity contributes to mental exhaustion, legal uncertainty and the normalization of permanent availability, in a context marked by fragmented judicial decisions and insufficient regulation of psychosocial risks in digital work. In addition, it demonstrates that algorithmic management, platformization and the "always online" culture deepen the decent work deficit and shift onto individuals the responsibility for suffering produced by organizational dynamics. The study concludes that the creation of a Regulatory Standard on Health and Safety in Digital Work is both legally viable and socially necessary, as it recognizes digital rest as a biological, psychological and existential prerequisite. As a practical outcome, the dissertation presents a draft regulation capable of being incorporated into the Brazilian regulatory system, establishing preventive parameters aimed at protecting the informational work environment, mental health and workers' dignity.

Keywords: Digital labor; Right to disconnect; Occupational health and safety; Psychosocial risks; Regulatory Standard; Hyperconnectivity.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 — Quadrante de Pasteur, o modelo de pesquisa translacional.....	20
Gráfico 1 — Evolução do trabalho em domicílio no Brasil (2012–2019) e expansão do trabalho remoto no contexto da pandemia (2020).....	31
Gráfico 2 — Gênero e massa salarial no teletrabalho potencial no Brasil (2023)....	38
Gráfico 3 — Perfil educacional dos ocupados em teletrabalho potencial no Brasil (2022).....	39
Gráfico 4 — Distribuição dos ocupados em teletrabalho potencial por setor de atividade econômica no Brasil (2022).....	40
Figura 2 — Distribuição regional do teletrabalho potencial no Brasil (2022).....	42
Quadro 1 — Modalidades de trabalho plataformizado.....	48
Quadro 2 — Distribuição Setorial dos Trabalhadores em Plataformas (Brasil, agosto de 2021).....	49
Gráfico 5 — Gênero dos trabalhadores plataformizados no Brasil (2022).....	52
Gráfico 6 — Perfil educacional dos trabalhadores plataformizados no Brasil (2022).....	51
Quadro 3 — Princípios e direitos fundamentais no trabalho e respectivas convenções da OIT.....	62
Gráfico 8 — Classificação das Normas Regulamentadoras.....	64
Gráfico 9 — Evolução anual dos afastamentos por transtornos mentais (2015-2024).....	68
Gráfico 10 — Concessão de Benefícios Previdenciários associados à saúde mental (B31).....	69
Gráfico 11 — Concessão de Benefícios Previdenciários Acidentários associados à saúde mental (B91).....	70
Quadro 4 — Principais fatores psicossociais de risco no trabalho e seus efeitos na saúde.....	77
Quadro 5 — Ciclo PDCA para o Teletrabalho.....	84
Gráfico 12 — Resultados da busca pelo termo “direito à desconexão” por tribunal trabalhista.....	89

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEP	Avaliação Ergonômica Preliminar
AET	Análise Ergonômica do Trabalho
AIR	Análise de Impacto Regulatório
ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
B31	Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário
B91	Auxílio-Doença Acidentário
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPP	Comissão Tripartite Paritária Permanente
Fundacentro	Fundação Jorge Duprat Figueiredo
GRO	Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IR	Inventário de Risco
JCQ	Job Content Questionnaire
JSS	Job Stress Scale
LB	Location-based
LDRT	Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NHO	Normas de Higiene Ocupacional
NPET	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
NPT	Nexo Técnico Previdenciário
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho

OMS	Organização Mundial da Saúde
OWB	On-line web-based
PA	Plano de Ação
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PDA	Personal Digital Assistant
PDCA	Plan-Do-Check-Act
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
SIT	Ministério do Trabalho e Emprego
SRQ-20	Self-Reporting Questionnaire
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
TAG	Transtorno de Ansiedade Generalizada
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TMC	Transtorno Mental Comum
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1. APONTAMENTOS METODOLÓGICOS E CONTEXTUALIZAÇÃO DA TEMÁTICA.....	17
1.1. PERCURSO METODOLÓGICO	17
1.1.1. Método hipotético-dedutivo no campo jurídico à luz da perspectiva translacional.....	19
1.1.1.1 Fase Filosófica e Dogmática Inicial: O Direito à Desconexão.....	19
1.1.1.2 Fase Crítica e Empírica: O (Ir)reconhecimento dos Riscos Ocupacionais....	19
1.1.1.3 Fase Translacional e Propositiva: A Proposição da Norma Regulamentadora.....	20
1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA DO PROBLEMA.....	22
2. A REVOLUÇÃO DIGITAL DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES REGULATÓRIAS.....	27
2.1 HIPERCONNECTIVIDADE PANDÊMICA.....	30
2.2 O TRABALHO À DISTÂNCIA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	34
2.2.1 O Teletrabalho.....	35
2.2.2 O Home Office e o Trabalho Remoto.....	44
2.2.3 O Trabalho via Plataformas Digitais.....	46
2.3. A INFORMALIDADE DIGITALIZADA E O COLAPSO DA PROTEÇÃO SOCIAL.....	56
3. O DIREITO FUNDAMENTAL À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST): ENTRE A HISTORICIDADE E A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO.....	59
3.1 A SST NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	60
3.2 A CONFORMAÇÃO NORMATIVA DA SST NO BRASIL.....	62
3.3 A CRISE DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.....	65
3.3.1 Reconhecimento normativo dos riscos psicossociais.....	75
3.3.2 A hiperconectividade como risco.....	81
3.3.3 A hiperconectividade como dano.....	86
4. DA TEORIA À PRÁTICA: PROPOSTA DE NORMA REGULAMENTADORA PARA O TRABALHO DIGITAL.....	92
CONCLUSÃO.....	110
REFERÊNCIAS.....	114
ANEXO A — NORMAS REGULAMENTADORAS.....	124
ANEXO B — DADOS DO GRÁFICO 10 DE CONCESSÕES DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS - B31 — AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA PREVIDENCIÁRIO.....	128
ANEXO C — DADOS DO GRÁFICO 11 DE CONCESSÕES DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS - B91 — AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO.....	130
ANEXO D — DADOS DA PESQUISA JURISPRUDENCIAL DO GRÁFICO 12....	132

INTRODUÇÃO

A fundação do Direito do Trabalho, e em especial da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), baseou-se historicamente na premissa da previsibilidade do perigo. No auge da Revolução Industrial, o local de trabalho era a fábrica, e os riscos eram predominantemente tangíveis. Um trabalhador estava exposto a ruídos altos, calor extremo, máquinas desprotegidas e agentes químicos visíveis. O acidente era um evento físico, súbito e com causa facilmente identificável, como um choque elétrico ou a perda de um membro.

Para ilustrar uma mudança de paradigma, imagine o seguinte fenômeno natural: um raio. A probabilidade de um raio atingir o quintal de uma residência e causar danos significativos ao patrimônio ou à saúde e segurança dos moradores é considerada uma situação rara, imprevisível, porém não impossível. Em contrapartida, os acidentes de trabalho são eventos muito menos raros do que a incidência de raios e, crucialmente, são mais previsíveis e passíveis de prevenção (Ghini, 2024).

A pandemia de COVID-19, assim como um raio inesperado, trouxe transformações profundas em diversos aspectos (Ghini, 2024), incluindo o aumento significativo do trabalho à distância, realizado principalmente por meio de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), como o teletrabalho, trabalho remoto e trabalho por meio de plataformas digitais de intermediação de serviços (Gauriau, 2022).

É conhecido que o teletrabalho e outras formas de trabalho à distância podem trazer benefícios, como a redução dos riscos associados ao deslocamento casa-trabalho, como acidentes, doenças, fadiga e estresse, além da diminuição da poluição, permitindo uma economia significativa de custos com alimentação e transporte, bem como uma economia de tempo, especialmente nas grandes cidades. Como também, a proximidade com a família, a possibilidade de utilizar roupas mais confortáveis e a tendência à maior autonomia e flexibilidade no teletrabalho também são consideradas vantagens significativas (Eurofound; Oit, 2017).

No entanto, há um lado negativo a ser considerado. Especialistas frequentemente apontam que o trabalho com TIC pode intensificar os riscos psicossociais, levando à desumanização das relações de

trabalho, fragmentação dos coletivos de trabalho, isolamento do trabalhador, perda de significado no trabalho, aumento da carga horária e da intensidade do trabalho, entre outros desafios (Feliciano; Pasqualetto, 2020, p. 112).

Desse modo, a OIT (2020) adverte que o teletrabalho, embora viabilize a continuidade das atividades econômicas e amplie a flexibilidade laboral, também pode favorecer o prolongamento do tempo de trabalho, a sensação de disponibilidade constante e a diluição dos limites entre trabalho e vida privada.

Historicamente, o conceito de risco nos locais de trabalho foi inicialmente associado aos riscos ocupacionais clássicos, caracterizados por consequências diretas e visíveis, como acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Influenciado por áreas como engenharia de segurança, higiene do trabalho, medicina do trabalho, fisiologia do trabalho, toxicologia e epidemiologia, esses riscos estavam relacionados principalmente a características físicas, químicas, mecânicas e biológicas de máquinas, equipamentos, materiais, processos e ambientes de trabalho, que têm o potencial de prejudicar a saúde dos trabalhadores (Porto, 2000).

Com o tempo, a luta dos trabalhadores e os avanços em campos como a ergonomia e as ciências do risco ampliaram a compreensão do fenômeno. Como descreve Gauriau (2022), passaram a ganhar relevo categorias como cargas de trabalho e falhas gerenciais, aptas a evidenciar não apenas os esforços físicos e mentais despendidos pelos trabalhadores, mas também a influência decisiva da organização e da gestão empresarial no surgimento e agravamento de agravos à saúde. Nessa perspectiva, a análise da saúde do trabalhador deixa de se restringir aos riscos clássicos e passa a abarcar, de forma mais abrangente, agentes químicos, físicos, mecânicos e biológicos, inadequações ergonômicas dos postos de trabalho e fatores organizacionais, gerenciais, ergonômicos e psicossociais.

Dessa forma, o risco, conforme definido por Porto (2000), corresponde à probabilidade de que qualquer elemento ou circunstância presente em um processo ou ambiente de trabalho venha a causar danos à saúde, por meio de acidentes, doenças ou sofrimento dos trabalhadores.

No ambiente industrial, o Estado pôde criar regras claras, como o uso obrigatório de capacetes ou a proteção de correias de transmissão, porque o risco era palpável e a prevenção, técnica.

Entretanto, o advento da Quarta Revolução Industrial e a explosão do Trabalho Digital – que inclui o teletrabalho, o trabalho remoto e a atuação por meio de plataformas – alteraram radicalmente a natureza do perigo. A fábrica se desmaterializou e migrou para o lar do trabalhador, ou para qualquer lugar com acesso à internet. O perigo, por sua vez, tornou-se igualmente imaterial.

O trabalhador contemporâneo já não luta contra o vapor da caldeira, mas contra o fluxo incessante de notificações, o bombardeio de e-mails e a exigência constante de disponibilidade online. O risco mais severo não é mais a mutilação do corpo, mas o esgotamento da mente, um fenômeno que a literatura especializada denomina Risco Psicossocial (Baruki, 2014).

O Risco Psicossocial refere-se aos fatores do ambiente de trabalho que podem causar estresse, ansiedade, depressão e, em casos extremos, a Síndrome de *Burnout* (Kinsella, 2024), uma doença já reconhecida pela OMS. No trabalho digital, esse risco é potencializado pela hiperconectividade, que é a fusão, ou a total eliminação, das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de vida pessoal.

Em um contexto sociológico, essa realidade se enquadra na "Sociedade do Cansaço" (Han, 2015), onde a antiga exploração externa (o chefe que fiscaliza) é substituída pela autoexploração (o próprio indivíduo que se cobra e se exige além dos limites). A tecnologia, que deveria ser uma ferramenta de flexibilidade, transformou-se em um chicote invisível que impulsiona o trabalhador a estar sempre em estado de prontidão.

O resultado dessa dinâmica é uma crise de saúde pública que se manifesta em estatísticas alarmantes de afastamentos previdenciários no Brasil. A proteção da saúde mental no local de trabalho tornou-se, assim, um imperativo constitucional e um desafio regulatório urgente.

É aqui que reside o problema central: o sistema legal brasileiro de proteção ao trabalho, nomeadamente a CLT, ainda opera sob uma lógica analógica, concebida para o risco físico. Embora a legislação trabalhista tenha introduzido o teletrabalho em 2017, o fez de maneira incompleta, tratando-o essencialmente como um arranjo contratual e, em muitos casos (Art. 62, III)¹, dispensando o

¹ CLT, Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...]

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

controle de jornada.

Essa ausência de controle legal ignora o fenômeno da hiperconectividade. Se o empregador não precisa marcar o ponto, o trabalhador sente-se pressionado a estar disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, estendendo a jornada de maneira informal e, conseqüentemente, prolongando a exposição ao Risco Psicossocial.

A pergunta que norteia esta pesquisa é: de que modo o Direito do Trabalho brasileiro pode reconhecer e mitigar os riscos psicossociais decorrentes da hiperconectividade no trabalho digital, convertendo o direito à desconexão em parâmetro técnico de proteção à saúde e segurança do trabalhador?

Para enfrentar essa questão, a pesquisa adotou o método hipotético-dedutivo, com técnicas bibliográficas, documentais, normativas e jurisprudenciais, em abordagem qualiquantitativa. Também foram levantados, organizados e interpretados dados secundários, utilizados na elaboração dos gráficos e no reforço empírico da análise.

A dissertação organiza-se em quatro seções. A primeira delimita o percurso metodológico e contextualiza o tema; a segunda examina a revolução digital do trabalho, a hiperconectividade e as novas formas de prestação laboral; a terceira analisa a Segurança e Saúde no Trabalho diante da crise de saúde mental, dos riscos psicossociais e dos danos associados à conexão permanente; e a quarta desenvolve a dimensão propositiva da pesquisa, com a apresentação de uma Norma Regulamentadora voltada à proteção da saúde e segurança no trabalho digital.

Assim, o presente trabalho busca não apenas compreender as transformações impostas pela hiperconectividade ao mundo do trabalho, mas também oferecer uma resposta jurídico-normativa capaz de equilibrar inovação tecnológica e proteção à dignidade do trabalhador. Ao articular análise teórica, dados empíricos e proposições regulatórias, pretende-se contribuir para o aprimoramento normativo, especialmente no reconhecimento do direito à desconexão como instrumento efetivo de prevenção de riscos psicossociais. Com isso, o estudo insere-se no esforço contemporâneo de reconstrução das garantias laborais frente às novas dinâmicas digitais, reafirmando a centralidade da saúde e da segurança do trabalhador em um cenário de constante conectividade.

1. APONTAMENTOS METODOLÓGICOS E CONTEXTUALIZAÇÃO DA TEMÁTICA

Esta seção expõe o percurso metodológico da pesquisa, com destaque para a abordagem translacional aplicada ao contexto do Mestrado Profissional em Direito e para os métodos e técnicas que orientaram a construção de uma proposta normativa concreta. A contextualização encerra-se com o aporte de Christophe Dejours²², cuja concepção de sofrimento no trabalho permite compreender a hiperconectividade não como simples efeito da modernização tecnológica, mas como fenômeno capaz de comprometer a saúde mental e naturalizar novas formas de desgaste laboral.

1.1 PERCURSO METODOLÓGICO

Em primeiro plano, ressalta-se que esta dissertação foi elaborada no contexto do Mestrado Profissional em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). A natureza profissional do programa não é um mero detalhe administrativo; é um imperativo metodológico. Diferentemente do mestrado acadêmico, focado na pesquisa básica e na formação de pesquisadores, o mestrado profissional exige que o trabalho final seja um produto de intervenção ou inovação, que resolva um problema concreto da sociedade, do mercado ou do poder público.

De acordo com o professor Dr. Eliezer Gomes da Silva (2021, p. 238), um dos proponentes do programa, "trata-se de uma inovadora orientação de pesquisa científica que promove a articulação, em firme retroalimentação, de teoria e prática". Sendo assim, para o autor, a perspectiva translacional busca restabelecer um equilíbrio perdido, decorrente de uma visão que supervaloriza a pesquisa básica

² Christophe Dejours é doutor em medicina, especialista em medicina do trabalho e em psiquiatria, e psicanalista. É membro titular do *Institut de Psychosomatique de Paris*, da *Association Psychanalytique de France* e presidente do Conselho Científico da *Fondation Jean Laplanche-Institut de France*. Pesquisa as relações entre saúde e trabalho, o conflito entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico, o sofrimento gerado pelo trabalho e as defesas contra esse sofrimento, a relação entre subjetividade e trabalho, utilizando-se da metodologia da "Psicodinâmica do Trabalho". É apontado como o pai da "Psicodinâmica do Trabalho", alcunha atribuída à disciplina em 1992, que, em síntese, agrega pesquisas sobre sofrimento e patologia mental no trabalho, utilizando a mesma clínica e instrumentos conceituais para entender e explicar a polarização dor *versus* prazer e patologia *versus* normalidade no trabalho.

em detrimento da pesquisa aplicada, sem considerar, inclusive, a possibilidade de uma simbiose desejável entre ambas as modalidades de investigação.

A Perspectiva Translacional é a marca distintiva do Programa de Pós-graduação em Direito da UEPG, cuja área de concentração é justamente “Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional”. O termo “translacional” refere-se à natureza bidirecional da interface proposta: a teoria informa a prática e, inversamente, os desafios da prática retroalimentam a teoria.

Daí decorre a relevância de se estabelecerem, de forma clara, as duas grandes partes que compõem este trabalho: a teórica (a análise do Risco Psicossocial, da Sociedade do Cansaço e do Direito à Desconexão) e a propositiva/empírica (a Proposta de Norma Regulamentadora – NR). Cumpre destacar que, embora apresentadas separadamente (em capítulos distintos), tal divisão se dá por razões meramente didáticas, pois não se trata de partes estanques, uma vez que estão em constante interlocução e exercem influência mútua ao longo de toda a pesquisa. Como se poderá observar na Seção 4 (dedicado à propositura da NR), é frequente a remissão aos fundamentos teóricos para justificar os dispositivos práticos e, ao mesmo tempo, a necessidade de detalhar a norma é influenciada pelos achados teóricos sobre a invisibilidade do risco.

A pesquisa foi desenvolvida no âmbito da linha de pesquisa “Teorias e Práticas Jurídicas nas Relações Privadas e Socioeconômicas”, uma vez que tem como objetivo possibilitar a análise das novas relações trabalhistas e a organização econômica digital, buscando evidenciar a imprescindível proteção jurídica por meio da proposta de promover uma atuação efetiva e regulatória do Direito nesse campo específico.

Por fim, cumpre salientar que a temática da investigação foi decisivamente influenciada por disciplinas do programa de pós-graduação, as quais permitiram o contato com a centralidade do debate sobre o trabalho, a economia e a regulação, dando origem ao problema que orienta toda a presente investigação: a busca por um mecanismo técnico de proteção à saúde mental no ambiente digital.

1.1.1 Método hipotético-dedutivo no campo jurídico à luz da perspectiva translacional

Com a finalidade de responder ao problema deste estudo, que busca uma solução regulatória para a crise Hipotético-Dedutivo, complementado e aplicado sob a ótica da Perspectiva Translacional.

O método hipotético-dedutivo parte de premissas gerais (a Constituição Federal e os princípios do Direito do Trabalho) e de hipóteses iniciais (a CLT é insuficiente para o risco digital) em direção a conclusões particulares e verificáveis (a necessidade de uma NR específica).

Para Lakatos e Marconi (2003), é um método que procura uma solução por meio de tentativas (conjecturas, hipóteses, teorias) e eliminação de erros.

Neste trabalho, as conjecturas iniciais sobre o Direito à Desconexão foram refinadas (erros eliminados) para focar na solução mais robusta: a NR. A aplicação desse método foi desenvolvida através de três fases interligadas que representam o percurso metodológico desta pesquisa.

1.1.1.1 Fase Filosófica e Dogmática Inicial: O Direito à Desconexão

Esta fase corresponde ao pré-projeto, focado no tema "Entre Conexões e Descanso: Reflexões sobre a Sociedade do Cansaço e a Positivação do Direito à Desconexão". O método foi predominantemente dedutivo. Partiu-se da premissa maior (o Direito à Desconexão é um direito fundamental à saúde e à dignidade) para analisar sua positivação legal e principiológica no ordenamento. Esta fase estabeleceu o fundamento ético da pesquisa.

1.1.1.2 Fase Crítica e Empírica: O (Ir)reconhecimento dos Riscos Ocupacionais

A pesquisa avançou para uma segunda fase, representada pelo projeto de dissertação, intitulado "REGULAMENTAÇÃO A DISTÂNCIA: O (Ir)reconhecimento de riscos ocupacionais no ambiente digital". Nesta etapa, o método expandiu-se para o indutivo-exploratório e crítico. O foco foi a coleta de evidências para provar a hipótese de que a hiperconectividade é um agente de risco.

Utilizou-se a pesquisa bibliográfica (Sociologia do Trabalho, Psicodinâmica, Ergonomia) e a pesquisa documental (estatísticas de adoecimento mental, dados de afastamentos previdenciários e análise de relatórios governamentais).

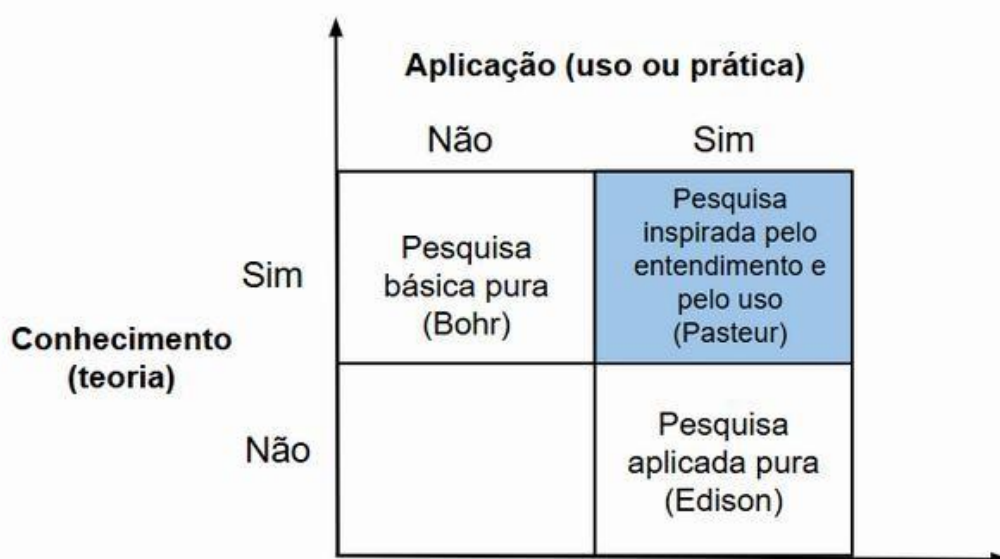
Assim, permitiu-se comprovar que a omissão regulatória sobre o ambiente digital transfere o custo do adoecimento para o trabalhador e a sociedade.

1.1.1.3 Fase Translacional e Propositiva: A Proposição da Norma Regulamentadora

A fase final, que se materializa no produto desta dissertação e define o título O título final, "ALÉM DAS TELAS: A Proposição de uma Norma Regulamentadora para Saúde, Segurança e Direito à Desconexão no Trabalho Digital", é a aplicação direta do Direito Translacional. O método foi propositivo-constructivo. Todos os achados das fases anteriores (o sofrimento da desconexão e a insuficiência da lei) foram traduzidos em requisitos técnicos de SST. A solução final — a NR — foi pensada item a item para ser o espelho normativo da prevenção aos riscos psicossociais digitais.

Para justificar a natureza inovadora e a coerência metodológica desta intervenção, o trabalho se insere no modelo do "Quadrante de Pasteur", conforme proposto por Donald E. Stokes (2011) e mostrado na Figura 1. Tal modelo desafia a antiga divisão entre pesquisa básica (pura) e pesquisa aplicada, categorizando a investigação em função de sua busca por entendimento fundamental (teoria) e sua consideração sobre o uso prático. A presente dissertação trabalho posiciona-se no Quadrante de Pasteur – a "Pesquisa Básica Inspirada pelo Uso" (Silva, 2021).

Figura 1 — Quadrante de Pasteur, o modelo de pesquisa translacional



Fonte: Adaptado de Stokes (2011)

Buscou-se, por um lado, o entendimento fundamental da nova forma de subordinação digital e da teoria do Risco Psicossocial (o "porquê" do adoecimento). Por outro lado, considerou-se integralmente o uso prático e imediato deste conhecimento: a criação de uma ferramenta regulatória aplicável e fiscalizável (o "como" prevenir).

De modo análogo a Pasteur, ao desenhar uma NR para resolver o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho (uso), esta dissertação busca contribuir para o entendimento fundamental da teoria do Risco Ocupacional na era digital (entendimento).

A pesquisa adotou o método hipotético-dedutivo, aplicado sob a ótica da Perspectiva Translacional, partindo da hipótese de que a hiperconectividade no trabalho digital produz riscos psicossociais ainda insuficientemente enfrentados pela legislação brasileira. Para verificar essa hipótese, foram utilizadas técnicas bibliográficas, documentais, normativas e jurisprudenciais, em abordagem quali-quantitativa, sem afastar o levantamento e a sistematização de dados disponíveis em bases públicas e institucionais para a elaboração dos gráficos e o reforço empírico da análise:

a) Pesquisa Bibliográfica: Constituiu o pilar para a construção teórica dos Capítulos 2 e 3, abrangendo obras de Filosofia e Sociologia (Han, Dejours, Foucault, Deleuze, Debord), Psicologia e Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, Dunker, Barbosa, Freitas), e a doutrina especializada do Direito do Trabalho e da Segurança e Saúde do Trabalho.

b) Pesquisa Documental e Normativa: Fundamental para o caráter propositivo. Incluiu a análise da legislação (CLT, NRs, Convenções da OIT), portarias ministeriais (como a Portaria SIT nº 787/2018, que orienta a estrutura das NRs, e as normas de SST), e os Relatórios de Análise de Impacto Regulatório (AIR) do MTE, que fornecem o racional técnico para a intervenção estatal. Além da consulta aos *benchmarks*³³ internacionais, fornecendo o aporte transnacional necessário para garantir que a proposta brasileira seja competitiva e protetiva.

Trata-se de um convite à reflexão sobre a necessidade urgente de o Direito do Trabalho se descolar da materialidade industrial e abraçar a imaterialidade digital, transformando o diagnóstico do sofrimento em um comando normativo

³ *Benchmark* é o padrão de referência, métrica ou uma empresa líder usada como meta de desempenho

capaz de garantir a sustentabilidade da saúde mental no século XXI.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA DO PROBLEMA

O trabalho não é apenas o meio pelo qual o indivíduo obtém renda. Também não se reduz ao cumprimento de uma obrigação contratual, ao dispêndio de energia ou à execução de tarefas previamente definidas. Antes disso, ocupa lugar decisivo na constituição da vida social e subjetiva, pois participa da formação da identidade, da inserção coletiva e da própria percepção que o sujeito constrói de si mesmo no mundo.

A partir de Marx (2006, p. 64-65), é possível compreender o trabalho como mediação fundamental entre o homem e a natureza. Ao transformar a realidade exterior, o homem também transforma a si próprio, criando instrumentos, produzindo necessidades, organizando relações e participando da construção histórica da sociedade. O labor, portanto, não apenas assegura a sobrevivência material, mas integra o processo por meio do qual o ser humano afirma-se como ser social.

O lugar central do trabalho ainda encontra expressão no plano jurídico-constitucional brasileiro. A Constituição de 1988 (CRFB) consagra o valor social do trabalho como fundamento da República, ao lado da livre iniciativa, revelando desde logo uma tensão própria da ordem econômica: a atividade produtiva deve ser preservada, mas não pode se desenvolver à custa da dignidade, da saúde e da integridade de quem trabalha.

Assim, não se elimina a contradição que atravessa o trabalho na sociedade capitalista. A mesma atividade que pode produzir pertencimento, reconhecimento e realização também pode produzir desgaste, alienação e sofrimento. Quando submetido exclusivamente à lógica da produtividade, da eficiência e da acumulação, o trabalho deixa de ser percebido como espaço de criação e passa a ser vivido como imposição, controle e perda de sentido.

É nesse ponto que a contribuição de Christophe Dejours se mostra especialmente relevante para esta pesquisa. A psicodinâmica do trabalho permite compreender que o sofrimento não decorre apee do trabalho digital, adotou-se o Método Científico nas da tarefa em si, mas da forma como o trabalho é organizado (Dejours, 1994). A organização do trabalho interfere na autonomia, na

criatividade, nos vínculos coletivos, na possibilidade de reconhecimento e na maneira como o sujeito consegue — ou não — atribuir sentido ao que faz.

A história da saúde do trabalhador, na visão de Dejours, revela que a luta pela proteção laboral foi, em primeiro lugar, uma luta pela sobrevivência. Ao tratar da miséria operária, o autor sintetiza a brutalidade daquele período ao afirmar que “viver para o operário era não morrer” (Dejours, 1992, p. 14). A reivindicação por saúde, nessa época, estava ligada à preservação do corpo diante de jornadas exaustivas, acidentes graves, intoxicações e condições materiais degradantes.

Com o desenvolvimento das formas de produção, porém, o sofrimento não desapareceu. Ele apenas se deslocou. Se antes a agressão ao trabalhador era mais facilmente identificável no corpo ferido, mutilado ou intoxicado, as novas organizações produtivas passaram a produzir sofrimentos menos visíveis, ligados à carga intelectual, emocional e psicossensorial. A saúde mental, antes relegada a segundo plano, passa a adquirir atual relevância para a compreensão dos riscos do trabalho.

Em obra recente, “O que há de melhor em nós: Trabalhar e honrar a vida”, Dejours (2025) retoma essa discussão a partir da relação entre trabalho vivo e sublimação. A ideia é importante porque impede uma leitura puramente negativa do trabalho. O trabalho não é apenas desgaste; pode ser também elaboração subjetiva, prazer e realização de si. Para que isso aconteça, contudo, a organização do trabalho deve deixar aberto o caminho para que o trabalhador utilize sua inteligência, seu saber-fazer e sua criatividade. Quando esse caminho é bloqueado, a organização pode assumir caráter “antissublimatório”, impedindo que o trabalho funcione como espaço de sublimação e favorecendo o aparecimento de distúrbios psíquicos e doenças mentais.

Entretanto, a sublimação não pertence apenas aos artistas, aos pesquisadores ou aos intelectuais. A clínica do trabalho permite compreender que ela diz respeito a todos os trabalhadores, na medida em que todo trabalho vivo exige invenção, adaptação, julgamento e mobilização subjetiva.

Trabalhar nunca é apenas cumprir uma ordem: é também lidar com o imprevisto, preencher a distância entre o prescrito e o real e encontrar, na atividade concreta, algum modo de nela se reconhecer (Dejours, 1992).

Quando a organização pretende controlar tudo e eliminar a possibilidade de invenção, o sujeito perde espaço de participação e passa a experimentar o trabalho

como pura submissão.

O sofrimento, portanto, não pode ser tratado como fraqueza individual ou simples dificuldade de adaptação. Ele nasce da relação entre o sujeito e a organização do trabalho. Quando a atividade permite reconhecimento, autonomia e sentido, pode produzir prazer, fortalecimento subjetivo e aquilo que Dejours identifica como “ganho de subjetividade” (Dejours, 2025, p. 29). Quando bloqueia a expressão do sujeito, a cooperação e a elaboração da carga psíquica, passa a funcionar como fonte de tensão, fadiga e adoecimento.

Essa compreensão é decisiva para a presente pesquisa, porque desloca o problema da hiperconectividade do plano meramente individual para o plano organizacional.

A conexão permanente não decorre apenas de uma dificuldade pessoal de impor limites ou de administrar o próprio tempo. Ela se insere em formas contemporâneas de organização do trabalho, marcadas pela aceleração, pela cobrança constante, pela disponibilidade difusa e pela internalização da performance como exigência subjetiva.

A tecnologia, nesse sentido, apresenta um paradoxo. Promete liberdade, mobilidade e flexibilidade, mas pode ampliar o controle, a intensificação e a disponibilidade permanente. O celular corporativo, a tela limpa, os sistemas de gestão, as plataformas digitais e a possibilidade de trabalhar de qualquer lugar revestem o trabalho contemporâneo de uma aparência leve e sofisticada. Contudo, por trás dessa superfície, podem permanecer — ou até se intensificar — antigas formas de sujeição.

A metáfora de Dejours sobre a transformação dos “braçais cheirando a suor” em “princesas de vestido prateado” é particularmente útil para pensar esse fenômeno (Dejours, 2000, p. 27-28). A aparência do trabalho muda, mas a lógica de sofrimento pode permanecer.

No trabalho digital, o corpo já não está necessariamente diante da máquina industrial, mas a mente permanece capturada pelo fluxo incessante de mensagens, metas, reuniões, notificações e expectativas de resposta imediata.

Nesse ponto, a leitura de Byung-Chul Han⁴ (2015) contribui para

⁴Byung-Chul Han nasceu na Coreia, mas fixou-se na Alemanha, onde estudou Filosofia na Universidade de Friburgo e Literatura Alemã e Teologia na Universidade de Munique. Em 1994, doutorou-se em Friburgo com uma tese sobre Martin Heidegger. É professor de Filosofia e Estudos

compreender a subjetividade produzida por uma sociedade que tende a eliminar a negatividade, o conflito, a demora e a alteridade. Em lugar da experiência com o outro, com o limite e com a frustração, afirma-se uma lógica de positividade contínua, na qual tudo deve ser convertido em produtividade, motivação, desempenho e aperfeiçoamento pessoal.

O sofrimento deixa de ser reconhecido como expressão de contradições sociais e organizacionais e passa a ser interpretado como falha individual de gestão emocional, disciplina interior ou capacidade de adaptação.

A crítica de Han evidencia o empobrecimento da profundidade em um tempo marcado pelo excesso de estímulos, pela aceleração e pela exposição permanente. A perda do *eros*, do diferente e da negatividade (Han, 2017) revela a dificuldade contemporânea de sustentar vínculos densos, pausas, silêncios e processos de elaboração subjetiva.

Nesse ponto, sua reflexão se aproxima das obras Zygmunt Bauman⁵⁵ (2021) sobre a liquidez da vida moderna, cujas relações, identidades e compromissos tornam-se mais frágeis, instáveis e substituíveis.

O mundo hiperconectado amplia contatos, mas nem sempre aprofunda vínculos; multiplica possibilidades, mas pode reduzir a experiência a uma sucessão superficial de estímulos, respostas e performances.

Em um mundo que rejeita limites, pausas e negatividades, o sujeito é convocado a converter cansaço em disciplina, angústia em produtividade e sofrimento em problema de mentalidade.

Não por acaso, os livros de autoajuda são os *best-sellers* do momento atual, como se a existência dependesse apenas da reação individual ao excesso. Com isso, apagam-se as mediações coletivas do adoecimento: o trabalho, a sociedade e as relações externas deixam de ser interrogados.

Diante disso, a reflexão de Dejours também dialoga com a formulação arendtiana da banalidade do mal (Arendt, 1999), especialmente ao demonstrar

Culturais na Universidade de Berlim e autor de inúmeros livros sobre a sociedade atual publicados, no Brasil, pela Editora Vozes.

⁵ Zygmunt Bauman (1925-2017) foi o grande pensador da modernidade. Perspicaz analista de temas contemporâneos, deixou vasta obra — com destaque para o *best-seller* Amor Líquido. Professor emérito das universidades de Varsóvia e de Leeds, tem mais de quarenta livros publicados no Brasil, todos pela Zahar. Bauman nasceu na Polônia e morreu na Inglaterra, onde vivia desde a década de 1970.

como a injustiça social pode ser banalizada no mundo do trabalho. O sofrimento deixa de aparecer como escândalo e passa a ser incorporado à rotina produtiva, como se fosse consequência natural da eficiência, da competição e da necessidade de sobrevivência no mercado. Aquilo que deveria causar estranhamento passa a ser tratado como normal.

A banalização da injustiça social permite compreender como determinadas exigências passam a ser vistas como inevitáveis, ainda que produzam adoecimento (Dejours, 2000). Trabalhar além do horário, responder mensagens durante o descanso, permanecer disponível aos finais de semana, aceitar metas incompatíveis com a saúde e sentir culpa por se desconectar são práticas frequentemente apresentadas como sinais de comprometimento. O excesso deixa de ser percebido como excesso e passa a ser vendido como virtude profissional.

É justamente nesse ponto que a presente pesquisa encontra sua justificativa. A hiperconectividade não pode ser compreendida apenas como consequência inevitável da modernização tecnológica, nem como simples problema de organização pessoal do trabalhador. Trata-se de uma forma contemporânea de organização do trabalho, capaz de bloquear a recomposição psíquica, reduzir espaços de autonomia, fragilizar o reconhecimento, intensificar a autocobrança e produzir sofrimento silencioso.

Além disso, o direito à desconexão não se limita à proteção de um tempo livre abstrato. Ele se relaciona diretamente com a possibilidade de recomposição subjetiva do trabalhador, com a preservação dos vínculos familiares e comunitários e com a proteção da saúde mental no meio ambiente de trabalho digital. Desconectar-se não é privilégio, comodidade ou falta de comprometimento. É condição de saúde.

A partir da concepção dejouriana, em diálogo com a crítica contemporânea de Byung-Chul Han e Bauman, a proposta de uma Norma Regulamentadora voltada ao trabalho digital não surge apenas como resposta jurídica a uma lacuna normativa. Ela se justifica como tentativa de retirar o sofrimento hiperconectado do campo da normalidade produtiva. Trata-se de transformar uma experiência difusa, silenciosa e frequentemente individualizada em categoria reconhecível pelos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.

Por isso, a pesquisa não parte da ideia de que o trabalho digital seja, por si só, nocivo. O problema está na forma como ele pode ser organizado: sem limites

temporais, sem espaços coletivos de fala, sem parâmetros de desconexão, sem reconhecimento dos riscos psicossociais e sem mecanismos preventivos. O desafio jurídico, portanto, consiste em impedir que a modernização tecnológica repita, sob nova aparência, a velha lógica de sacrificar a saúde do trabalhador em nome da produtividade.

2. A REVOLUÇÃO DIGITAL DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES REGULATÓRIAS

A história do trabalho é, essencialmente, a história da técnica. Cada época revela a íntima correspondência entre o modo de produzir e o modo de viver, entre o domínio da natureza e a organização da sociedade. A palavra “tecnologia”, oriunda do grego antigo — *tekhné* (arte, técnica, ofício) e *lógos* (razão, estudo, palavra) —, significa literalmente “o estudo da técnica”, ou, em sentido mais profundo, “o estudo do fazer” (Medeiros; Medeiros, 1992). Desde os primórdios, o ser humano busca aperfeiçoar o fazer e o saber-fazer, transformando o mundo exterior e, com ele, a si próprio. A tecnologia, portanto, não é apenas instrumento: é expressão da racionalidade humana em sua tentativa incessante de dominar o tempo, o espaço e o próprio destino.

A trajetória da civilização humana pode ser lida como uma sucessão de rupturas tecnológicas que moldaram as estruturas econômicas, políticas e jurídicas. A invenção da roda, da prensa e da eletricidade, a máquina a vapor e, mais recentemente, o computador e a inteligência artificial, não apenas alteraram o processo produtivo, mas também redefiniram o próprio conceito de trabalho. A cada salto técnico, a humanidade precisou redefinir o que significa “trabalhar” — e, por consequência, o que significa “proteger” o trabalhador.

Conforme adverte Norberto Bobbio (1992, p. 6), “os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem e podem nascer”. O progresso técnico, ao gerar novas ameaças à integridade física e psíquica do trabalhador, fez emergir uma nova concepção de direitos e um novo paradigma jurídico: o Direito do Trabalho. Esse ramo do Direito é, historicamente, um produto da dor. Ele surge como reação humanizadora diante da lógica desumanizadora da Revolução Industrial, quando o Estado Liberal se mostrou incapaz de conter os excessos da liberdade contratual e o poder econômico reduziu o homem a mera engrenagem do

sistema produtivo (Antunes, 2018). O Direito do Trabalho, assim, nasce como antítese da mecanização da vida e como expressão jurídica da dignidade humana.

A Revolução Industrial, deflagrada entre os séculos XVIII e XIX, foi o primeiro grande laboratório dessa tensão entre técnica e humanidade. A substituição do trabalho artesanal pelas máquinas a vapor e teares mecânicos criou uma economia de massa, fundada na exploração intensiva da força humana e na submissão do tempo do trabalhador à máquina (Ferrari *et al.*, 1997). Como registra Padilha (2011), esse modelo capitalista, voltado à produção e ao consumo em larga escala, provocou simultaneamente duas formas de degradação: a degradação da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, e a degradação dos recursos naturais — ambas faces de uma mesma racionalidade produtivista.

Na modernidade industrial, os muros da fábrica simbolizavam o limite e o controle. O espaço físico, concreto, representava o próprio poder disciplinar — visível, hierarquizado, baseado na vigilância e na punição. Era a sociedade disciplinar descrita por Michel Foucault, em que o corpo do trabalhador era moldado pela rigidez dos horários, dos turnos e das normas (Silveira, 2004). Contudo, com a ascensão do neoliberalismo e da economia digital, esse paradigma cede lugar àquilo que Byung-Chul Han denomina “sociedade do desempenho”: um regime de autogerenciamento e autoexploração, onde o controle se torna difuso e internalizado. As instituições sólidas se dissolvem, os muros caem, e o poder se torna invisível — exercido não mais pela coerção, mas pela lógica da produtividade, da conexão e da constante exposição (Han, 2017). Vive-se, hoje, uma sociedade do controle (Deleuze, 2017), do risco (Beck, 2009) e do espetáculo (Debord, 2010), em que o trabalhador não é mais vigiado de fora, mas se vigia por dentro, movido pela busca incessante de eficiência e reconhecimento.

Tal sociedade não surgiu de uma vez. No século XX, a técnica ainda estava fortemente associada à lógica industrial, à mecanização e às formas disciplinares de organização da vida. Mesmo quando a cultura popular passou a imaginar futuros tecnológicos, o especulava com máquinas grandiosas, cidades automatizadas e promessas de progresso quase ilimitado. Aos poucos, porém, esse imaginário foi se tornando mais ambíguo. Se obras como "De Volta para o Futuro" (Universal Pictures, 1985) apostavam em um amanhã fascinante, outras, como "O Exterminador do Futuro" (Orion Pictures, 1984) e, mais tarde, "Matrix" (Warner Bros. Pictures, 1999), já expressavam o temor de que a tecnologia deixasse de

apenas servir ao ser humano para também condicioná-lo e controlá-lo. É justamente essa mistura de fascínio e medo que o retrofuturismo⁶ ajuda a revelar: o passado imaginou tanto tecnologias libertadoras quanto máquinas capazes de ameaçar a autonomia humana. O presente, contudo, não realizou por completo nem esse futuro utópico nem o totalmente distópico. Em vez disso, consolidou um cotidiano marcado por conectividade permanente, vigilância difusa, dependência digital e facilidades que, ao mesmo tempo em que ampliam possibilidades, também reforçam novas formas de controle.

No plano material, a transformação digital ocorreu quando a computação deixou de ser privilégio de grandes instituições e começou a migrar para o uso individual. Antes do microprocessador, os computadores eram, em regra, máquinas grandes, caras e vinculadas a universidades, corporações e órgãos estatais. A partir dos anos 1970, a redução de custos proporcionada pelo microprocessador e pela revolução dos microcomputadores abriu caminho para o chamado *personal computer*. Em um primeiro momento, porém, esses equipamentos circularam sobretudo entre técnicos, entusiastas e nichos profissionais. Somente com a expansão da informática doméstica, escolar e laboral, entre o final do século XX e o início do século XXI, o computador pessoal se popularizou de forma mais ampla e passou a integrar a vida cotidiana (Moreira, 2023).

As primeiras décadas do século XXI caracterizam-se pelo uso contínuo de *smartphones*. Embora experiências anteriores já combinassem telefone e processamento de dados, foi a partir da popularização dos PDAs⁷ no final dos anos 1990, do avanço de aparelhos como os da *BlackBerry* e, sobretudo, do impacto do *iPhone* em 2007 e do *Android* em 2008, que a computação se tornou verdadeiramente móvel, contínua e ubíqua (Matias; Arcenaux, 2016). O computador deixou de ocupar apenas um lugar fixo na casa ou no trabalho e passou a acompanhar o sujeito no bolso, na mão e sobre o corpo (Regehr, 2026). Mais do

⁶ Retrofuturismo é termo cuja criação costuma ser atribuída a Lloyd Dunn, editor ligado à cena experimental norte-americana, que o empregou em 1983 e mais tarde o associou ao projeto editorial *Retrofuturism*. A expressão passou, então, a designar a sobreposição entre imaginários do passado e do futuro, revelando como as imagens do porvir também carregam as marcas de seu tempo (During, 2013).

⁷ PDA (*personal digital assistant*) era um dispositivo portátil de organização pessoal e profissional, com funções como agenda, contatos, tarefas, e-mail e, em modelos posteriores, acesso à internet. Também chamado de palmtop ou handheld, foi gradualmente substituído por smartphones e tablets (Matias; Arcenaux, 2016).

que um telefone, o *smartphone* concentrou funções antes dispersas em vários objetos: câmera, agenda, mapa, terminal bancário, meio de comunicação, plataforma de trabalho e acesso constante à internet.

Essa nova etapa da história — a chamada Revolução Digital ou Quarta Revolução Industrial — difere qualitativamente das anteriores (Cerutti, 2024). Não se trata mais de mecanizar o trabalho, mas de virtualizá-lo. O ambiente laboral tornou-se fluido, desterritorializado, em rede. A técnica deixa de habitar as fábricas e passa a habitar os lares, os bolsos e as mentes. O espaço de trabalho migra do chão industrial para a nuvem digital, instaurando um meio ambiente de trabalho radicalmente distinto: "o meio ambiente informacional" (Fonseca, 2020).

Nesse contexto, o conceito de "meio ambiente do trabalho", antes delimitado por paredes e horários, precisa ser reinterpretado. Como destaca Padilha (2011), a tutela do trabalhador hoje exige novos mecanismos jurídicos, mais abrangentes e complexos, capazes de assegurar a efetividade do direito ao meio ambiente laboral equilibrado, em sua dimensão física, psíquica e tecnológica. O ambiente de trabalho não é mais um lugar, mas um conjunto de interações.

Diante da aludida ampliação do conceito de ambiente laboral para além dos limites físicos tradicionais, a conexão digital constante se emerge como elemento estruturante das novas formas de organização do trabalho e das relações sociais.

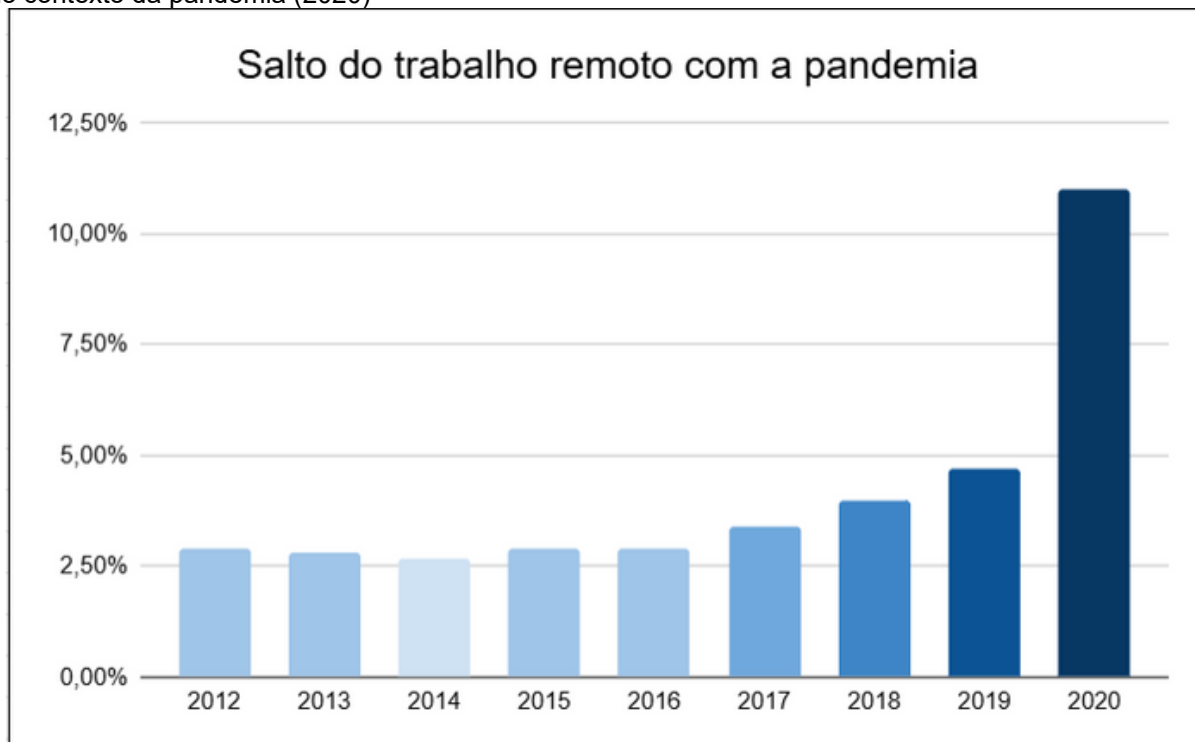
2.1 HIPERCONNECTIVIDADE PANDÊMICA

Vive-se, contemporaneamente, a "hiperconectividade pandêmica" — uma expressão que combina duas ideias: a da conexão total e a da contaminação universal. O termo "pandemia", oriundo do grego *pandemia* (pan, todo; demos, povo), refere-se àquilo que afeta o povo inteiro. A hiperconectividade, por sua vez, designa a capacidade de estar permanentemente conectado, atravessando múltiplos dispositivos e redes. Unindo esses conceitos, tem-se o retrato de uma era em que o "vírus da conexão" disseminou-se pelo corpo social, colonizando o cotidiano e dissolvendo as fronteiras entre o público e o privado. A pandemia de COVID-19 apenas intensificou esse processo, funcionando como catalisador⁸⁸ de

⁸⁸ Catalizadores sociais são eventos, fenômenos ou fatores históricos que geram mudanças significativas nas estruturas sociais, políticas ou econômicas de uma sociedade. Eles funcionam como agentes que aceleram ou desencadeiam transformações em larga escala, impactando o

um fenômeno que já se desenhava conforme Gráfico 1.

Gráfico 1 — Evolução do trabalho em domicílio no Brasil (2012–2019) e expansão do trabalho remoto no contexto da pandemia (2020)



Fonte: Adaptado de Castro; Araújo; Krein, 2024

Lido em perspectiva histórica, o Gráfico 1 revela duas temporalidades distintas. Antes da pandemia, o trabalho em domicílio expandia-se em ritmo linear, como expressão de mudanças graduais na estrutura produtiva e no perfil da força de trabalho. Com a irrupção da COVID-19, entretanto, essa curva deixa de ser apenas ascendente e passa a adquirir feição exponencial, convertendo uma tendência antes difusa em experiência social generalizada. A pandemia, assim, opera como marco de aceleração, pois não inaugura o fenômeno, mas o intensifica de maneira abrupta, a ponto de transformá-lo em eixo central das disputas contemporâneas sobre tempo, espaço e controle do trabalho.

A relevância histórica da pandemia foi tão profunda que autoriza, sem exagero, falar em um tempo pré e pós-pandêmico, à semelhança do que ocorre

comportamento, as relações e as instituições sociais. O conceito de catalisador social ainda é considerado relativamente novo e amplo, variando conforme o contexto de análise. A ideia principal é que esses catalisadores podem ser tanto positivos quanto negativos e podem surgir de crises, efervescências sociais, inovações tecnológicas ou grandes mudanças econômicas e políticas (Veloso, 2021).

com guerras e outras grandes rupturas da história social. Não porque a pandemia se confunda literalmente com a experiência bélica tradicional, mas porque, como ela, desorganizou rotinas, impôs medidas emergenciais, deslocou trabalhadores de seus

espaços habituais e produziu efeitos duradouros sobre a economia, a vida social e a organização do trabalho (Rangel; Senhoras, 2023). O presente estudo, nesse sentido, é assumidamente pós-pandêmico e parte de um mundo em que o trabalho remoto já não pode ser tratado como hipótese periférica, mas como experiência histórica consolidada e referência indispensável para a compreensão do meio ambiente de trabalho contemporâneo.

Tal reconfiguração do espaço laboral gerou uma tensão inédita entre produtividade e saúde. A hiperconectividade, segundo Baptista (2024), transformou o trabalhador em um sujeito permanentemente disponível, um “sempre online”. O controle, que antes se exercia pela vigilância física, agora se manifesta pela lógica algorítmica. O ambiente de trabalho digital é ao mesmo tempo invisível e onipresente, mediado por *softwares* que monitoram cliques, desempenho e presença virtual.

Sob essa nova racionalidade técnica, os riscos ocupacionais assumem formas imateriais. A luz das telas substitui o ruído das fábricas, e o esgotamento físico cede lugar à fadiga mental. O meio ambiente de trabalho, conforme a definição de Ney Maranhão (2016), compreende a interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos; no entanto, a era digital exige que se encontre nessa lista o fator da “conexão”. O trabalhador não está apenas exposto a agentes físicos, mas a estímulos incessantes, à pressão de estar sempre acessível e à sobreposição entre vida pessoal e profissional.

A Revolução Digital não é apenas uma mutação tecnológica, mas uma transformação antropológica: modifica o modo como o trabalhador se percebe, se comunica e se relaciona com o tempo. A experiência laboral deixa de ser localizada e passa a ser contínua. O “ambiente” torna-se estado. A técnica (tecnologia), que um dia foi ferramenta, converte-se em condição de existência.

Do ponto de vista jurídico, impõe-se reconstruir categorias. O que é jornada em um mundo sem fronteiras temporais? O que é local em uma economia em nuvem? O que é descanso quando a mente continua conectada? A resposta passa

pela ampliação do direito ao descanso⁹⁹ e pela incorporação do ambiente digital como dimensão legítima do meio ambiente do trabalho.

Como propõe Padilha (2011), a aproximação entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental é inevitável. Ambos buscam preservar a vida e o equilíbrio. A degradação do ambiente natural e do ambiente laboral expressa a mesma lógica exploratória que submete a natureza e o homem ao lucro. O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado adquire, assim, natureza de direito fundamental de terceira dimensão. Conforme Bonavides (2010, p. 522), trata-se de um direito de “altíssimo teor de humanismo e universalidade”, voltado à fraternidade e ao bem-estar coletivo.

O avanço tecnológico, entretanto, não é neutro. Ele traduz relações de poder e reproduz desigualdades. No regime da hiperconectividade, o trabalhador é simultaneamente sujeito e objeto, pois produz dados e é produzido por eles. A autonomia confunde-se com subordinação, e o controle se manifesta sob a forma de liberdade.

A revolução digital impõe, portanto, uma dupla tarefa ao Direito: reconhecer e regular as novas formas de trabalho — remoto, por plataformas, híbrido — e incluir o espaço digital como ambiente de tutela jurídica. Ignorar essa dimensão é negar a realidade de milhões de trabalhadores cuja vida se confunde com a tela.

A tecnologia deve ser compreendida como fonte material do Direito do Trabalho¹⁰ e catalisador social. Ela cria riscos, mas também novas possibilidades de emancipação. O desafio é garantir que o progresso técnico não se converta em instrumento de alienação (Antunes, 2018). Proteger o trabalhador digital é, antes de tudo, proteger a própria condição humana diante do império da técnica — é reafirmar que, mesmo em meio a algoritmos e máquinas inteligentes, o *lógos* ainda deve prevalecer sobre o *tekhné*.

A partir dessa premissa, cabe examinar como o ordenamento jurídico brasileiro tem respondido às novas formas de organização do trabalho mediado por

⁹ Nos termos do artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas” (ONU, 1948)

¹⁰ As fontes materiais englobam os fatores sociais, econômicos, políticos e históricos (Godinho, 2019, p.162-165) que impactam a legislação, refletindo as necessidades e desafios de cada época. Diferentemente das fontes formais, as fontes materiais são aquelas que influenciam e inspiram estas a se formarem.

tecnologias. Nesse percurso, o trabalho à distância assume especial relevância, não porque o trabalho simplesmente se afasta, mas porque a técnica cria uma nova forma de presença: contínua, conectada e difusa.

2.2 O TRABALHO À DISTÂNCIA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O trabalho, portanto, não está mais apenas em um lugar — ele acontece através de conexões.

A presença das tecnologias digitais tornou o trabalho essencialmente mediado, deslocando o foco da produção material para a circulação de dados, fluxos e informação. O conceito de “distância” adquire, assim, contornos simbólicos e informacionais: o trabalhador pode estar fisicamente presente, mas encontra-se conectado a redes de comando, supervisão e desempenho que ultrapassam o espaço físico. É nesse sentido que o trabalho à distância se apresenta como a forma paradigmática do labor na sociedade hiperconectada — um fenômeno transversal que alcança empregados, autônomos, empreendedores e até desempregados, todos igualmente inseridos em dinâmicas digitais.

No ordenamento jurídico brasileiro, a positivação mais direta dessa realidade ocorreu com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), que incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o capítulo dedicado ao teletrabalho (arts. 75-A a 75-E). Entretanto, tal regulação nasceu restrita e setorial, pensada para um contexto em que o trabalho remoto era exceção e não regra.

A pandemia de COVID-19, ao redefinir a organização do trabalho em escala global, demonstrou a insuficiência desse enquadramento jurídico. A súbita migração para o trabalho remoto — muitas vezes sem suporte técnico, ergonômico ou normativo — revelou um vácuo regulatório. O “trabalho digital” expandiu-se para formas híbridas, informais e até mesmo autogeridas, tornando-se parte estrutural da economia contemporânea. Ainda assim, o Direito do Trabalho brasileiro permanece preso a uma lógica binária entre o “presencial” e o “à distância”, incapaz de capturar a fluidez das relações laborais atuais.

Além disso, o regime celetista ainda ignora a sobrecarga cognitiva, o estresse digital e o controle algorítmico como formas contemporâneas de risco ocupacional. Essa lacuna é especialmente grave diante da expansão de atividades laborais mediadas por plataformas digitais, nas quais a fronteira entre autonomia e subordinação se torna difusa.

O reconhecimento do trabalho à distância como fenômeno abrangente, portanto, exige mais do que ajustes pontuais na legislação. Implica repensar a própria categoria jurídica de “meio ambiente do trabalho”, incorporando a dimensão digital e psíquica às condições de labor. Como observa Baptista (2024), a proteção ambiental laboral deve acompanhar as transformações sociais e tecnológicas, assegurando a efetividade dos direitos fundamentais à saúde, à dignidade e à desconexão.

Nesse contexto, o “trabalho à distância” serve, nesta pesquisa, como categoria-síntese, que abarca múltiplas expressões do labor mediado pela técnica: o teletrabalho, o *home office* e o trabalho remoto — modalidades que mantêm vínculo formal com o empregador —, bem como o trabalho via plataformas digitais, caracterizado pela fragmentação, intermitência e pela “autonomia” ou subordinação algorítmica. Todas compartilham uma mesma base ontológica: a presença da tecnologia como intermediadora da produção e a crescente dissolução das fronteiras entre o tempo de vida e o tempo de trabalho.

A ausência de uma regulação abrangente e coerente revela o desafio atual do Direito do Trabalho: adaptar-se à lógica da conectividade permanente sem abdicar de sua função histórica de proteção. O reconhecimento do trabalho à distância como estrutura social e não como exceção jurídica é o primeiro passo nesse caminho.

A partir dessa compreensão, analisam-se, a seguir, as modalidades específicas de trabalho à distância reconhecidas — ou ainda não adequadamente tratadas — pela legislação brasileira: o teletrabalho, o *home office* e o trabalho remoto e o trabalho via plataformas digitais.

2.2.1 O Teletrabalho

De fato, o prefixo “tele” (τῆλε) vem do grego antigo *tēle*, que significa literalmente “ao longe”, “de longe” ou “à distância”, sendo usado para indicar algo que ocorre em um espaço separado fisicamente. É o mesmo radical presente em palavras como telefone (“som à distância”) e televisão (“visão à distância”). Portanto, está correto afirmar que “tele”, em grego, significa “longe” — ou, de modo mais técnico, que o prefixo “tele”, derivado do grego antigo *tēle*, expressa a ideia de distância espacial, indicando aquilo que se realiza ou se comunica à distância

(Jardim, 2002).

A partir dessa origem etimológica, o teletrabalho designa o labor realizado à distância, com o apoio de tecnologias de informação e comunicação (TICs) que possibilitam a transmissão de dados, sons e imagens em tempo real. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define-o como a execução de tarefas fora das dependências do empregador, mediante o uso regular de recursos tecnológicos que permitam manter a comunicação entre as partes. Trata-se de um conceito abrangente, que pode envolver tanto o trabalho em domicílio quanto aquele desempenhado em locais alternativos ou de modo itinerante (Melo, 2023).

No Brasil, o termo “teletrabalho” tornou-se o vocábulo jurídico de referência para a categoria, ao ser incorporado de forma expressa à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. O novo Capítulo II-A (arts. 75-A a 75-E) passou a regular essa modalidade, definindo-a como “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” (Assis, 2024).

O artigo 75-C¹¹ da CLT exige que o teletrabalho conste expressamente do contrato individual de trabalho, admitindo a alteração entre os regimes presencial e remoto por mútuo acordo, mediante aditivo contratual. O dispositivo também permite o retorno ao regime presencial por determinação do empregador, assegurado prazo mínimo de transição de quinze dias. O artigo 75-D¹², por sua vez, remete ao contrato escrito a definição sobre equipamentos, infraestrutura e

¹¹CLT, Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

¹²Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

reembolso de despesas. Já o artigo 75-E¹³ impõe ao empregador o dever de instruir o empregado, de forma expressa e ostensiva, sobre medidas de prevenção de doenças e acidentes, exigindo a assinatura de termo de responsabilidade, o que pode indicar deslocamento parcial do dever de cuidado ao trabalhador.

Essas disposições foram importantes para reconhecer juridicamente a existência do teletrabalho, mas não eliminaram suas lacunas normativas. A reforma concentrou-se na forma contratual, sem disciplinar temas essenciais como o controle de jornada, o custeio de equipamentos, o direito à desconexão e as condições de ergonomia e saúde mental. Assim, a aplicação prática da norma passou a depender da negociação individual ou coletiva, o que, em muitos casos, gerou assimetrias entre empregadores e empregados (Carvalho, 2022).

Mesmo antes da reforma trabalhista, o setor público brasileiro já havia ensaiado experiências com o teletrabalho. Em 2012, a Receita Federal do Brasil, por meio da Portaria nº 947, criou um projeto-piloto para auditores fiscais desempenharem suas atividades fora das unidades administrativas. A adesão era voluntária, mas condicionada ao cumprimento de metas 15% superiores às dos servidores presenciais. No mesmo ano, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) publicou a Resolução nº 109/2012, instituindo regime semelhante. Tais iniciativas foram ampliadas posteriormente pela Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pela Resolução Administrativa nº 1.970/2018 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), consolidando o teletrabalho no âmbito do serviço público como uma prática institucionalmente reconhecida.

Essas experiências demonstraram que o teletrabalho foi concebido, desde o início, sob uma lógica de eficiência e aumento da produtividade, mas também revelaram desafios relacionados ao acompanhamento das metas, ao isolamento funcional e à falta de parâmetros ergonômicos. A discussão sobre o equilíbrio entre flexibilidade e controle tornou-se central nas administrações públicas e, posteriormente, também no setor privado.

A adoção em larga escala dessa modalidade ocorreu, contudo, em contexto

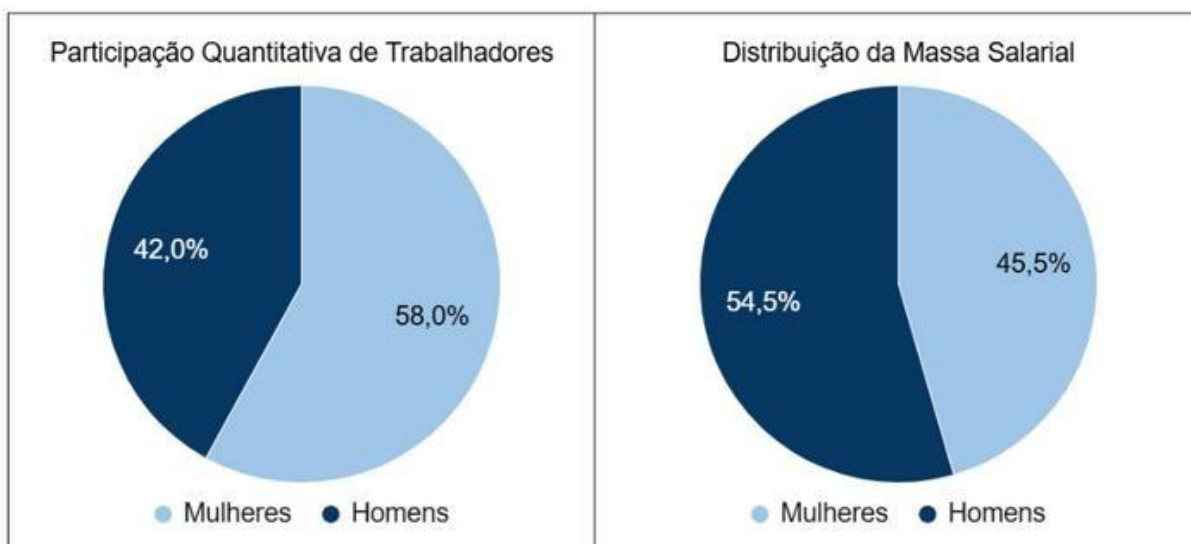
¹³Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

emergencial. Em 2020, com o advento da pandemia de COVID-19, o teletrabalho tornou-se uma das principais estratégias de manutenção das atividades econômicas e administrativas. A Medida Provisória nº 927/2020 autorizou as empresas a implementá-lo de forma imediata, sem necessidade de acordo coletivo. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID-19/IBGE), cerca de 8,9 milhões de pessoas estavam em regime de teletrabalho em junho de 2020, número que caiu para 7,9 milhões em setembro, conforme o relaxamento das medidas de isolamento.

Em estudo divulgado em 2023 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), intitulado "Os Condicionantes do Teletrabalho Potencial no Brasil", apontou-se que aproximadamente 20,5 milhões de pessoas exerciam ocupações com potencial de realização remota, quantitativo que correspondia a 22,6% do total de ocupados no país (Góes; Martins; Alves, 2023).

Sob a perspectiva de gênero, verifica-se que as mulheres predominam entre os trabalhadores situados em ocupações com potencial de teletrabalho, alcançando cerca de 58% do total, ao passo que os homens representam 42%. Não obstante, a parcela masculina concentra 54,5% da massa salarial vinculada a esse universo ocupacional, circunstância que evidencia uma dissociação entre participação quantitativa e apropriação da renda, tal como se observa no Gráfico 2.

Gráfico 2 — Gênero e massa salarial no teletrabalho potencial no Brasil (2023)

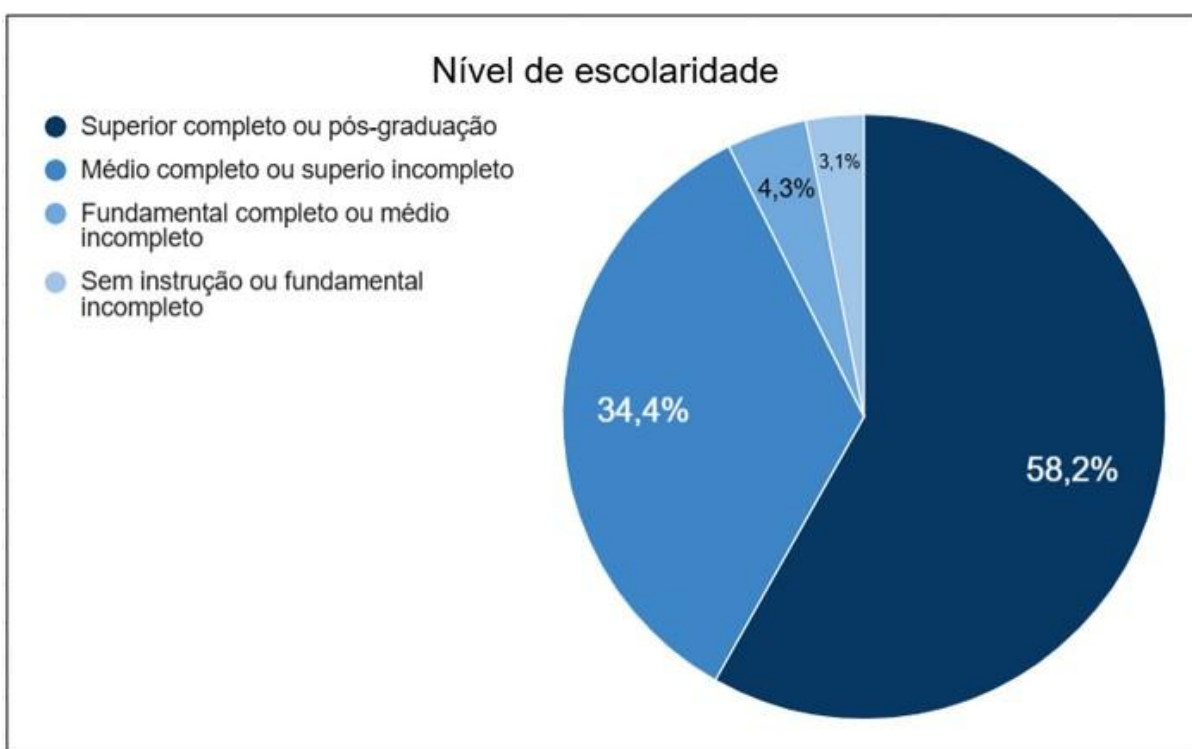


Fonte: Góes, Martins e Alves (2023)

A pesquisa do Ipea (2023) também evidencia que o teletrabalho se mostra mais factível entre indivíduos com maior escolaridade. Os dados revelam que

58,2% dos ocupados em funções com potencial de realização remota possuem ensino superior completo ou pós-graduação, ao passo que 34,4% se situam na faixa de ensino médio completo ou superior incompleto. Em contraste, os grupos de menor escolaridade apresentam participação bastante reduzida, de 4,3% entre aqueles com ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto e de 3,1% entre os sem instrução ou com ensino fundamental incompleto, como se verifica no Gráfico 3.

Gráfico 3 — Perfil educacional dos ocupados em teletrabalho potencial no Brasil (2022)



Fonte: Góes, Martins e Alves (2023)

Em relação a faixa etária, nota-se que o teletrabalho potencial se concentra nas faixas centrais do mercado de trabalho. Os indivíduos entre 20 e 49 anos reúnem, em conjunto, 76,2% desse contingente, com predominância da faixa de 30 a 39 anos, que representa 29,1% do total. Em seguida, aparecem os grupos de 20 a 29 anos, com 24,6%, e de 40 a 49 anos, com 22,5%.

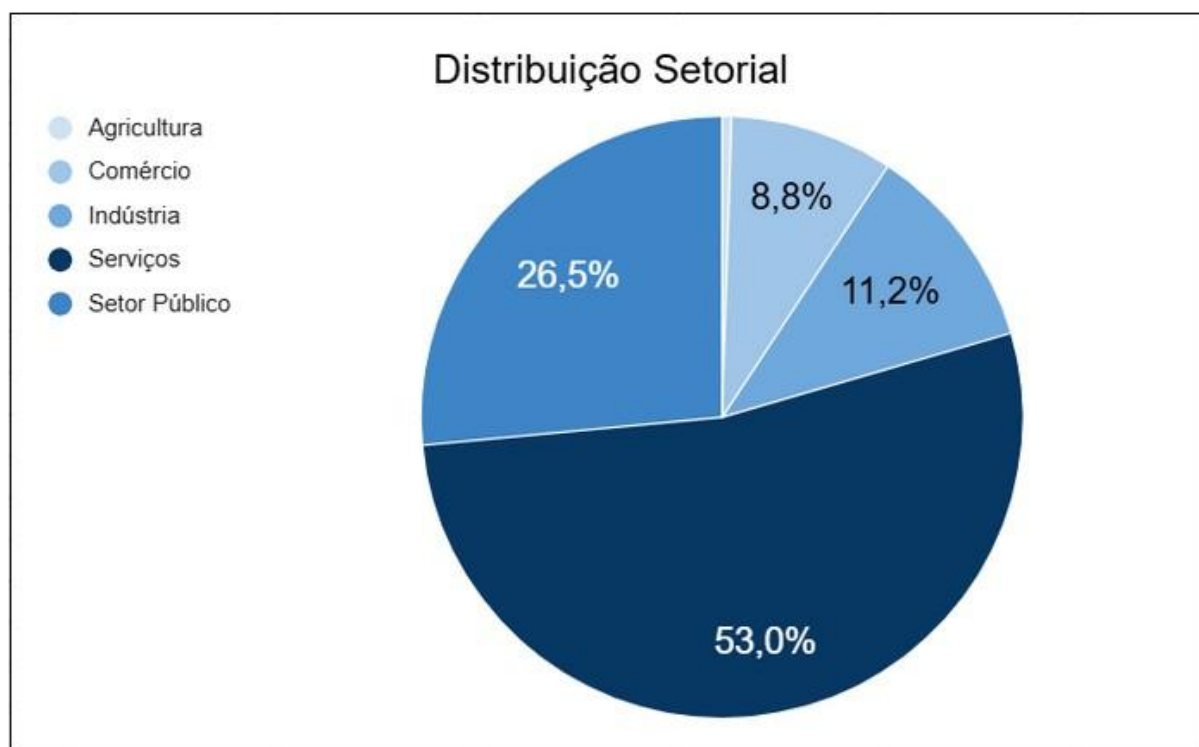
O levantamento ainda indica que o teletrabalho no Brasil não se distribui de forma homogênea entre os grupos sociais, revelando um perfil seletivo que favorece, sobretudo, pessoas brancas, mulheres, com nível superior, inseridas no setor formal e, especialmente, no setor público, grupos com maior probabilidade

estimada de inserção nesse regime laboral.

No plano do vínculo laboral, o teletrabalho potencial concentra-se de forma bastante nítida no segmento formal. Entre os ocupados em funções passíveis de execução remota, 70,4% estão inseridos em vínculos formais, ao passo que 29,6% pertencem ao setor informal. O dado sugere que o acesso ao trabalho remoto tende a acompanhar ocupações mais estáveis, organizadas e institucionalizadas, em que há maior disponibilidade de infraestrutura tecnológica e de rotinas compatíveis com a prestação laboral à distância.

No que se refere à atividade econômica, a distribuição do teletrabalho potencial revela forte concentração em determinados ramos. O setor de serviços responde, sozinho, por 53,1% desse contingente, seguido pelo setor público, com 26,5%, pela indústria, com 11,2%, pelo comércio, com 8,8%, e pela agricultura, com apenas 0,5%, como demonstra o Gráfico 4.

Gráfico 4 — Distribuição dos ocupados em teletrabalho potencial por setor de atividade econômica no Brasil (2022)



Fonte: Góes, Martins e Alves (2023)

Para compreender melhor esses números, convém recordar a divisão clássica da economia em três grandes setores. O setor primário reúne atividades ligadas à extração de recursos naturais, como agricultura, pecuária e extrativismo;

o setor secundário corresponde à indústria; e o setor terciário abrange os serviços e o comércio. Além disso, a própria esfera pública, com atividades administrativas e serviços estatais, também se insere, em sentido econômico, no campo do terciário. Por isso, embora o Gráfico 4 destaque separadamente “serviços”, “comércio” e “setor público”, todos esses segmentos se aproximam do universo terciário, que hoje ocupa posição predominante na organização econômica contemporânea.

A leitura conjunta desses dados permite perceber que o teletrabalho potencial se concentra, de maneira muito expressiva, em ocupações vinculadas ao setor terciário. Somados, serviços, comércio e setor público alcançam 88,4% dos ocupados em teletrabalho potencial, ao passo que a indústria representa 11,2% e a agricultura apenas 0,5%. Trata-se de um resultado coerente com a natureza dessas atividades: enquanto o setor primário e grande parte do setor secundário dependem de presença física, manejo direto de matéria-prima, operação de máquinas ou execução material do trabalho, o setor terciário abriga funções mais facilmente digitalizáveis, como gestão, ensino, pesquisa, consultoria, finanças, tecnologia, atendimento e atividades burocrático-administrativas.

O destaque do setor público também merece atenção específica. Embora nem toda atividade estatal seja compatível com o trabalho remoto, a elevada participação desse segmento sugere a relevância de funções administrativas, técnicas e intelectuais, em regra mais passíveis de execução à distância. Soma-se a isso o fato de se tratar de espaço ocupacional mais protegido e formalizado, com maior padronização de rotinas, infraestrutura institucional e segurança jurídica, fatores que tendem a favorecer a adoção do teletrabalho em comparação com ocupações informais ou fortemente dependentes da presença física.

A predominância do teletrabalho potencial nos serviços e no setor público, contudo, não deve ser lida apenas como expressão de modernização produtiva. A incorporação intensiva de tecnologias digitais, embora amplie a viabilidade do trabalho remoto, não elimina tensões próprias do mundo do trabalho contemporâneo, podendo inclusive reforçar mecanismos de controle, disponibilidade permanente e intensificação produtiva. Nessa perspectiva, a centralidade do setor terciário nesse regime também pode revelar novas formas de precarização, marcadas pela diluição das fronteiras entre vida profissional e vida privada, pela ampliação da vigilância e pela transferência de custos e

responsabilidades ao próprio trabalhador.

A dimensão racial e regional também evidencia desigualdades estruturais. Pessoas pretas e pardas constituem a maioria dos ocupados em teletrabalho potencial nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, enquanto, nas regiões Sul e Sudeste, predomina a população branca. Os extremos regionais reforçam esse contraste: no Norte, 73,8% dos trabalhadores em teletrabalho potencial são pretos ou pardos; no Sul, 88% são brancos.

Quanto à distribuição territorial, verifica-se que mais da metade da população com possibilidade de exercer trabalho remoto se concentra na região Sudeste, com 10,8 milhões de pessoas. Em seguida, aparecem as regiões Nordeste, com 3,8 milhões, Sul, com 3,4 milhões, e Centro-Oeste, com 1,7 milhão. A região Norte apresenta a menor representatividade, com aproximadamente 800 mil pessoas, tal como ilustrado na Figura 2.

Figura 2 — Distribuição regional do teletrabalho potencial no Brasil (2022)



Fonte: Góes, Martins e Alves (2023)

Esses resultados reforçam que o teletrabalho permanece como fenômeno socialmente seletivo, acessível sobretudo a grupos com maior escolaridade, renda e inserção formal, consolidando-se, assim, como mais um indicador das

desigualdades estruturais que marcam o mercado de trabalho brasileiro contemporâneo.

Com o fim das restrições sanitárias, o número de trabalhadores em regime remoto diminuiu, mas o teletrabalho manteve-se como prática consolidada. Em março de 2022, o IBGE registrava 6,2 milhões de trabalhadores exercendo suas funções em casa. O crescimento expressivo durante a pandemia também repercutiu nas negociações coletivas. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), 13,7% dos instrumentos coletivos celebrados em 2020 trataram de temas relacionados ao teletrabalho — o equivalente a 2.738 acordos e convenções, contra apenas 284 no ano anterior. Essa multiplicação demonstra que o tema passou a ocupar lugar central nas relações coletivas de trabalho.

A necessidade de atualização normativa levou à edição da Medida Provisória nº 1.108/2022, posteriormente convertida em lei, que ajustou e ampliou as regras da CLT sobre o tema. O texto reconheceu expressamente a possibilidade de adoção do teletrabalho por jornada ou por produção, bem como sua aplicação a estagiários e aprendizes. Também autorizou acordos individuais para definir os horários e os meios de comunicação, desde que observados os períodos de descanso legal.

Uma das inovações mais debatidas foi a inclusão do §5º ao artigo 75-B¹⁴, segundo o qual o tempo de uso de equipamentos fora da jornada “não constitui tempo de trabalho ou de sobreaviso”. Essa previsão buscou adequar o regime à flexibilidade das atividades digitais, mas também levantou discussões sobre a proteção ao tempo livre do trabalhador, especialmente diante da comunicação permanente possibilitada pelas tecnologias móveis.

Relembrando as estimativas do Ipea (Góes et al., 2023), cerca de 20,5 milhões de brasileiros possuem potencial para exercer atividades compatíveis com o teletrabalho — o equivalente a 24,1% do total de ocupados —, e essa parcela concentra 40% da massa total de rendimentos do país. Trata-se, portanto, de uma

¹⁴CLT, Art. 75-B [...] § 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

modalidade associada às ocupações mais qualificadas e bem remuneradas, o que evidencia seu peso econômico e seu caráter concentrador.

Em síntese, o teletrabalho consolidou-se como a principal modalidade de trabalho à distância no Brasil, tanto em termos jurídicos quanto estatísticos. Sua regulamentação na CLT representou um avanço no reconhecimento das novas formas de labor mediado por tecnologia, ainda que permaneçam lacunas quanto à jornada, à saúde e à desconexão. Os dados demonstram, contudo, que o fenômeno não se distribui de modo uniforme: ele reflete e, em certa medida, reproduz as desigualdades estruturais do mercado de trabalho brasileiro. A evolução normativa e empírica dessa modalidade revela, portanto, o desafio permanente de equilibrar inovação, produtividade e proteção social em um contexto de crescente digitalização das relações laborais.

À luz dessas transformações, torna-se necessário avançar para a análise de outras formas de organização do trabalho que emergem nesse cenário digitalizado. Entre elas, destaca-se o *home office*, prática já consolidada na dinâmica laboral contemporânea e que redefine não apenas a relação entre empregadores e trabalhadores, mas também o próprio sentido do lar.

2.2.2 O Home Office e o Trabalho Remoto

A experiência pandêmica operou uma cena inédita na história recente do trabalho: por meses, grande parte da população viveu-se em um único lugar. A casa — o "primeiro lugar" — absorveu o "segundo lugar" (o trabalho) e tentou, sem sucesso completo, substituir o "terceiro lugar" (a esfera de sociabilidade cotidiana: cafés, praças, bibliotecas, igrejas, templos, academias). Na gramática de Ray Oldenburg (1988), os *third places* são nós de comunidade, fontes de laços coletivos, criatividade e pertença. Ao fechar-se o circuito da vida no lar, colapsou o tripé espaço íntimo–laboral–comunitário e emergiu uma forma particular de trabalho à distância: o *home office* integral, com a rotina, os afetos e a produtividade coexistindo no mesmo espaço geográfico.

Esse colapso espacial redefiniu a relação entre indivíduo, trabalho e sociedade. A residência, símbolo de privacidade e refúgio, tornou-se também local de comando, desempenho e vigilância — um espaço paradoxal, em que a proteção se converteu em confinamento. O cotidiano doméstico foi atravessado por

planilhas, metas e reuniões virtuais, enquanto a intimidade passou a coexistir com a produtividade. O trabalhador, sem deslocamentos físicos, passou a experimentar um deslocamento existencial: o de estar permanentemente presente (Mishima-Santos; Sticca; Zerbini, 2020). O lar tornou-se simultaneamente abrigo e escritório, e, com isso, o tempo social do trabalho expandiu-se para dentro do tempo individual.

O *home office*, nesse contexto, representa o exercício do labor a partir da residência do trabalhador, com suporte tecnológico que permite a comunicação e o controle à distância. Já o trabalho remoto é conceito mais abrangente, englobando qualquer atividade realizada fora das dependências físicas do empregador — seja em cafés, bibliotecas, *coworkings*, ou em trânsito — desde que mantida a vinculação contratual e o suporte digital necessário. Em outras palavras, todo *home office* é um trabalho remoto, mas nem todo trabalho remoto se limita ao espaço doméstico. O primeiro enfatiza o espaço fixo e privado; o segundo, a mobilidade e a descentralização.

A pandemia, ao acelerar essa transição, revelou tanto o potencial quanto os limites do trabalho a distância. Para milhões, ele significou continuidade de renda e segurança sanitária; para outros, isolamento e sobrecarga (Wainberg, 2022).

Apesar da proteção frente a um vírus de alta letalidade, a ausência dos espaços coletivos — os “terceiros lugares” de Oldenburg — eliminou zonas de respiro, convivência e descontração. A rotina tornou-se circular: acordar, trabalhar e dormir no mesmo ambiente. A psicologia do trabalho tem demonstrado que a supressão dos espaços intermediários — aqueles que equilibram o convívio e o ócio

— produz exaustão emocional e sensação de aprisionamento temporal, já que o indivíduo deixa de perceber transições concretas entre os papéis de trabalhador e de pessoa privada (Freitas *et al.*, 2022).

Ao mesmo tempo, o trabalho remoto ressignificou o próprio conceito de “local de trabalho”. Se antes o espaço físico do escritório representava o centro da autoridade e do controle, hoje a conectividade permite que a atividade laboral se desloque com o indivíduo. Isso exige uma nova leitura jurídica e organizacional: contratos que prevejam custeio de equipamentos, ergonomia, segurança da informação, períodos de disponibilidade e direito à desconexão, conforme o

previsto nos artigos 75-A¹⁵ a 75-E da CLT.

Entretanto, a regulamentação atual não basta para assegurar equilíbrio. O *home office* mostrou que a autonomia prometida pela flexibilidade pode converter-se em autovigilância e sobrecarga. Sem fronteiras físicas, o controle migra para o campo subjetivo: a cobrança internalizada, o tempo permanentemente conectado, a dificuldade de desconectar-se. Essa é a face paradoxal da hiperconectividade, em que o desempenho contínuo substitui o descanso, e o tempo livre se torna tempo produtivo potencial (Bravo, 2019).

Por outro lado, o trabalho remoto em sentido amplo também revelou caminhos de recomposição. À medida que os espaços urbanos reabriram, *coworkings*, bibliotecas e cafés tornaram-se extensões informais do trabalho digital — ambientes que recuperam, em parte, a função dos *third places*: promover interação, criatividade e pertencimento. Tais locais, "híbridos" por natureza, simbolizam uma tentativa de reconciliar o humano com o tecnológico, reintroduzindo o convívio no cotidiano do trabalho mediado por telas (Avini, 2025).

Em suma, o *home office* e o trabalho remoto não representam apenas novas formas contratuais, mas novas formas de viver o trabalho. Um e outro revelam a necessidade de repensar o espaço laboral para além da geografia física, compreendendo que a arquitetura do trabalho é também uma arquitetura de vínculos. O desafio contemporâneo não é apenas garantir eficiência, mas reconstituir a dimensão humana do labor, integrando casa, corpo e comunidade em um equilíbrio possível entre produtividade e vida.

2.2.3 O Trabalho via Plataformas Digitais

A expansão da economia digital na última década impulsionou a proliferação de plataformas digitais de trabalho, um fenômeno sustentado por avanços tecnológicos como a inteligência artificial, o *big data* e algoritmos sofisticados. Essas plataformas não apenas aumentaram sua relevância econômica, mas também transformaram a natureza do trabalho, estabelecendo novas formas de gerenciamento da força de trabalho com profundas implicações para o

¹⁵ CLT, Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

emprego, sua organização e regulação jurídica (Miranda; Grohmann; Salvagni, 2023).

Tal transformação se insere no que a literatura convencionou chamar de "capitalismo de plataforma", um conceito que descreve uma sociedade cada vez mais mediada por tecnologias digitais que extraem e processam dados (Srnicsek, 2017). Dele deriva o processo de "uberização", uma tendência de precarização do trabalho caracterizada por um modelo de negócio assimétrico, no qual os trabalhadores arcam com os riscos e custos da atividade sob um discurso de autonomia e flexibilidade. Esse modelo explora o potencial de multidões, transformando suas posses e tempo em fontes de capitalização (Antunes, 2020).

O modelo de plataformas digitais se apoia em dois pilares fundamentais. O primeiro é o fortalecimento da lógica do trabalho sob demanda (*on-demand*), que permite às empresas mobilizar uma força de trabalho flexível sem os custos associados ao vínculo empregatício. O segundo, e mais crucial, é que esse modelo encontra um "poderoso aliado no Estado neoliberal" (Machado et al., 2022, p. 23), cujas políticas de desregulação do trabalho assalariado e de enfraquecimento das proteções sociais criaram o terreno político e econômico fértil para a expansão de um modelo de negócio que privilegia o trabalho autônomo em detrimento do emprego protegido.

A categorização das diversas modalidades de trabalho mediado por plataformas é um passo crucial para a compreensão de suas dinâmicas, impactos e dos desafios regulatórios que impõem. A heterogeneidade das atividades, que vão desde microtarefas realizadas remotamente até o transporte de passageiros em centros urbanos, exige uma análise que vá além de generalizações, reconhecendo as especificidades de cada segmento (Carelli; Oliveira, 2021).

A pesquisa que fundamenta esta dissertação adota o conceito de "trabalho controlado por plataformas digitais", tal como o título da obra (Machado et al., 2022). um livro — que reúne a pesquisa empírica e metodológica conduzida pela Clínica e Direito do Trabalho da UFPR — fornecendo a base de dados, as estatísticas e a categorização das modalidades de trabalho, estas estão apresentadas no Quadro 1.

A adoção dessa terminologia decorre da compreensão apresentada na obra de que "o objeto contratual é a força de trabalho" (Machado et al., 2023, p. 26), o que supera a visão de que as plataformas seriam intermediárias neutras.

Ao contrário, conforme demonstra a pesquisa, elas desempenham um papel ativo na direção, no controle e na avaliação da atividade laboral por meio da gestão algorítmica — um conjunto de mecanismos computacionais que supervisionam, distribuem tarefas, definem preços, aplicam sanções e monitoram trabalhadores em tempo real, caracterizando um poder de direção digital, contínuo e centralizado.

É com base nessa estrutura analítica — desenvolvida no livro e adotada como referência metodológica — que as plataformas são divididas em duas modalidades centrais, conforme também reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Quadro 1 — Modalidades de trabalho plataformizado

On-line web-based (OWB)	Location-based (LB)
Refere-se ao trabalho realizado inteiramente de forma remota, "na nuvem", sem a necessidade de presença física em um local específico. As tarefas são executadas e entregues por meio de dispositivos conectados à internet. Exemplos incluem serviços de freelance (tradução, design, programação), microtarefas (classificação de imagens, transcrição de áudios) e consultorias	Corresponde ao trabalho geograficamente localizado, em que a plataforma conecta trabalhadores a tarefas que devem ser executadas presencialmente em locais determinados. Exemplos clássicos são o transporte de passageiros (Uber, 99), a entrega de mercadorias e alimentos (iFood, Rappi) e serviços domésticos (GetNinjas, Parafuzo)

Fonte: Machado *et al.* (2022)

É importante, ainda, distinguir o trabalho em plataformas do teletrabalho. Conforme o artigo 6º da CLT¹⁶, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho subordinado, exercido predominantemente fora das dependências do empregador com o uso de tecnologias de informação, mas que não se confunde com o trabalho externo e, crucialmente, mantém os pressupostos do vínculo de emprego (Mota, 2021). Em contraste, o trabalho em plataformas é definido por sua natureza sob demanda, pela gestão algorítmica e, sobretudo, pela controvérsia jurídica em torno da existência ou não de vínculo empregatício, com as empresas defendendo o

¹⁶Art. 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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

status de "autônomo" ou "parceiro" para seus trabalhadores (Coutinho, 2021).

A mensuração do trabalho em plataformas digitais enfrenta um desafio significativo: a ausência de dados oficiais abrangentes. As pesquisas tradicionais, como a PNAD Contínua do IBGE, não possuem categorias específicas para capturar esse contingente. Para contornar essa limitação, a pesquisa realizada pela Clínica Direito do Trabalho da UFPR (Machado et al., 2022) utilizou uma metodologia baseada na análise de tráfego de dados da *web* e de aplicativos, como uma forma de obter uma estimativa aproximada da magnitude desse mercado.

Com base nessa metodologia, a pesquisa estimou que, em agosto de 2021, havia aproximadamente 1,5 milhão de pessoas realizando trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil. Esse contingente representava cerca de 1,6% do total de trabalhadores ocupados no país naquele período, evidenciando a relevância social e econômica do fenômeno (Machado et al., 2022).

A distribuição desses trabalhadores entre os diferentes setores, no entanto, é extremamente desigual, como apresenta a Quadro 2.

Quadro 2 — Distribuição Setorial dos Trabalhadores em Plataformas (Brasil, agosto de 2021)

Setor/Ecosistema	Número Estimado de Trabalhadores	Porcentagem
Subtotal Setor de transportes (LB)	1.306.836	89,39%
Subtotal Serviços (LB)	46.118	3,15%
Subtotal Serviços (OWB)	77.474	5,30%
Educação (LB+OWB)	13.423	0,92%
Saúde (LB+OWB)	18.036	1,23%
TOTAL	1.461.887	100%

Fonte: Machado et al. (2022)

A análise dos dados revela que, em 2021, o setor de transportes na modalidade *location-based* (motoristas e entregadores) concentra cerca de 90% de todos os trabalhadores de plataforma no Brasil. Isso demonstra que a economia de plataformas no país é esmagadoramente dominada por trabalhos geograficamente localizados e de baixa qualificação. Em contraste, os serviços profissionais de alta qualificação realizados remotamente (*on-line web-based*) e, especialmente, o setor de microtarefas — destacado na literatura internacional — representam uma

parcela ainda incipiente e marginal da força de trabalho plataformizada no contexto brasileiro (Machado et al., 2022, p. 224).

O perfil desses trabalhadores também apresenta particularidades. Dados do IBGE (2023) permitem refinar essa caracterização, representado no Gráfico 5. No plano quantitativo, há forte predominância masculina entre os trabalhadores plataformizados, já que os homens correspondem a 81,3% desse contingente, ao passo que as mulheres representam 18,7%. O dado revela que a economia de plataformas, longe de constituir espaço neutro ou indistinto, reproduz segmentações de gênero já presentes no mercado de trabalho, especialmente em atividades como transporte e entrega, que concentram a maior parte dessa força de trabalho.

Gráfico 5 — Gênero dos trabalhadores plataformizados no Brasil (2022)

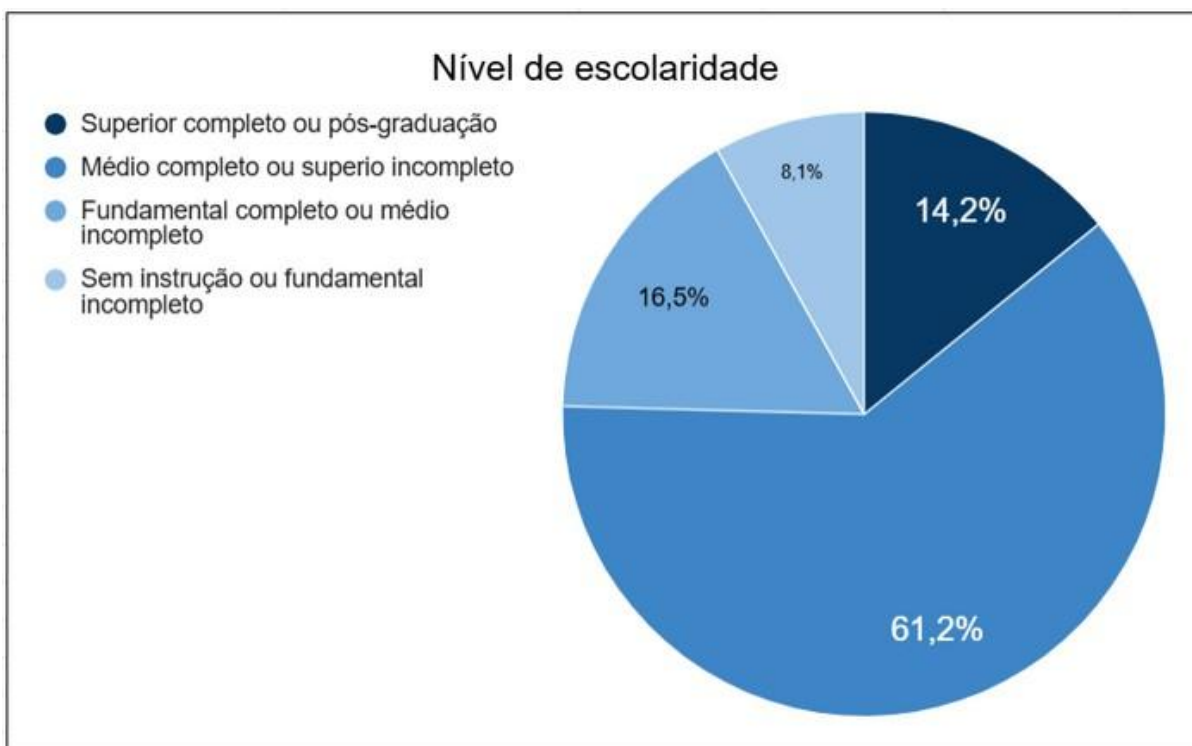


Fonte: Adaptado de IBGE (2023)

Também a escolaridade desses trabalhadores merece atenção. Segundo o IBGE (2023), 61,2% dos trabalhadores plataformizados concentram-se na faixa de ensino médio completo ou superior incompleto, 16,5% possuem fundamental completo ou médio incompleto, 14,2% têm superior completo ou pós-graduação, e 8,1% situam-se entre sem instrução e fundamental incompleto. O Gráfico 6 afasta a ideia de que o trabalho em plataformas se restringe a contingentes de baixa escolaridade e evidencia a presença expressiva de trabalhadores com formação intermediária e até elevada em ocupações marcadas por instabilidade,

transferência de custos e controle algorítmico.

Gráfico 6 — Perfil educacional dos trabalhadores plataformizados no Brasil (2022)



Fonte: Adaptado de IBGE (2023)

Tal composição sugere um descompasso entre escolarização formal e qualidade da inserção ocupacional. A plataformização não absorve apenas mão de obra de baixa qualificação, mas também trabalhadores cuja formação supera, muitas vezes, as exigências imediatas das tarefas desempenhadas. A retórica da autonomia e da flexibilidade convive, assim, com uma realidade de precarização que alcança inclusive segmentos mais escolarizados da força de trabalho.

Cumpramos destacar que o modelo de negócio das plataformas digitais é estruturado em torno da transferência de riscos e custos operacionais para os trabalhadores. Sob o discurso da autonomia, da flexibilidade e do "empreendedorismo de si", institui-se uma condição de precariedade e insegurança, na qual os trabalhadores arcam com a manutenção de seus instrumentos de trabalho (veículos, celulares), os custos operacionais (combustível, internet) e a ausência de proteções sociais como férias, descanso remunerado e seguridade social (Tôrres, 2025).

Essa condição foi definida por Abilio (2019) como "autogerenciamento

subordinado". Embora os trabalhadores possuam a flexibilidade de gerenciar seus horários, eles não são verdadeiramente autônomos. Suas atividades são coordenadas e controladas por um poder invisível e centralizado: a gestão algorítmica, que dita as regras do jogo de forma unilateral, opaca e constante.

A intensificação do trabalho e a transferência de riscos geram consequências diretas para a saúde dos trabalhadores. Esses riscos são consequência direta da "despadronização da jornada de trabalho" (Machado et al., 2022, p. 129), um modelo que desestrutura o dia de trabalho padrão e transfere todo o tempo não produtivo — como a espera por tarefas — e suas ansiedades associadas para o trabalhador (Grohmann, 2021).

A precariedade das condições de trabalho e o sofisticado modelo de controle algorítmico geraram uma intensa disputa jurídica no Brasil. O cerne do debate é a classificação da natureza do trabalho: seriam esses trabalhadores autônomos e "parceiros", como sustentam as empresas, ou estariam submetidos a uma relação de emprego, nos termos da CLT, que lhes garantiria direitos e proteções? (Coutinho, 2021).

O panorama da jurisprudência brasileira, até o momento da pesquisa, mostra uma clara tendência desfavorável aos trabalhadores. A análise de 485 decisões judiciais revelou que uma posição majoritária dos tribunais tem se oposto ao reconhecimento do vínculo de emprego, com 78,14% das decisões sendo contrárias ao trabalhador (Machado et al., 2022, p. 187).

Os principais argumentos utilizados pelas decisões judiciais que rejeitam o vínculo empregatício concentram-se em uma "aparente autonomia" do trabalhador, ignorando as formas de controle algorítmico e a realidade do autogerenciamento subordinado. Os três indícios mais citados são: liberdade para decidir quando e onde trabalhar; liberdade para recusar trabalho oferecido; e assunção dos riscos do negócio pelo trabalhador (Machado et al., 2022, p. 208).

Por outro lado, as decisões minoritárias que reconhecem o vínculo empregatício argumentam que a autonomia é superficial e que os elementos clássicos da relação de emprego estão presentes, ainda que reconfigurados. Os argumentos centrais são: pessoalidade; existência de sanções e punições; e subordinação estrutural (Machado et al., 2022, p. 208).

No campo legislativo, a regulação ainda é incipiente. Apesar de dezenas de projetos de lei, poucas iniciativas avançaram. Uma exceção foi a aprovação da Lei nº 14.297/22, que estabeleceu medidas transitórias de proteção aos entregadores durante a pandemia, como seguro contra acidentes, mas sem enfrentar a questão central da natureza jurídica da relação de trabalho.

Desse modo, as disputas judiciais em torno do reconhecimento do vínculo empregatício e a ausência de uma regulação abrangente mantêm esses trabalhadores em uma zona de vulnerabilidade e insegurança jurídica. A jurisprudência majoritariamente desfavorável e a lentidão do processo legislativo deixam em aberto questões fundamentais sobre direitos e proteção. Esse cenário representa um dos maiores desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho no Brasil, exigindo um debate aprofundado sobre como garantir condições de trabalho decentes em um mundo cada vez mais plataformizado (Tôrres, 2025).

Do ponto de vista empírico, o Relatório *Fairwork*¹⁷ Brasil 2025 confirma que a economia de plataformas no país se estrutura sobre um déficit persistente de trabalho decente. Ao avaliar dez plataformas de referência (99, iFood, Uber, Rappi, Loggi, Lalamove, Ame Flash, Parafuzo, InDrive e Superprof), o estudo constatou que oito delas não obtiveram qualquer pontuação nos cinco princípios de “trabalho justo”

— remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação. Somente InDrive e Superprof alcançaram 1/10 pontos, limitados ao critério de pagamento justo, por garantirem, em tese, ganhos horários superiores ao salário mínimo após os custos imediatos do trabalho (Fairwork, 2025).

Esse quadro reforça a tese de que a plataformização, tal como operacionalizada no Brasil, não constitui apenas inovação tecnológica, mas um modo específico de rebaixamento de garantias laborais.

Os dados do mesmo relatório evidenciam que essa precariedade não se resume à ausência de vínculo formal ou à oscilação de rendimentos. Há uma combinação entre longas jornadas, baixa remuneração líquida, sobre-educação (trabalhadores com escolaridade acima da exigida para a função) e insegurança

¹⁷ ¹⁷O *Fairwork* é um projeto de pesquisa-ação, coordenado pela Universidade de Oxford e presente em mais de 25 países (incluindo o Brasil), que avalia as condições de trabalho em plataformas digitais. Ele pontua empresas (0-10) com base em cinco princípios de trabalho decente — remuneração, condições, contratos, gestão e representação — para promover um futuro mais justo (Fairwork, 2025)

social. Em 2022, a PNAD estimou 778 mil pessoas atuando com transporte de passageiros por aplicativos, 589 mil em entregas de alimentos e mercadorias e 197 mil em serviços profissionais mediados por plataformas, indicando um contingente expressivo de trabalhadores cuja proteção social permanece incompleta ou inexistente (Fairwork, 2025).

A redução da contribuição previdenciária, a intensificação das horas trabalhadas para manter (ou reduzir) a renda e a dependência de múltiplas plataformas compõem um cenário de vulnerabilidade estrutural.

Um dos aspectos mais críticos destacados pelo *Fairwork* (2025) é a articulação entre precariedade e endividamento. Em diversos centros urbanos, motoristas e entregadores iniciam a jornada já em “saldo negativo” devido ao aluguel do carro, da moto ou da bicicleta, além de taxas cobradas por empresas parceiras e pelas próprias plataformas. Em caso de extravio de pedidos, acidentes ou impossibilidade de trabalhar, esses custos convertem-se em dívida futura, aprofundando a dependência do trabalhador em relação à plataforma e a terceiros financiadores.

A lógica da plataformização, assim, não apenas externaliza riscos para o trabalhador, mas incorpora o crédito e o endividamento como elementos ordinários da gestão da força de trabalho.

A literatura jurídica recente tem qualificado esse arranjo como forma de “subordinação algorítmica”, na qual o controle do trabalho se exerce por meio de sistemas automatizados de classificação, ranqueamento, atribuição de tarefas e desativação de contas. Como Tôrres (2025), Carelli e Oliveira (2021) e sustentam que, a despeito da retórica de autonomia e empreendedorismo difundida pelas *big techs*, a relação entre plataformas e prestadores de serviço aproxima-se funcionalmente do vínculo empregatício clássico, reclamando a plena incidência das normas trabalhistas e dos tratados internacionais de direitos humanos.

A ausência de um marco regulatório robusto, por sua vez, produz um espaço de “omissão regulatória” que favorece a precarização e dificulta a responsabilização objetiva e social das plataformas por acidentes, doenças e demais agravos decorrentes da atividade.

No plano internacional, a União Europeia vem delineando parâmetros normativos mais específicos para o trabalho em plataformas, especialmente no que

se refere à transparência algorítmica e à qualificação jurídica da relação de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho inscreveu, na agenda de sua 114ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2026, a proposta de uma Convenção sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas. A centralidade dessa iniciativa decorre do reconhecimento de que a expansão das plataformas digitais não apenas introduziu novas formas de inserção econômica, mas também reconfigurou, em profundidade, os modos de organização, direção e execução do trabalho, expondo insuficiências relevantes na tutela jurídica desse universo laboral. A proposta parte, justamente, da constatação de que a economia de plataformas, embora frequentemente apresentada sob o léxico da flexibilidade, da autonomia e da inovação, tem se estruturado sobre arranjos marcados por fragilidade protetiva, opacidade decisória e intensificação de mecanismos tecnológicos de controle (Peres; Masson, 2026).

Nesse horizonte, a futura Convenção assume especial relevo por buscar deslocar o debate para além de uma celebração abstrata da inovação tecnológica, recolocando no centro da análise os limites jurídicos e sociais da plataformização. Não se trata apenas de afirmar a incidência genérica de direitos fundamentais sobre essas relações, mas de reconhecer que a mediação algorítmica, a assimetria informacional, a instabilidade remuneratória e a corrosão das garantias tradicionais do trabalho exigem respostas normativas específicas (OIT, 2024). Daí por que a proposta articula, de forma mais abrangente, temas como saúde e segurança ocupacional, transparência no uso de sistemas automatizados, proteção de dados pessoais, remuneração, liberdade sindical e reconhecimento da relação de trabalho, buscando enfrentar, em chave regulatória, os efeitos precarizantes que têm acompanhado a expansão desse modelo produtivo (Peres; Masson, 2026).

Em última análise, o movimento da OIT revela a percepção de que a inovação, quando desacompanhada de freios jurídicos adequados, tende menos à emancipação do que à renovação de formas historicamente conhecidas de subordinação, agora reconfiguradas pela infraestrutura digital.

No Brasil, porém, o quadro normativo permanece muito fragmentado: a multiplicidade de projetos de lei, a jurisprudência majoritariamente refratária ao reconhecimento de vínculo e iniciativas pontuais de proteção (como a Lei nº 14.297/2022) não foram capazes de recompor um patamar mínimo de segurança

jurídica e social para quem trabalha por plataformas.

A assimetria regulatória tem consequências diretas sobre a saúde e segurança do trabalho plataformizado. A combinação entre jornadas extensas, pressão por produtividade, exposição permanente ao risco viário, violência urbana, assédio e incerteza quanto à renda constitui um conjunto de riscos ocupacionais complexos, nos quais elementos físicos, ergonômicos e psicossociais se entrelaçam. Relatos de acidentes, de adoecimento mental e de desgaste físico precoce são recorrentes nas pesquisas qualitativas com motociclistas, motoristas e entregadores, que se percebem, ao mesmo tempo, “empreendedores de si” e descartáveis no ecossistema digital (Salvagnia; Veronese; Figaro, 2023).

À luz desse quadro, torna-se inequívoco que o trabalho via plataformas digitais não pode ser compreendido apenas como uma alternativa “flexível” de inserção produtiva, mas como um laboratório de reconfiguração das relações laborais contemporâneas (Lima, 2022). A transferência de riscos, a intensificação do controle algorítmico, a fragilização das garantias coletivas e a sobrecarga psicossocial convergem para um modelo de organização do trabalho cuja compatibilidade com o princípio da dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho e com as obrigações internacionais em matéria de direitos humanos é, no mínimo, questionável (Barreira, 2021).

Destarte, tem-se que as insuficiências regulatórias e a incapacidade de resposta institucional não apenas agrava as vulnerabilidades já identificadas, mas também funcionam como elemento estruturante de um novo padrão de inserção laboral. Isso significa que a precariedade deixa de ser um efeito colateral e passa a constituir a própria lógica de funcionamento do trabalho mediado por plataformas, deslocando progressivamente os limites entre formalidade e informalidade. É justamente nessa interseção — marcada pela redução de garantias e pela intensificação das desigualdades — que se insere o fenômeno da chamada informalidade digitalizada, que será abordada a seguir.

2.3 A INFORMALIDADE DIGITALIZADA E O COLAPSO DA PROTEÇÃO SOCIAL

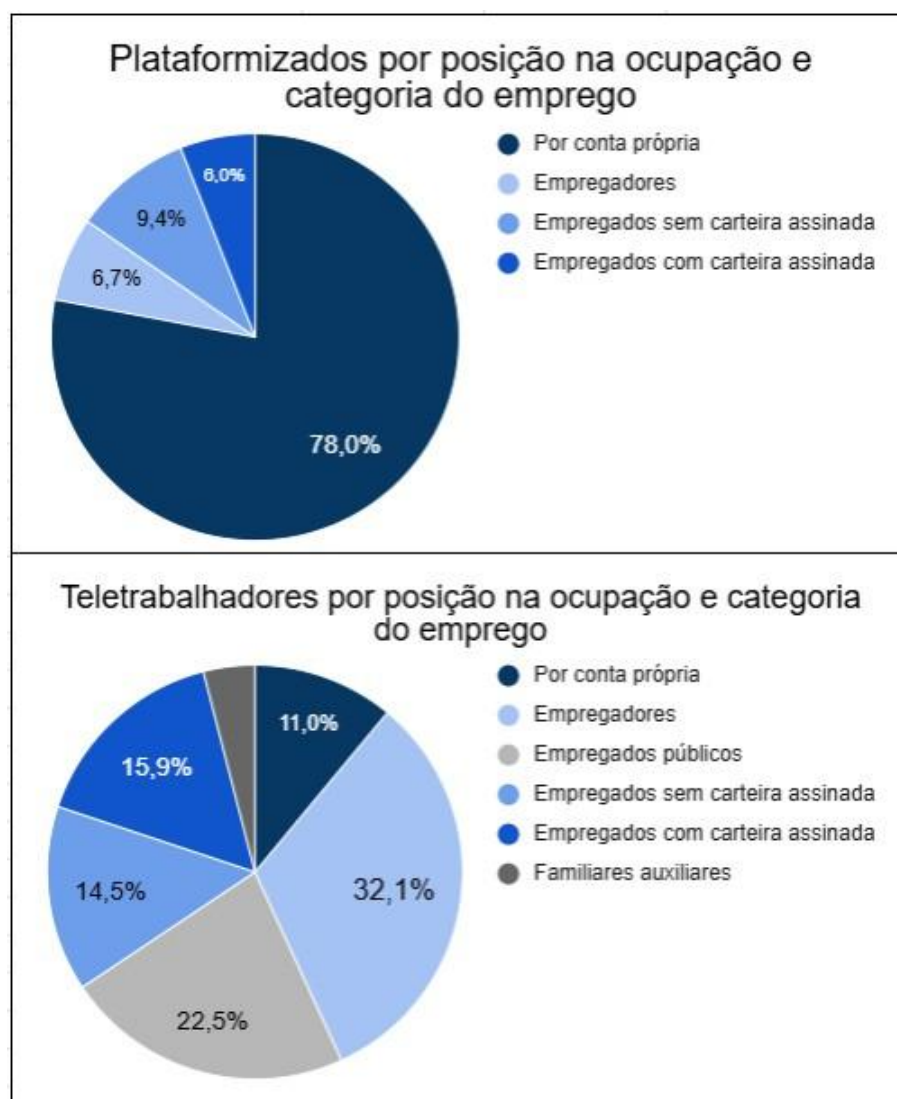
Como já delineado, o ápice das transformações introduzidas pela economia digital se materializa na profunda reconfiguração do vínculo empregatício. A transição da fábrica fordista para o ambiente virtual das plataformas consolidou um

modelo de trabalho pautado pela hiperflexibilização e pela transferência de riscos. Nesse cenário, o controle algorítmico substitui a subordinação jurídica clássica, criando uma zona cinzenta onde o trabalhador se vê destituído das garantias históricas conquistadas ao longo do século XX.

Os dados do IBGE de 2022, e publicados em 2023, evidenciam estatisticamente essa mudança estrutural. Pois, expõem as profundas disparidades nas formas de contratação e inserção das diferentes categorias de trabalhadores no ecossistema digital, desconstruindo a narrativa de que a tecnologia atua sempre como vetor de modernização das relações laborais.

De acordo com o levantamento, retratado no Gráfico 7, 77,1% dos trabalhadores plataformizados atuam na categoria de conta própria. Em contrapartida, ao analisar a realidade dos teletrabalhadores, a pesquisa aponta que 38,3% são empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada. Contudo, é imperativo observar o reverso alarmante dessa mesma estatística: 61,7% dos indivíduos em regime de teletrabalho não possuem contrato celetista. Tal fato demonstra que a fuga da formalidade não é uma exclusividade dos aplicativos de entrega ou transporte, mas contamina amplamente as diversas modalidades de labor mediado por tecnologias.

Gráfico 7 — Distribuição dos ocupados plataformizados e teletrabalhadores por posição e categoria do emprego



Fonte: Adaptado de IBGE (2023)

A representação visual dessa assimetria reforça o argumento de que o mercado de trabalho digital está se distanciando velozmente do padrão regulatório de emprego. A informalidade, outrora tratada pelas políticas públicas como uma anomalia marginal e provisória, assume agora o centro da dinâmica produtiva contemporânea, chancelada pela arquitetura das grandes empresas de tecnologia.

A falta em massa da formalidade celetista e a escalada da terceirização geram externalidades negativas que ultrapassam a esfera individual do trabalhador, atingindo de forma contundente o núcleo do pacto de solidariedade social. O modelo previdenciário brasileiro, historicamente alicerçado no regime de repartição simples, pressupõe um fluxo contínuo e robusto de contribuições oriundas da folha

de pagamento do trabalho formal.

Trata-se de uma corrosão da principal base contributiva, impulsionada pelo avanço desenfreado do trabalho por conta própria nas plataformas, agrava substancialmente o já crítico cenário do sistema de seguridade. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pilar da proteção social no país, enfrenta hoje um déficit crônico que adquiriu natureza inegavelmente estrutural, e não apenas conjuntural (Silva; Porsse; Bittencourt, 2022).

A gravidade dessa crise fica evidente ao se constatar que, no exercício de 2024, o déficit da previdência superou a marca de R\$ 320 bilhões. A proliferação do trabalho digital desregulamentado e precarizado atua como um poderoso catalisador desse colapso financeiro. A economia plataformizada, em sua lógica de extração máxima, consome a força de trabalho ativa sem oferecer a correspondente contrapartida no custeio da proteção social.

Instala-se, por conseguinte, um profundo problema de justiça intergeracional e de viabilidade econômica a longo prazo. A ausência de recolhimento previdenciário sistemático por parte dessa imensa massa de trabalhadores não apenas inviabiliza o pagamento dos benefícios atuais, mas também prenuncia a formação de uma futura geração de idosos absolutamente desassistidos. São profissionais que dedicaram toda a sua vida produtiva aos aplicativos, mas chegarão à velhice sem o direito garantido à aposentadoria ou ao auxílio-doença.

Conclui-se, portanto, que a revolução digital do trabalho, caso permaneça à margem de uma firme intervenção regulatória, transcende a inovação tecnológica para se converter em uma ameaça sistêmica à aplicação dos direitos sociais. A tolerância institucional com a atual reforma de hiperflexibilização (Lei 13.467/2017) não apenas perpetua a exploração da mão de obra, mas pavimenta a via expressa para a insolvência e o colapso definitivo do sistema previdenciário brasileiro.

3. O DIREITO FUNDAMENTAL À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST): ENTRE A HISTORICIDADE E A NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO

A trajetória da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) é, antes de tudo, a narrativa de como sociedades aprenderam — muitas vezes tardiamente — que a atividade laboral não pode ser dissociada da vida, do corpo e da própria dignidade humana. A SST não nasce como um conjunto de normas técnicas prontas, mas

como resultado de séculos de disputas simbólicas, científicas e políticas sobre o significado do trabalho e o valor atribuído a quem o executa.

Desse modo, faz-se necessária uma análise da SST e de seu processo de consolidação histórica e jurídica, tanto no âmbito interno dos Estados quanto no plano internacional. A proteção da vida, da saúde e da dignidade do trabalhador foi construída de forma gradual, acompanhando as transformações do trabalho, as reivindicações sociais, os avanços científicos e a formação de parâmetros internacionais mínimos, voltados a afirmar que a limitação dos riscos laborais deve ser reconhecida para além das fronteiras de cada país.

3.1. A SST NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A ideia contemporânea de saúde ganhou contornos decisivos com a formulação da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, ao definir saúde como “estado de completo bem-estar físico, mental e social”. Essa concepção rompeu a lógica biomédica centrada na doença e inaugurou um novo olhar: o olhar que reconhece que sofrimento, exaustão, sobrecarga e desgaste também fazem parte do campo da saúde. A partir desse ponto, saúde passou a significar contexto, ambiente, relações — e não apenas a ausência de enfermidades.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adensou essa perspectiva. Desde a sua fundação, em 1919, a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis integra os objetivos centrais da Organização, o que se expressa na formação de um extenso corpo normativo em matéria de SST, composto por convenções, recomendações, protocolos e códigos de prática.

Nesse percurso, a proteção do trabalhador foi sendo compreendida de forma cada vez mais ampla, de modo a abarcar não apenas riscos físicos, químicos e biológicos, mas também fatores psicossociais, ergonômicos e mentais, em sintonia com as transformações do próprio mundo do trabalho. A SST passa, assim, a se conectar diretamente à noção de trabalho decente, na medida em que condiciona o acesso efetivo a ambientes laborais compatíveis com a preservação da vida, da integridade e do bem-estar dos trabalhadores.

Nesse processo de amadurecimento, a Convenção nº 155, de 1981, ocupa posição de especial relevo ao introduzir uma abordagem política da segurança e saúde no trabalho, enfatizando que a matéria deve ser tratada como questão de

interesse nacional. Seu eixo estruturante é o princípio da prevenção, expresso na exigência de formulação, implementação e revisão periódica de uma política nacional coerente, voltada a evitar acidentes e danos à saúde decorrentes, ligados ou ocorridos no curso do trabalho, mediante a redução, tanto quanto possível, das causas dos perigos inerentes ao ambiente laboral (OIT, 1981).

A Convenção nº 187, de 2006, aprofunda essa orientação ao promover uma cultura nacional de prevenção, com prioridade política para a segurança e saúde no trabalho, compromisso tripartite, organização de sistema e programa nacionais e aperfeiçoamento contínuo das estruturas de proteção (OIT, 2006).

Em conjunto, as Convenções nº 155 e nº187 conferem densidade institucional à ideia de que um ambiente de trabalho seguro e saudável depende não apenas de medidas isoladas, mas de governança pública, participação social e políticas permanentes de prevenção.

Contudo, somente na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2022, conferiu-se novo estatuto jurídico à matéria, ao incluir “um ambiente de trabalho seguro e saudável” entre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Até então, a Declaração da OIT de 1998 contemplava quatro categorias fundamentais: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 2022)

Com a decisão de 2022, a STT passou a constituir a quinta categoria, ao mesmo tempo em que as Convenções nº 155 e nº 187 foram designadas como convenções fundamentais, como demonstrado no Quadro. O alcance dessa alteração é expressivo, pois todos os Estados-membros da OIT, ainda que não tenham ratificado tais convenções, assumem, pelo próprio fato de integrarem a Organização, o dever de respeitar, promover e concretizar, de boa-fé e em conformidade com a Constituição da OIT (1919), os princípios relativos ao direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Quadro 3 — Princípios e direitos fundamentais no trabalho e respectivas convenções da OIT

Princípio / Direito fundamental	Convenções correspondentes
Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	Convenção nº 87, de 1948, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Organização; Convenção nº 98, de 1949, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva.
Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório	Convenção nº 29, de 1930, sobre o Trabalho Forçado; Convenção nº 105, de 1957, sobre a Abolição do Trabalho Forçado.
Abolição efetiva do trabalho infantil	Convenção nº 138, de 1973, sobre a Idade Mínima; Convenção nº 182, de 1999, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil.
Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação	Convenção nº 100, de 1951, sobre Igualdade de Remuneração; Convenção nº 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.
Ambiente de trabalho seguro e saudável	Convenção nº 155, de 1981, sobre Segurança e Saúde no Trabalho; Convenção nº 187, de 2006, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho.

Fonte: Adaptado de OIT (2022)

O reconhecimento formal evidencia a centralidade que a STT na arquitetura normativa internacional. Sua elevação ao plano dos princípios fundamentais explicita que a proteção contra os riscos laborais não constitui dimensão meramente técnica da regulação do trabalho, mas elemento estrutural da própria dignidade humana no contexto produtivo e a reposiciona no núcleo axiológico do Direito Internacional do Trabalho.

3.2. A CONFORMAÇÃO NORMATIVA DA SST NO BRASIL

No Brasil, essa trajetória de densificação normativa encontrou expressão concreta ao longo do século XX. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, já reservava um capítulo específico à “Higiene e Segurança do Trabalho”, revelando o reconhecimento, ainda que em moldes compatíveis com a época, de que a atividade laboral poderia comprometer a saúde, a integridade física e a própria vida do trabalhador. Esse movimento foi aprofundado pela Lei nº 6.514/1977, que reformulou o capítulo celetista sob o título “Segurança e Medicina do Trabalho”, e ganhou maior densidade técnica com a Portaria nº 3.214/1978,

responsável pela aprovação das Normas Regulamentadoras (NRs).

As NRs representam, até hoje, o núcleo normativo da SST no Brasil. São editadas pelo Poder Executivo, mais especificamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio de processo administrativo próprio. Essa característica lhes confere agilidade e tecnicidade, permitindo a atualização periódica conforme evidências científicas ou transformações produtivas.

No entanto, justamente por serem normas administrativas com impacto direto sobre direitos fundamentais — saúde, segurança, dignidade, meio ambiente de trabalho — enfrentam críticas importantes na literatura especializada. Há intenso debate sobre a legitimidade democrática do processo normativo, a participação social limitada, a assimetria entre setores envolvidos, e, sobretudo, sobre a clareza e precisão dos parâmetros técnicos que orientam a aplicação das normas.

Mesmo com essas tensões, as NRs desempenham papel insubstituível. Seu escopo busca abranger todos os ambientes laborais, urbanos e rurais; organiza-se em normas gerais, especiais e setoriais; e oferece um mosaico técnico que viabiliza a implementação do direito constitucional à redução dos riscos laborais (art. 7º, XXII, da CRFB)¹⁸.

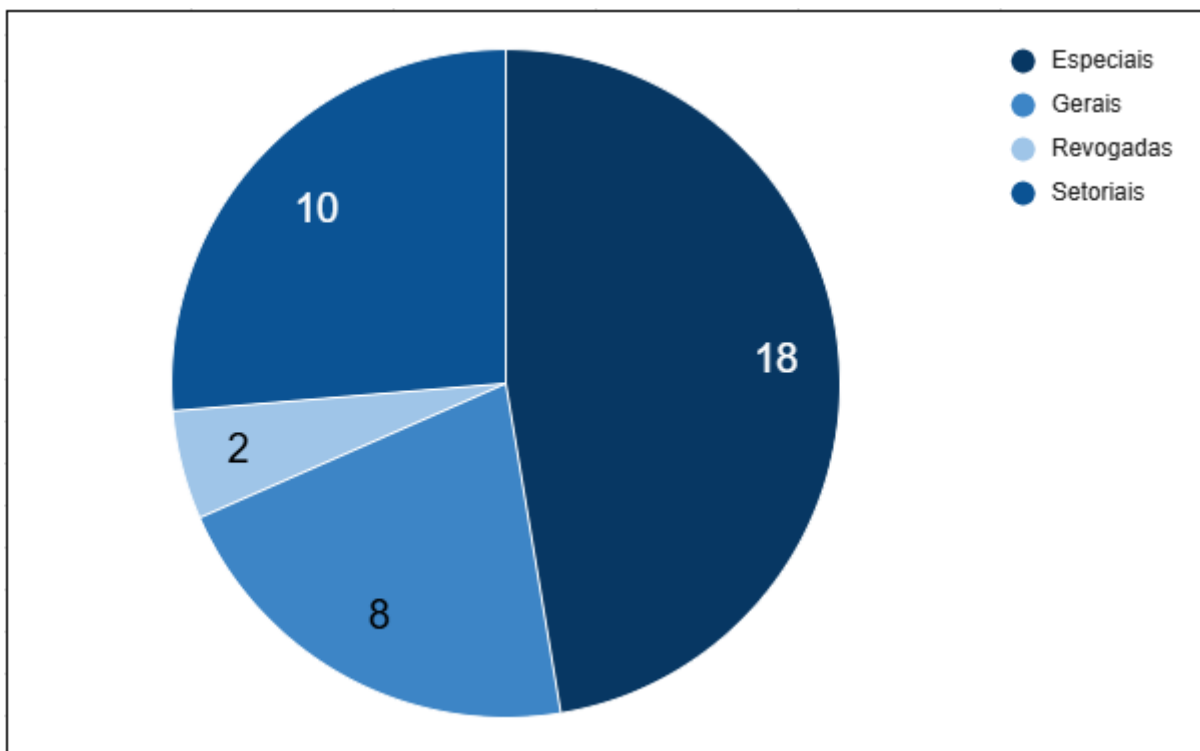
O Brasil, assim, construiu um sistema que articula saberes da medicina do trabalho, engenharia de segurança, higiene, ergonomia, epidemiologia e psicologia organizacional.

A classificação oficial das Normas Regulamentadoras ajuda a compreender a arquitetura interna desse sistema normativo. Das 38 NRs atualmente listadas pelo Ministério do Trabalho, oito são normas gerais (NR-01, 03, 04, 05, 07, 09, 17 e 28), estruturando princípios, obrigações básicas e diretrizes transversais aplicáveis a todos os setores produtivos. Dezoito são normas especiais (NR-06, 08, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 33 e 35), destinadas a riscos ou agentes específicos — como eletricidade, inflamáveis, equipamentos, máquinas, insalubridade e trabalho em altura — representando quase metade do conjunto normativo e evidenciando a densidade técnica da SST brasileira. Nove são normas setoriais (NR-18, 22, 29, 30, 31, 32, 34, 36, 37 e 38), que regulamentam atividades

¹⁸CRFB, Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

econômicas com riscos próprios, como construção civil, mineração, portos, saúde, frigoríficos e pesca. Por fim, duas normas — NR-02¹⁹ e NR-27²⁰ — encontram-se revogadas, embora permaneçam registradas na classificação oficial.

Gráfico 8 — Classificação das Normas Regulamentadoras



Fonte: Adaptado de MTE (2025).

O Gráfico 8 evidencia essa distribuição, destacando a predominância das normas especiais e a complementaridade entre os diferentes grupos na conformação do modelo brasileiro de proteção à SST. A nomenclatura está detalhada no Anexo A.

O arcabouço normativo, contudo, foi concebido majoritariamente para

¹⁹A NR-2 (Inspeção Prévia) foi uma norma de 1978 que exigia a fiscalização e aprovação das instalações pelo Ministério do Trabalho antes de uma empresa iniciar suas atividades, resultando na emissão do CAI (Certificado de Aprovação de Instalações). O objetivo era garantir a segurança do trabalho desde o dia zero. Porém, foi revogada em 2019 pela Portaria nº 915 do MTE, visando a desburocratização e modernização das leis trabalhistas. Uma das principais justificativas também, era a pequena quantidade de profissionais fiscalizadores para a tamanha demanda, pois aplicava-se a todo tipo de empresa, tendo um volume de trabalho que ultrapassava exageradamente a capacidade de operação dos órgãos.

²⁰A NR-27, que regulamentava o registro profissional do Técnico de Segurança do Trabalho (TST), foi definitivamente revogada em 2008 pela Portaria MTE nº 262. A norma foi eliminada como parte da modernização das leis trabalhistas, tornando o processo de registro mais ágil, embora a obrigatoriedade do registro profissional para atuar na área permaneça.

enfrentar os riscos da sociedade industrial: ruído, calor, agentes químicos, máquinas pesadas, eletricidade, poeiras e ritmos fabris intensos. O corpo era o local primário do risco, e a materialidade do ambiente — a fábrica, o chão de obra, o maquinário — era o objeto central da regulação.

A virada do século, porém, deslocou essa lógica. A digitalização remodelou profundamente os modos de trabalhar: dissolveu fronteiras temporais, deslocou o trabalho para dentro da casa, intensificou o ritmo informacional e incorporou novas formas de vigilância, disponibilidade e pressão psicológica. A materialidade do risco mudou. Se antes o perigo era percebido pelo ruído, pela máquina ou pelo agente tóxico, agora ele pode se mascarar em notificações contínuas, metas intangíveis, telas luminosas e jornadas fragmentadas que se derramam por toda a vida.

A historicidade da SST revela justamente essa capacidade — ou essa necessidade — de adaptação. O campo sempre avançou respondendo aos riscos mais significativos de cada época. Hoje, esses riscos assumem formas mais sutis, mais silenciosas e, paradoxalmente, mais expansivas: exaustão emocional, ansiedade crônica, colapso cognitivo, depressão, *burnout* e hiperconectividade. São problemas tão reais quanto aqueles enfrentados nos séculos anteriores, embora se apresentem de maneira menos visível e mais difícil de quantificar.

3.3. A CRISE DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

O trabalho ocupa, em média, um terço da vida de um indivíduo e, por isso, não pode ser ignorado como fator que influencia diretamente a saúde mental. Se por um lado ele oferece identidade, reconhecimento e segurança, por outro pode gerar tensões que se refletem em sofrimento psíquico (Dejours, 1992). Muito já se avançou desde a Revolução Industrial: jornadas foram encurtadas, legislações de proteção foram criadas e novas formas de valorização do trabalho surgiram (Delgado, 2020). Mas permanece a pergunta: esses progressos são suficientes para lidar com as novas expressões do adoecimento?

A ascensão da saúde mental como tema central do debate laboral é um fenômeno relativamente recente, ainda que as condições que a tornaram urgente tenham raízes profundas na transformação histórica do trabalho. Durante décadas — talvez séculos — o sofrimento psíquico foi ocultado, diagnosticado tardiamente ou atribuído a fragilidades individuais (Barbosa, 2024). Apenas quando

os mecanismos de proteção social começaram a ruir, quando as estruturas produtivas se aceleraram e quando as exigências subjetivas se intensificaram é que se abriu espaço para reconhecer que o trabalho também adocece a mente, e não apenas o corpo.

O que se observa hoje não é um aumento repentino da vulnerabilidade individual, mas uma mutação nas formas de trabalhar, nos ritmos produtivos e nas expectativas sociais. O sofrimento psíquico que emerge contemporaneamente possui textura própria: ele se manifesta na exaustão emocional, na sensação persistente de inadequação, na incapacidade de desconectar, na sobrecarga informacional e na perda de fronteiras entre vida pública e privada. É um sofrimento que se infiltra nos interstícios da vida cotidiana, ocupando os espaços antes destinados ao descanso e ao silêncio (Safatle; Junior; Dunker, 2020).

Essa transformação está diretamente relacionada à reconfiguração das forças produtivas. Nas sociedades industriais, os riscos à saúde eram predominantemente associados à materialidade do trabalho — ao esforço físico, ao contato com agentes nocivos ou à repetitividade das tarefas. O corpo era visivelmente tomado como instrumento produtivo e, por isso, reconhecido como principal local de desgaste laboral (Han, 2017). No entanto, mesmo nesse contexto, o sofrimento psíquico coexistia com a dor física, ainda que não fosse identificado como expressão legítima de adoecimento (Dejours, 2017).

Com a transição para modelos produtivos baseados na informação, no desempenho cognitivo e na mobilização emocional, a centralidade do trabalho deslocou-se da força física para a capacidade intelectual. Historicamente associado ao prestígio e à autonomia, o trabalho intelectual passou a representar a forma mais valorizada de atividade laboral, sem, contudo, oferecer maior proteção (Beck, 2009). A aceleração das demandas subjetivas — atenção contínua, agilidade mental, engajamento afetivo, flexibilidade emocional — converteu tais atributos em requisitos básicos de empregabilidade, muitas vezes chamados de "*soft skills*"²¹

²¹*Soft Skills* (SS) são as habilidades que servem para mensurar o nível de especialização do profissional, ou seja, a forma como o indivíduo desempenha as tarefas, o modo de preparação e a competência para o desempenho eficiente, no qual a capacidade de trabalho em equipe e a mestria dos saberes, como o saber agir em situações de conflito, tensão e pressão são domínios importantes. (Viana, 2015). Para o mesmo autor, as SS estão diretamente relacionadas com os componentes afetivos e emocionais, como a capacidade de comunicação, de iniciativa, de hábitos pessoais e relacionamento interpessoal, que funcionam como complemento às *Hard Skills* (HS), consideradas as exigências técnicas ou o conhecimento teórico, prático e científico.

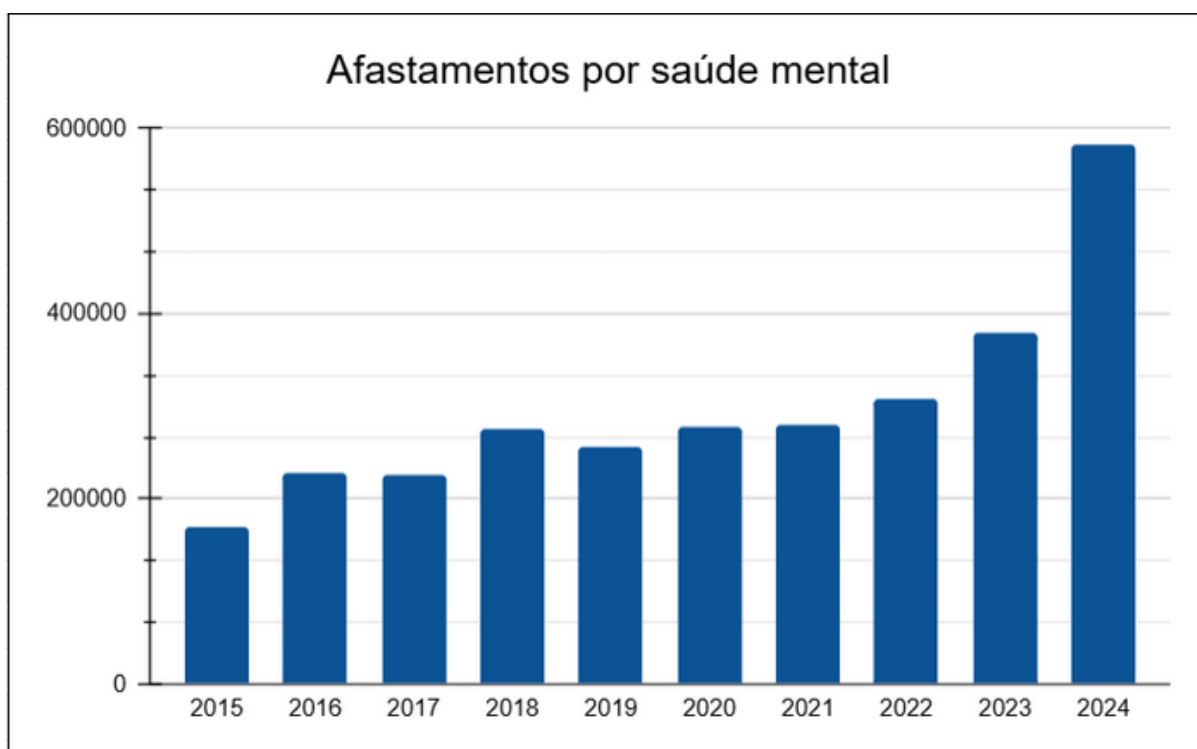
(Viana, 2025).

Importa salientar que corpo e psique não se dissociam na experiência laboral. A intensificação das exigências cognitivas repercute fisicamente, assim como a sobrecarga física pode desencadear sofrimento emocional. Tanto trabalhadores inseridos em atividades operacionais quanto aqueles atuantes em funções intelectuais estão sujeitos a pressões que podem resultar em adoecimento psíquico. O que se altera, portanto, não é a natureza do desgaste, mas a forma como ele se expressa: aquilo que antes marcava músculos e ossos manifesta-se hoje em ansiedade, irritabilidade, distúrbios do sono (Crary, 2016), esgotamento e perda de sentido (Dejours, 1992). Se antes o corpo adoecia pelo que carregava, hoje adocece pelo que já não consegue sustentar.

Percebe-se a dimensão dessa crise também em sua expressão previdenciária. Se, no plano da experiência cotidiana, o sofrimento psíquico se manifesta em ansiedade, irritabilidade, distúrbios do sono, esgotamento e perda de sentido, no plano institucional ele aparece na forma de afastamentos cada vez mais numerosos por transtornos mentais. Os dados consolidados a partir do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (Smartlab, 2025) mostram que o volume anual desses afastamentos passou de aproximadamente 169 mil, em 2015, para cerca de 583 mil, em 2024, atingindo o ponto mais elevado de toda a série observada.

Não se trata de mera oscilação estatística, mas da materialização, em números, de um processo mais amplo de intensificação do adoecimento psíquico no mundo do trabalho. O Gráfico 9 evidencia a progressão registrada ao longo da década, com crescimento especialmente acentuado nos anos mais recentes.

Gráfico 9 — Evolução anual dos afastamentos por transtornos mentais (2015-2024)



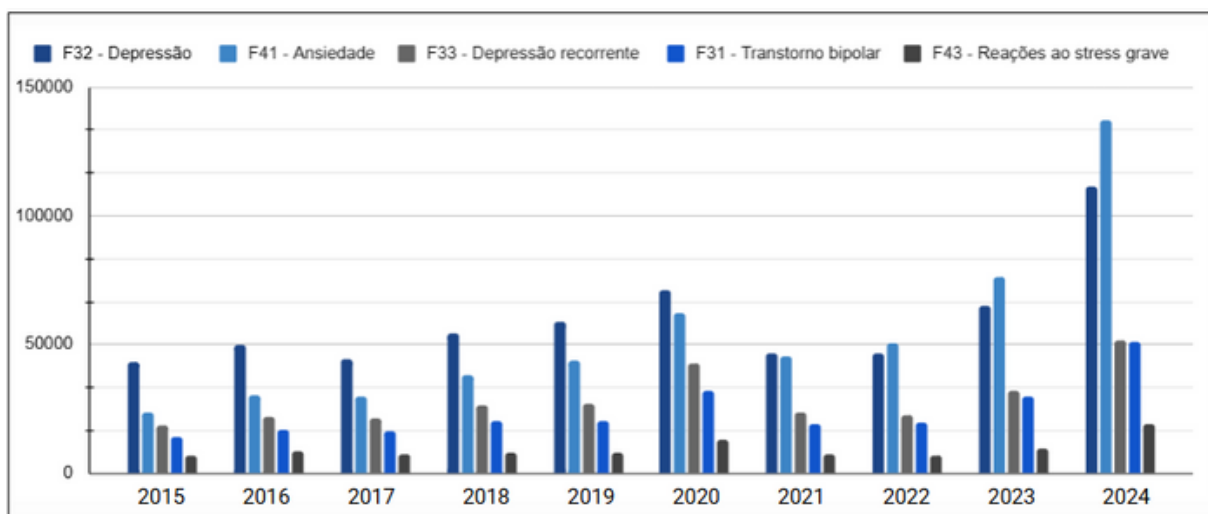
Fonte: Adaptado de Smartlab (2025).

Convém observar, porém, que tal crescimento não corresponde a uma categoria única e indiferenciada de benefício previdenciário. O conjunto retratado reúne duas espécies juridicamente distintas: de um lado, o Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário (B31), concedido quando há incapacidade laboral temporária sem enquadramento acidentário; de outro, o Auxílio-Doença Acidentário (B91), reservado às hipóteses em que a incapacidade decorre de acidente do trabalho, doença profissional, doença do trabalho ou situação legalmente equiparada. A leitura agregada dos tipos afastamentos é importante para dimensionar a magnitude do problema, mas, por si só, não basta. Sem a separação entre as espécies, perde-se precisamente aquilo que há de mais relevante para uma análise jurídico-previdenciária da saúde mental: a distinção entre o adoecimento apenas reconhecido como incapacitante e o adoecimento cujo vínculo com o trabalho foi formalmente admitido pelo sistema.

No Auxílio por Incapacidade Temporária Previdenciário (B31), os números de 2024 concentram-se, sobretudo, em quadros de ansiedade e depressão. Os registros de ansiedade alcançam 137.185 concessões, enquanto os episódios depressivos somam 111.365. Em seguida aparecem a depressão recorrente, com

51.809 registros, e o transtorno bipolar, com 50.810. As reações ao *stress* grave e os transtornos de adaptação também crescem e atingem 18.832 concessões, mas permanecem, nesse grupo, em patamar quantitativamente inferior aos diagnósticos mais tradicionais de ansiedade e depressão. O Gráfico 10, com dados pormenorizados no Anexo B, evidencia que, no plano previdenciário comum, o sistema reconhece com maior facilidade a incapacidade psíquica vinculada a categorias diagnósticas mais consolidadas e socialmente difundidas.

Gráfico 10 — Concessão de Benefícios Previdenciários associados à saúde mental (B31)

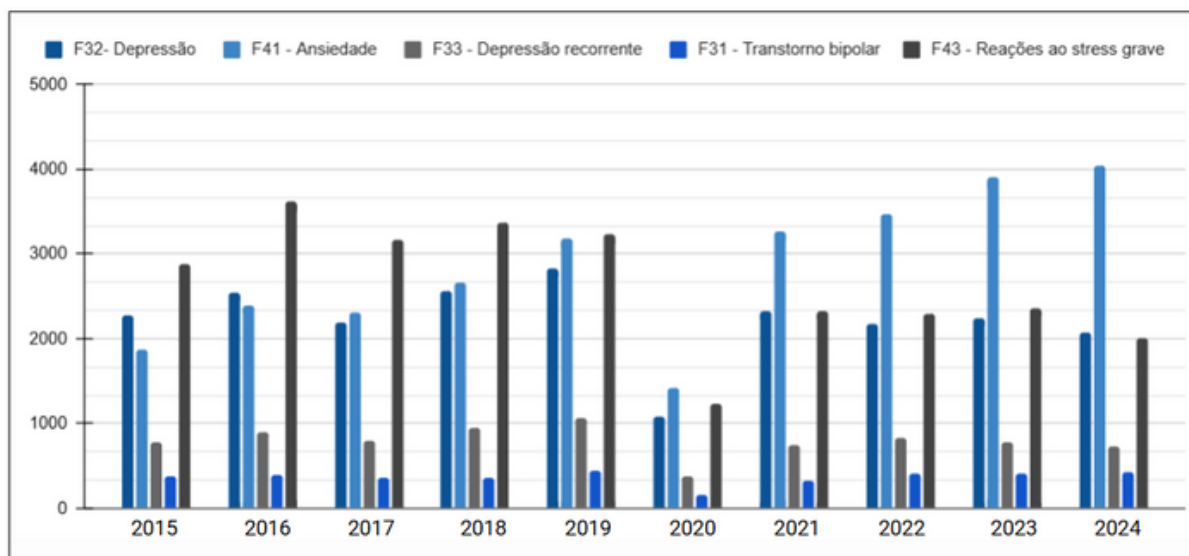


Fonte: Adaptado de Smartlab (2025)

Já o Auxílio-Doença Acidentário (B91), a composição se altera de maneira significativa, conforme Gráfico 11, cuja base numérica encontra-se reunida no Anexo

C. Em 2024, a ansiedade permanece na primeira posição, com 4.042 registros, mas os episódios depressivos caem para 2.076, ao passo que as reações ao *stress* grave e os transtornos de adaptação alcançam 2.014 concessões, aproximando-se intensamente da depressão. A depressão recorrente soma 733 registros e o transtorno bipolar, 426. Ainda que o volume absoluto do benefício acidentário seja muito inferior ao do benefício previdenciário comum, as reações ao stress grave ganham, nele, densidade muito maior.

Gráfico 11 — Concessão de Benefícios Previdenciários Acidentários associados à saúde mental (B91)



Fonte: Adaptado de Smartlab (2025)

A análise comparada permite concluir que, quando o sistema admite a natureza ocupacional do adoecimento mental, os quadros mais ligados ao desgaste adaptativo, à pressão ambiental e à sobrecarga psicossocial assumem lugar de destaque muito mais evidente.

Não por acaso, os transtornos ansiosos aparecem como a categoria mais expressiva em ambos os gráficos e, portanto, nas concessões de benefícios previdenciários, especialmente no benefício comum, ao lado da depressão. Já as reações ao *stress* grave, embora numericamente menos representativas no conjunto geral, assumem peso proporcionalmente maior quando o nexos ocupacional é reconhecido.

Além disso, os transtornos de ansiedade figuram hoje como os transtornos mentais mais comuns do mundo. A Organização Mundial da Saúde registrou 359 milhões de pessoas com transtornos ansiosos em 2021, com maior incidência entre mulheres e início frequente ainda na infância ou adolescência. Em atualização mais recente, a própria OMS também destacou que ansiedade e depressão permanecem como as condições mentais mais prevalentes em escala global (OMS, 2025).

Embora a ansiedade seja uma emoção humana normal e até adaptativa em certas situações, torna-se patológica quando se apresenta de forma exacerbada, persistente e difícil de controlar. O Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG),

por exemplo, caracteriza-se por preocupações excessivas e irreais em relação a múltiplas áreas da vida, acompanhadas de sintomas físicos como fadiga, irritabilidade e tensão muscular (Soares et al., 2024). A cultura popular tem explorado essa dimensão: em "Divertida Mente 2" (Disney/Pixar, 2024), a personagem Ansiedade não aparece de forma leve ou inocente, mas como emoção que pode paralisar e desencadear crises, representando de modo simbólico como a preocupação constante e desproporcional interfere na vida cotidiana.

Portanto, quanto mais difuso, cumulativo e multifatorial for o sofrimento psíquico, maior tende a ser a dificuldade de traduzi-lo para a linguagem jurídica do acidente do trabalho.

Em outras palavras, adoecer mentalmente já não é algo invisível para a Previdência; invisível continua sendo, em larga medida, o papel desempenhado pela organização do trabalho na gênese, no agravamento ou na precipitação desse adoecimento. A barreira principal não está apenas em admitir a doença, mas em admitir o nexo.

Nesse contraste, revela-se um problema central do Direito Previdenciário contemporâneo: a distância entre a complexidade real do adoecimento mental e os mecanismos técnico-periciais mobilizados para seu enquadramento jurídico.

Por isso, os chamados nexos previdenciários²² devem ser revisados, pois é justamente por meio deles que se decide se determinado sofrimento psíquico permanecerá juridicamente tratado como incapacidade comum ou será reconhecido como incapacidade relacionada ao trabalho.

O *burnout*²³, apesar de apresentar relevância crescente, não integra a lista

²² Os nexos previdenciários (NTP) correspondem aos critérios técnico-jurídicos utilizados pela Previdência Social para verificar a relação entre a lesão ou o adoecimento do segurado e o trabalho por ele desempenhado, independentemente da emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), cabendo sua caracterização à perícia médica. Em termos gerais, compreendem o nexo técnico profissional ou do trabalho, fundado na relação entre a exposição ocupacional e o agravo; o nexo técnico individual, que abrange o acidente típico, o acidente de trajeto e a doença equiparada a acidente do trabalho; e o nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP), estabelecido a partir da correlação estatística entre a atividade econômica da empresa (CNAE) e a doença ou lesão identificada (CID). Tal sistemática foi implementada com o propósito de reduzir subnotificações e uniformizar a caracterização previdenciária dos agravos relacionados ao trabalho

²³ A Síndrome de *Burnout* é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultante de situações de trabalho desgastante. Reconhecida pela OMS como fenômeno ocupacional, causa sintomas como cansaço excessivo, irritabilidade, falhas de memória, dores corporais e baixo desempenho profissional, exigindo psicoterapia e, às vezes, medicação (Kinsella, 2024).

das doenças que mais motivam a concessão de benefícios por incapacidade temporária. Em 2024, foram registrados aproximadamente 4 mil afastamentos por essa razão — número que, segundo especialistas, é diretamente influenciado pela dificuldade diagnóstica e pelo estigma associado ao transtorno, o que contribui para sua expressiva subnotificação (Kinsella, 2024).

Ressalta-se que a média de duração dos afastamentos por transtornos mentais aproxima-se de três meses, o que indica não apenas gravidade clínica, mas dificuldade de reinserção laboral plena. Portanto, o impacto econômico é expressivo: aproximadamente R\$ 3 bilhões foram destinados ao pagamento de benefícios relacionados a transtornos psíquicos em 2024.

Outro indicador simbólico reforça a gravidade do cenário: o Brasil figura nos relatórios internacionais como um dos países com maior prevalência de transtornos ansiosos e depressivos desde 2017, mantendo-se entre os dez primeiros colocados. Segundo o relatório global *World Mental Health Day 2024*, elaborado pelo Instituto Ipsos, 54% dos brasileiros afirmam que a saúde mental constitui hoje o principal problema de saúde no país, percentual que representa crescimento expressivo em relação aos anos anteriores — eram 18% em 2018, 40% em 2021, 49% em 2022 e 52% em 2023. Além disso, o Brasil aparece como o quarto país mais estressado do mundo, e 77% da população relata já ter refletido sobre a necessidade de cuidar da saúde mental, o que demonstra crescente conscientização, ainda que não acompanhada de prevenção eficaz.

A pesquisa da Ipsos²⁴ (2023), realizada entre julho e agosto de 2023 com mais de 23 mil participantes em 31 países, revela que 62% dos entrevistados afirmam ter se sentido tão estressados a ponto de impactar suas atividades diárias ao menos uma vez, evidenciando que o sofrimento psíquico transcende fronteiras geográficas e econômicas. Contudo, a intensidade do adoecimento varia conforme o recorte geracional e de gênero. Entre os jovens da Geração Z, 46% das mulheres relatam impactos significativos do estresse em sua rotina, percentual que cai para 33% entre os homens da mesma faixa etária. Entre os *millennials*, 37% afirmam sentir os efeitos do estresse diário, e 22% foram afastados do trabalho por essa

²⁴ Ipsos ou Instituto Ipsos é uma empresa multinacional de pesquisa e consultoria de mercado com sede em Paris, França. A empresa foi fundada em 1975 por Didier Truchot, presidente da empresa, e tem capital aberto na Bolsa de Valores de Paris desde 1 de julho de 1999.

razão, números que diminuem progressivamente entre a Geração X (32% e 17%) e os *baby boomers* (25% entre mulheres e 19% entre homens). Esses dados revelam um padrão inequívoco: o estresse crônico e os transtornos mentais impactam com maior intensidade os trabalhadores mais jovens, especialmente mulheres — grupo igualmente mais exposto às expectativas de desempenho, autocontrole e disponibilidade emocional (Ipsos, 2023).

Ainda conforme o *Global Workplace Wellbeing Report 2024*, conduzido em parceria com a Universidade de Oxford, quase 60% dos trabalhadores afirmam sentir-se constantemente estressados no ambiente laboral, e apenas 1 em cada 5 declara estar efetivamente prosperando no trabalho. Tal percepção pode estar diretamente relacionada à ausência de senso de pertencimento, inclusão e suporte organizacional, indicando que o adoecimento não decorre apenas de sobrecarga individual, mas de falhas estruturais na gestão do trabalho e da cultura organizacional (De Neve; Kaats; Ward, 2024).

A análise dos fatores psicossociais na organização do trabalho reforça esse cenário. Riscos psicossociais são aqueles que emergem da forma como o trabalho é estruturado, gerido e vivenciado, afetando o bem-estar emocional, a identidade profissional e os vínculos sociais. Diferentemente dos riscos tradicionais — físicos, químicos, mecânicos e biológicos —, não se manifestam por agentes palpáveis, mas por elementos como ritmo, intensidade, controle, isolamento, violência simbólica, assédio e exigências desproporcionais de disponibilidade emocional. Trata-se de riscos que não se localizam no corpo do trabalhador, mas na organização do trabalho, nos modos de gestão e nas expectativas que recaem sobre o sujeito (Baruki, 2014).

Assim, o desgaste psíquico não decorre apenas da quantidade de demandas, mas sobretudo da qualidade da exposição aos estímulos. A fragmentação da atenção, a compulsão por responsividade imediata e a expectativa de permanência online configuram uma espécie de “cansaço conectado”, em que a mente permanece continuamente acessível — mesmo quando o corpo tenta descansar. Ainda que a literatura especializada não tenha consolidado terminologia única, fenômenos sociais contemporâneos popularizados como *brain rot*²⁵ evidenciam que a sobrecarga informacional digital ultrapassa o

²⁵*Brainrot* (apodrecimento cerebral) refere-se ao consumo excessivo de conteúdos digitais de baixa

campo da distração e atinge o da exaustão cognitiva (Peterson, 2025).

Esse fenômeno se articula à lógica descrita por Byung-Chul Han como a “sociedade do desempenho”: o sujeito deixa de ser explorado por um outro externo e passa a explorar a si mesmo. A hiperconectividade, nesse sentido, potencializa um ciclo de autocobrança incessante, em que até o lazer é reinterpretado como tarefa

— o descanso precisa ser produtivo, a criatividade precisa ser rentável, o corpo precisa ser esteticamente performático (Han, 2017). Como observa Guy Debord ao tratar da sociedade do espetáculo, passamos a mostrar o que fazemos mais do que efetivamente fazer. A busca pela performance, inclusive nos momentos livres, transforma até os *hobbies* em mercadoria e objeto de comparação (Debord, 2010).

Jonathan Haidt demonstra em suas pesquisas que a exposição permanente às redes sociais está associada à intensificação de quadros de ansiedade, depressão e disforia corporal — com impacto mais expressivo entre mulheres (Haidt, 2024). Esses efeitos, mais identificados como fenômeno geracional, também se manifestam no universo laboral, especialmente entre trabalhadores submetidos a padrões idealizados de produtividade e autocontrole.

O sentimento de inutilidade produtiva, associado à percepção de intercambialidade, fragiliza o sentido do trabalho. A ausência de reconhecimento simbólico deteriora identidades e vínculos, especialmente em ambientes marcados por competitividade exacerbada. Some-se a esse quadro a intersecção de desigualdades de raça, gênero e classe (Collins; Bilge, 2021), que estruturam vivências distintas de sofrimento psíquico e tornam o impacto da hiperconectividade mais severo para determinados grupos, mesmo quando os dados oficiais não refletem essa desigualdade (Lima, 2024).

O que se observa, portanto, não é uma crise episódica ou individual, mas estrutural. Revela a convergência de fatores organizacionais, sociais, tecnológicos e subjetivos que fragilizam a saúde mental das pessoas que trabalham (Lancman, 2003). É uma crise previsível, e não acidental; sistêmica, e não pontual.

Diante dessa conjuntura, sobressai a insuficiência de abordagens centradas

qualidade, repetitivos ou superficiais (como vídeos curtos no *TikTok* e *Reels*), que causa fadiga mental, desatenção e diminuição da capacidade cognitiva. Eleita a palavra do ano de 2024, a expressão descreve os efeitos negativos na saúde mental do uso contínuo de telas e vídeos com humor sem sentido (Peterson, 2025)

exclusivamente na responsabilização individual, impondo-se a necessidade de respostas institucionais mais amplas e articuladas. Isso porque os determinantes do sofrimento psíquico no trabalho não se restringem à esfera subjetiva do trabalhador, mas se vinculam à organização, à gestão e às condições concretas em que a atividade laboral se realiza. Daí a relevância do reconhecimento normativo dos chamados riscos psicossociais.

3.3.1. Reconhecimento normativo dos riscos psicossociais

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), aprovada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que entrará em vigor em 25 de maio de 2026, representa um marco relevante ao incluir os riscos psicossociais como objeto do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A incorporação explícita dessa categoria no arcabouço normativo brasileiro dialoga com o reconhecimento, em âmbito internacional, de que fatores organizacionais e psicossociais constituem um dos principais desafios contemporâneos para a saúde e segurança no trabalho, com impacto direto sobre o adoecimento mental, doenças cardiovasculares, queixas musculoesqueléticas, absenteísmo e presenteísmo.

Sob a ótica das agências internacionais, riscos psicossociais relacionam-se a aspectos do conteúdo, da organização e da gestão do trabalho, bem como ao contexto social em que ele se realiza. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) define os riscos psicossociais como todos os aspectos do desenho, da organização e da gestão do trabalho, além de seus contextos sociais e ambientais, que têm potencial para causar danos físicos, sociais ou psicológicos às pessoas que trabalham.

De modo convergente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende tais riscos como a interação entre ambiente, conteúdo e condições de trabalho, de um lado, e capacidades, necessidades, cultura e situação pessoal dos trabalhadores, de outro, interação que, a depender da forma como é vivenciada, pode afetar saúde, desempenho e satisfação no trabalho.

A literatura especializada aponta que esses riscos se manifestam, sobretudo, por meio de fatores como: sobrecarga e ritmo intenso de trabalho; jornadas extensas, inflexíveis ou imprevisíveis; baixa autonomia e reduzido controle sobre o modo de execução das tarefas; recursos insuficientes; cultura

organizacional marcada por comunicação deficiente, liderança autoritária ou ausência de reconhecimento; conflitos interpessoais, assédio e violência; ambiguidade ou conflito de papéis; estagnação ou insegurança na carreira; conciliação difícil entre trabalho e vida pessoal; precarização contratual; exigências emocionais intensas; e intensificação contínua das demandas.

Do ponto de vista teórico-metodológico, estudos ancorados no modelo Demanda–Controle–Apoio Social, desenvolvido por Karasek e Theorell, evidenciam que combinações específicas entre alta demanda psicológica, baixo controle sobre o trabalho e baixo suporte social configuram cenários de maior risco para o desenvolvimento de Transtorno Mental Comum (TMC) e outros agravos.

A sistematização apresentada no quadro evidencia que riscos psicossociais não são elementos abstratos ou subjetivos, mas dimensões estruturais da organização do trabalho que atuam sobre o corpo, a mente e a identidade profissional. Os efeitos mapeados nos estudos empíricos — especialmente aqueles que utilizaram instrumentos como *Job Content Questionnaire* (JCQ)²⁶, a *Job Stress Scale* (JSS)²⁷ e o *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ-20)²⁸ — demonstram que a combinação entre altas demandas, baixo controle e suporte social reduzido constitui o arranjo de maior risco para o desencadeamento de Transtorno Mental Comum (TMC), depressão e *burnout*, conforme apontado nas revisões sistemáticas brasileiras.

Ao integrar estes fatores no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a NR-1 reconhece formalmente que o ambiente psicossocial tem a mesma relevância que os riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. Contudo,

²⁶ *Job Content Questionnaire* é instrumento elaborado a partir do modelo Demanda-Controle de Karasek (1979), amplamente utilizado em pesquisas sobre estresse ocupacional. Parte da premissa de que a tensão no trabalho decorre da interação entre as exigências psicológicas da atividade e o grau de controle ou autonomia decisória do trabalhador, de modo que o desgaste tende a surgir quando as demandas superam a margem de controle sobre o próprio trabalho (Vila-Boas; Cerqueira, 2017)

²⁷ *Job Stress Scale* é um instrumento utilizado para mensurar estresse ocupacional com base no modelo Demanda-Controle, de Karasek. A escala busca avaliar, em síntese, a relação entre exigências psicológicas do trabalho, grau de controle do trabalhador sobre a atividade e, em algumas versões, o apoio social no ambiente laboral, permitindo identificar contextos de maior exposição ao desgaste e ao adoecimento relacionado ao trabalho (Alves et al, 2004)

²⁸ *Self-Reporting Questionnaire* é um instrumento de autorrelato desenvolvido pela OMS para rastreamento de transtornos mentais comuns, especialmente sintomas de ansiedade, depressão e queixas somáticas. A versão com 20 itens é amplamente utilizada em pesquisas em saúde pública e saúde do trabalhador por permitir a identificação de sofrimento psíquico não psicótico de forma breve e padronizada (Guirado; Pereira, 2016)

como a norma ainda não define parâmetros mínimos de avaliação, a compreensão detalhada dessas categorias torna-se essencial para orientar metodologias participativas e intervenções que não se limitem à responsabilização individual, mas atuem sobre a organização do trabalho e suas determinações sociais.

Quadro 4 — Principais fatores psicossociais de risco no trabalho e seus efeitos na saúde

Categoria de risco psicossocial	Descrição e exemplos práticos	Possíveis efeitos na saúde
Demandas de trabalho	Exigências elevadas de ritmo e volume; pressão por metas; prazos reduzidos; sobrecarga cognitiva; multitarefas; jornadas extensas.	Estresse crônico; ansiedade; exaustão emocional; distúrbios do sono; irritabilidade; Transtorno Mental Comum (TMC); <i>burnout</i> .
Baixo controle/autonomia	Pouca participação nas decisões; tarefas rígidas; monitoramento constante; ausência de margens de manobra; impossibilidade de organizar o próprio tempo.	Sentimento de impotência; queda de motivação; sintomas depressivos; maior vulnerabilidade ao estresse ocupacional.
Suporte social insuficiente	Falta de apoio de chefias e colegas; comunicação precária; isolamento; ausência de reconhecimento; ambientes competitivos.	Maior prevalência de TMC; aumento do sofrimento ético e moral; risco elevado de depressão.
Conflitos e ambiguidade de papéis	Incerteza sobre responsabilidades; exigências incompatíveis; metas contraditórias; dilemas éticos; sobrecarga por funções múltiplas.	Confusão mental; tensão emocional; culpa; retraimento; ansiedade.
Insegurança no emprego e instabilidade organizacional	Precarização; vínculos frágeis; mudanças repentinas; ameaças de dispensa; metas imprevisíveis; reestruturações constantes.	Medo antecipatório; ansiedade persistente; adoecimento somático; depressão; presenteísmo.
Exigências emocionais intensas	Necessidade de regular emoções; lidar com sofrimento de terceiros; controle de expressões afetivas; alto desgaste relacional.	Exaustão emocional; despersonalização; transtornos ansiosos; somatizações.
Violência e assédio no trabalho	Assédio moral; assédio sexual; violência simbólica; humilhações; hostilidade; práticas disciplinadoras abusivas.	Trauma psicológico; depressão; pânico; queda da autoestima; afastamentos prolongados.

Reconhecimento insuficiente e injustiça organizacional	Esforço não recompensado; ausência de feedback; desvalorização simbólica; tratamento desigual; favoritismos.	Sentimento de inutilidade; angústia; perda de sentido; adoecimento emocional.
Dificuldade de conciliação trabalho–vida pessoal	Jornadas extensas; imprevisibilidade de horários; demandas fora do expediente; invasão do tempo privado; dificuldade de desconexão.	Estresse contínuo; <i>burnout</i> ; desgaste emocional; rupturas familiares; insônia.

Fonte: Adaptado de OIT (1986; 2016), OMS (2022), Karasek e Theorell (1990) e Siegrist (1996); estudos brasileiros revisados (Scielo, 2010-2024)

Pesquisas que utilizaram instrumentos como o JCQ, a JSS e o SRQ-20 mostram maior prevalência de TMC em grupos inseridos em contextos de alta exigência e baixo controle, especialmente quando há suporte social reduzido de chefias e colegas.

Nesses achados, docentes e profissionais da saúde aparecem recorrentemente como categorias com maior exposição a fatores psicossociais adversos e com maiores taxas de adoecimento mental.

A produção brasileira recente sobre o tema reforça que os riscos psicossociais são fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e sofrimento psíquico, mas problematiza abordagens restritas ao mapeamento pontual de “fatores de risco” descontextualizados. Salvagnia, Veronese e Figaro (2023) sugerem que o conceito de fatores de riscos psicossociais, quando utilizado de forma meramente quantitativa e padronizada, tende a capturar apenas fragmentos da realidade laboral, obscurecendo determinações políticas, econômicas, sociais, culturais, ambientais e intrapsíquicas do adoecimento.

Defende-se, por isso, a necessidade de uma abordagem ampliada, que considere precarização, flexibilização, intensificação do trabalho, perda de direitos, uberização e insegurança estrutural como elementos centrais da experiência de desgaste mental da classe trabalhadora.

Nesse quadro, a positivação dos riscos psicossociais na NR-1 é ambivalente. De um lado, representa avanço normativo ao reconhecer, de forma explícita, que o trabalho adoecce também a mente, e não apenas o corpo. De outro, a ausência de definição precisa sobre o que a norma considera risco psicossocial, aliada à falta

de diretrizes metodológicas para identificação, avaliação e intervenção, produz um campo de incerteza. Sem parâmetros mínimos, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais corre o risco de reduzir-se a listas genéricas de verificação ou à aplicação isolada de instrumentos psicométricos, sem diálogo com a análise concreta da organização do trabalho e das relações de poder que a atravessam (Barreira, 2021).

Essa lacuna pode favorecer a proliferação de respostas centradas exclusivamente no indivíduo. Salas de descompressão, aplicativos de meditação, programas de autocuidado baseados em *mindfulness* e terapias digitalizadas, embora possam desempenhar função complementar importante, não transformam, por si, metas inatingíveis, ritmos abusivos, culturas organizacionais competitivas ou formas de gestão assediadoras. Em debate realizado no Congresso do DIESAT em 25 de abril de 2025, a médica Márcia Bandini denominou esse movimento de “ofurô corporativo”: iniciativas que aquecem e confortam momentaneamente, mas deixam intocadas as estruturas que produzem o sofrimento. Nessa mesma direção, autores que discutem riscos psicossociais no Brasil alertam para o perigo de subjetivar o problema, responsabilizando o trabalhador por gerir sua própria resiliência enquanto o núcleo duro da organização do trabalho permanece inalterado (Grando *et al.*, 2025).

A experiência comparada mostra que instrumentos como JCQ, JSS, *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ)²⁹ e modelos de gestão do tipo *Psychosocial Risk Management Excellence Framework* (PRIMA-EF)³⁰ ganham potência quando articulados a processos participativos de análise do trabalho, com

²⁹ O questionário de Copenhagen (COPSOQ), desenvolvido em 2000 por T.S. Kristensen e V. Borg, recebeu importante reconhecimento e divulgação internacional em poucos anos. Este questionário já é utilizado em mais de 25 países ao redor do mundo, em diferentes culturas e idiomas, sendo que vários estudos já foram publicados em revistas científicas validando os seus resultados (Magalhães; Barros; Russo, 2025)

³⁰ O PRIMA-EF visa fornecer a formuladores de políticas, empregadores, sindicatos, especialistas e funcionários uma estrutura abrangente de melhores práticas para a gestão de riscos psicossociais no local de trabalho. O PRIMA-EF faz parte da Estrutura de Ambientes de Trabalho Saudáveis da OMS. O Consórcio PRIMA-EF é liderado pelo Instituto de Trabalho, Saúde e Organizações (Universidade de Nottingham) e inclui a *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* (BAuA), *Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro* (ISPESL), *Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek* (TNO), *Centralny Instytut Ochrony Pracy* (CIOP) e *Finnish Institute of Occupational Health* (FIOH). As atividades do PRIMA-EF foram financiadas pela SALTSA (*Swedish Joint Programme for Working Life Research*) e pela Comissão Europeia (CE), 6º Programa-Quadro de Pesquisa e Aprendizagem ao Longo da Vida (Programa Leonardo Da Vinci)

envolvimento efetivo de trabalhadores, sindicatos, Comissões Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAs) e serviços de saúde do trabalhador, e não quando são utilizados isoladamente como checklists de conformidade. Para que a previsão dos riscos psicossociais na NR-1 resulte em mudança substantiva, o inventário de riscos deverá incorporar dimensões como demanda de trabalho, controle e autonomia, apoio social, segurança no emprego, reconhecimento, justiça organizacional, conflitos de valores, conciliação trabalho–vida e implicações das tecnologias digitais na gestão do tempo e da disponibilidade.

A regulamentação já sinaliza, em outros pontos do sistema normativo, a necessidade de considerar fatores psicossociais na avaliação de saúde dos trabalhadores. Guias técnicos das NRs 33 e 35, por exemplo, mencionam que esses fatores funcionam como “estressores” associados a altas exigências combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento, devendo ser incluídos na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

A atualização da NR-1 amplia esse movimento ao inserir os riscos psicossociais no GRO, mas ainda não oferece parâmetros suficientes para evitar que a avaliação se reduza a formalidade burocrática ou a exames focados em suposta “aptidão psicológica” individual, sem análise aprofundada das condições de trabalho.

Assim, a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 é oportunidade normativa, mas também desafio paradigmático. Pode funcionar como vetor de transformação das formas de organizar e gerir o trabalho — com revisão de metas, ritmos, jornadas, modelos de gestão e políticas de reconhecimento — ou converter-se em ferramenta regulatória voltada à manutenção da produtividade sob aparência humanizada. O desfecho dependerá do grau de participação dos trabalhadores e de suas entidades representativas na formulação, implementação e monitoramento das ações de prevenção, bem como da capacidade institucional de articular saberes da saúde do trabalhador, da psicologia do trabalho, da ergonomia e do direito do trabalho em uma leitura integrada do adoecimento.

À medida que a subjetividade se tornou motor da produtividade contemporânea, também se converteu em epicentro do adoecimento. A hiperconectividade reorganiza tempo, corpo e percepção de valor, fragiliza fronteiras entre trabalho e vida privada, rompe ciclos naturais de descanso e transforma o silêncio em espaço de culpa e autocobrança. Nesse contexto,

compreender a crise de saúde mental no trabalho exige examinar, de maneira articulada, a hiperconectividade como risco — enquanto fator psicossocial ligado à organização digital do trabalho — e como dano — enquanto materialização de agravos à saúde mental e à integridade psicofísica de quem trabalha. Essas duas categorias serão analisadas a seguir.

3.3.2. A hiperconectividade como risco

O conceito de risco, conforme explica Moraes Júnior (2016), é central para a SST: risco é a combinação entre a probabilidade de ocorrência de um evento perigoso e a gravidade das suas consequências sobre a saúde. O perigo, por sua vez, é a fonte potencial de dano. O risco só se materializa quando há exposição. Esse raciocínio, aparentemente simples, se torna mais complexo no contexto do trabalho remoto e digital, em que o perigo não é somente físico, mas cognitivo, informacional e relacional, e a exposição muitas vezes se dá pela conexão constante a sistemas digitais, mensagens, plataformas e algoritmos.

A compreensão moderna do risco, portanto, deve transcender o ambiente físico e abarcar os aspectos psicossociais que emergem das formas de organização do trabalho contemporâneo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) já reconhecem, desde a década de 1980, que os riscos psicossociais decorrem da interação entre fatores organizacionais, sociais e pessoais que podem afetar a saúde mental e física dos trabalhadores (OIT, 2022). Essa concepção foi incorporada pela *International Organization for Standardization* (ISO) 45003, cujo objeto é Gestão de Saúde Psicológica e Segurança no Trabalho, publicada em 2021, que estabelece diretrizes específicas para a gestão da saúde mental no trabalho e para o controle dos chamados FRPRT (Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho).

Os FRPRT abrangem dimensões como gestão organizacional, contexto do trabalho, condições ambientais, conteúdo das tarefas, interação pessoa-tarefa, jornada de trabalho, violência, assédio, discriminação e carga emocional (Marcato, 2025). No teletrabalho, esses fatores se intensificam: a ausência de fronteiras entre tempo profissional e tempo pessoal, o isolamento social, a vigilância digital e a sobrecarga informacional criam um ambiente de trabalho invisível, que pode ser altamente estressante, desafiando as estruturas clássicas da SST. Baptista (2024)

denomina essa realidade de “hiperconexão”, destacando que a cultura do “sempre *online*” desestrutura o equilíbrio psicofisiológico do trabalhador e constitui um novo tipo de risco ocupacional.

Nesse sentido, é necessário compreender que a conexão constante representa hoje um fator de risco emergente, capaz de afetar a saúde física, mental e social. A hiperconexão rompe as barreiras da jornada laboral e impõe ao trabalhador um estado de alerta contínuo, em que a percepção de estar sempre disponível gera ansiedade, distúrbios do sono, irritabilidade e perda do sentido do tempo. Borges (2022) adverte que o teletrabalho, quando não regulamentado, produz uma “presença ausente”, em que o corpo está em casa, mas a mente permanece presa ao espaço virtual do trabalho, configurando um processo de colonização do tempo de vida pelo tempo produtivo (Antunes, 2018).

O modelo de gestão em SST previsto na NR 1 organiza-se a partir do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O GRO corresponde ao conjunto de ações que a organização deve implementar para identificar perigos, avaliar riscos, classificar níveis de gravidade, adotar medidas de prevenção e acompanhar o controle desses riscos ao longo do tempo, conforme o item 1.5 da norma (1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais). Já o PGR é o documento formal que materializa o GRO, devendo ser implementado por estabelecimento e integrar planos, programas e demais instrumentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho (NR 1, itens 1.5.3.1.1 e 1.5.3.1.2). Estruturado sobre o ciclo PDCA³¹, o PGR articula as etapas de Planejar (P), Fazer (D), Controlar (C) e agir (A), retratado no Quadro 5, permitindo uma lógica contínua de prevenção, correção e melhoria.

Esse ciclo harmoniza as diretrizes das NRs 1, 7 e 17 e dialoga com referenciais internacionais, como a ISO 45003, criando base técnico-normativa capaz de incorporar também riscos psicossociais às rotinas de gestão organizacional.

No estágio de Planejar (P), inicia-se o levantamento preliminar dos perigos e riscos (NR 1, item 1.5.4.2), com base em instrumentos como a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) prevista na NR 17, item 17.3. Nessa fase, a organização deve identificar os agentes físicos, cognitivos e organizacionais que

³¹O Ciclo PDCA é uma metodologia de gestão de quatro etapas – Plan, Do, Check, Act – criada para promover a melhoria contínua de processos e produtos.

podem representar ameaça à saúde mental dos trabalhadores. No caso do teletrabalho, isso inclui fatores como sobrecarga de reuniões virtuais, uso prolongado de telas, comunicação truncada, ausência de pausas e ambiguidade de papéis. A análise deve respeitar os princípios da LGPD, garantindo sigilo e anonimato.

Em seguida, passa-se à construção do Inventário de Riscos (NR 1, item 5.7.1), documento essencial que descreve as condições de exposição e classifica os riscos de acordo com sua natureza e gravidade. Esse inventário alimenta a Matriz de Risco (NR 1, item 1.5.4.4), instrumento gráfico que permite visualizar o nível de risco de cada atividade, integrando probabilidade e severidade. No contexto da hiperconexão, a matriz deve incluir indicadores psicossociais específicos, como intensidade de demandas cognitivas, disponibilidade digital fora da jornada, e carga emocional de interações virtuais.

No eixo Fazer (D), entram em cena as Medidas de Controle (NR 1, item 1.5.3.2), que englobam ações de prevenção e proteção voltadas à eliminação ou redução dos fatores de risco identificados. No teletrabalho, essas medidas podem incluir políticas de desconexão digital, limitação de reuniões virtuais sucessivas, pausas programadas, apoio psicológico e capacitação de lideranças para o manejo saudável das equipes remotas. Conforme a ISO 45003, essas ações devem ser integradas à estratégia organizacional e não tratadas como iniciativas isoladas.

O estágio Controlar (C) corresponde ao monitoramento e à avaliação contínua dos indicadores de SST. A NR 1 (item 1.5.3.4) determina que a organização mantenha registros sistemáticos sobre a efetividade das medidas adotadas, enquanto o PCMSO (NR 7) assegura o acompanhamento clínico e psicológico dos trabalhadores expostos. Essa integração é essencial: o médico do trabalho e o psicólogo organizacional devem atuar conjuntamente, realizando escuta clínica e identificando sinais de adoecimento psíquico relacionados ao excesso de conectividade. Como assinala Alexander Buarque (2025), o consultório ocupacional é o espaço onde o risco psicossocial invisível se revela — é ali que o sofrimento subjetivo se transforma em dado organizacional e exige resposta institucional.

Por fim, o eixo Agir (A) representa a etapa de retroalimentação e melhoria contínua, em que os resultados das avaliações são convertidos em novas estratégias de prevenção e promoção da saúde. Esse retorno fecha o ciclo PDCA

e garante que o sistema de SST permaneça dinâmico e adaptável. No caso do teletrabalho, essa etapa deve incluir revisões periódicas das políticas de desconexão, reavaliações ergonômicas e auditorias internas de conformidade psicossocial. Como reforça Marcato (2025), o verdadeiro avanço da SST ocorre quando o “agir” não se limita a corrigir falhas, mas incorpora uma cultura de aprendizagem organizacional.

Quadro 5 — Ciclo PDCA para o Teletrabalho

Etapa	Objetivo Geral	Previsão normativa	Aplicação no contexto do teletrabalho e hiperconexão
	Identificação	Levantamento de perigos (NR 1)	Sobrecarga de reuniões
Planejar (P)	preliminar dos perigos e avaliação inicial dos riscos.	5.4.2); AEP – Avaliação Ergonômica Preliminar (NR 17.3); Construção do Inventário de Riscos (NR 1, 5.7.1); Classificação dos riscos; observância à LGPD	virtuais, uso prolongado de telas, comunicação truncada, ausência de pausas, ambiguidade de papéis e indicadores de disponibilidade digital
Fazer (D)	Implementação das medidas de controle e ações de prevenção.	Medidas de Controle (NR 1, 5.3.2); políticas organizacionais de prevenção e integração com sistemas de gestão (ISO 45003)	Políticas de desconexão, limitação de reuniões sucessivas, pausas programadas, apoio psicológico e capacitação de lideranças remotas
Controlar (C)	Monitoramento contínuo de riscos e avaliação da efetividade das medidas	Registros sistemáticos (NR 1, 5.3.4); integração PGR com PCMSO (NR 1, 1.5.3.1.3) e acompanhamento clínico (NR 7)	Observação de sinais de fadiga digital; monitoramento de distúrbios do sono e ansiedade; escuta clínica estruturada em casos de sobrecarga cognitiva
Agir (A)	Adoção de ações corretivas e aprimoramento contínuo do sistema.	Revisão periódica de práticas, atualização do Inventário de Riscos, auditorias internas e consolidação de cultura preventiva	Revisão das políticas de desconexão, reavaliações ergonômicas periódicas no teletrabalho e ajustes organizacionais frente a riscos psicossociais

Fonte: Brandl (2023)

O modelo integrado de SST contemporâneo depende da articulação entre a NR 1 (Gerenciamento de Riscos), a NR 7 (Saúde Ocupacional) e a NR 17 (Ergonomia), mediadas por instrumentos científicos como o COPSQ (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*), o ITRA (Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento) e o PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais). Essas ferramentas devem ser aplicadas em grupos de trabalhadores e transformadas em diagnósticos organizacionais, respeitando princípios éticos e de confidencialidade.

O cruzamento entre PGR e PCMSO, previsto no item 1.5.3.1.3 da NR 1, é o ponto de convergência entre a gestão e a clínica. É ali que o diagnóstico técnico se encontra com a escuta subjetiva. Quando, por exemplo, um agente de risco físico é identificado — como o ruído em uma fábrica —, o PCMSO define exames audiométricos. No caso dos riscos psicossociais, o raciocínio deve ser análogo: se o levantamento ergonômico detectar sobrecarga cognitiva, ansiedade ou fadiga digital, o PCMSO deve prever protocolos de avaliação psicológica, entrevistas clínicas e acompanhamento terapêutico.

A ausência dessa integração tem produz uma invisibilidade do sofrimento digital, em que o adoecimento mental decorrente da hiperconexão não é reconhecido nem registrado como risco ocupacional (Baptista, 2024). Essa lacuna impede que a organização implemente medidas corretivas e transforma o trabalho remoto em um campo de vulnerabilidade silenciosa. A atualização da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) pelo Ministério da Saúde em 2023, incluindo novos transtornos mentais e comportamentais, reforça a urgência de incorporar os riscos psicossociais à rotina de monitoramento médico e ergonômico (Brasil, 2023).

Do ponto de vista jurídico, a hiperconexão ameaça diretamente o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, previsto no artigo 225 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB)³² e reafirmado pela OIT na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, que reconheceu a segurança e saúde no trabalho como princípio e direito fundamental (OIT, 2022).

³² CRFB, Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Esse reconhecimento amplia a responsabilidade do Estado e das empresas, exigindo a criação de políticas públicas e normas específicas para o teletrabalho e o uso de tecnologias digitais.

3.3.3. A hiperconectividade como dano

A noção de dano no campo jurídico sempre esteve associada à lesão de um bem juridicamente protegido, gerando repercussões negativas à esfera patrimonial ou existencial do indivíduo. Como lembra Bolesina (2019), o dano material emerge quando há prejuízo econômico mensurável, enquanto o dano imaterial – moral, psicológico ou existencial – incide sobre dimensões subjetivas, ligadas à dignidade, às relações sociais e à realização de projetos de vida. Nesse contexto, o dano existencial ocupa posição de destaque: caracteriza-se pela violação de condições essenciais ao desenvolvimento humano, atingindo o modo como o sujeito estrutura a própria existência, administra o tempo e constrói sua história (Soares, 2008).

A discussão sobre dano existencial ganha profundidade quando a examinamos a partir do fenômeno contemporâneo da hiperconectividade. Não se trata de um problema restrito aos trabalhadores, mas de um marco civilizatório, uma transformação global que reconfigurou o fluxo temporal da vida social. A cultura digital dissolveu fronteiras, acelerou ritmos e produziu um novo modo de ser-no-mundo, em que estar permanentemente acessível – e acessando – tornou-se a norma. Como mostram Feliciano e Pasqualetto (2020), a ubiquidade dos dispositivos digitais instaurou um regime de alerta contínuo, no qual mensagens, notificações e demandas atravessam o dia e a noite, sem distinção entre tempos próprios e alheios.

Essa reorganização profunda do cotidiano impacta diretamente o bem jurídico tempo. Se, antes, tempo de trabalho e tempo de vida podiam ser distinguidos com nitidez, a hiperconexão embaralha tais categorias, como se a existência ficasse sempre “em espera”. O fenômeno produz uma sensação de simultaneidade, de urgência constante, uma espécie de colonização da atenção. Como observa Barbosa Junior (2021), esse regime gera exaustão, autoexploração e perda de referências básicas de descanso, silêncio e pausa.

O efeito é nítido: o tempo deixa de ser um recurso de autonomia e torna-se um espaço colonizado pela lógica produtiva. Ricardo Antunes (2018) descreve esse

processo como a emergência do “escravo digital”: alguém sempre disponível, sempre respondendo, sempre presente – ainda que ausente fisicamente. A hiperconexão transforma a própria subjetividade, pois atinge o direito fundamental de organizar a própria vida e construir relações, sentidos e projetos fora do trabalho.

Nessa perspectiva, compreender a hiperconectividade como dano exige retomar a tríade da responsabilidade civil: ato ilícito, dano e nexo causal. O ato ilícito aqui não se reduz apenas à infração explícita de normas, mas inclui as práticas estruturais que, direta ou indiretamente, violam direitos fundamentais relacionados à saúde, ao descanso, à intimidade e ao lazer. A omissão do empregador em adotar políticas claras de limitação temporal, o estímulo tácito à disponibilidade contínua e a ausência de cultura institucional de respeito ao tempo livre constituem, na visão de Soares (2008), formas contemporâneas de culpa organizacional.

O dano, por sua vez, manifesta-se tanto de forma subjetiva – ansiedade, estresse, distúrbios do sono – quanto de maneira objetiva, quando compromete relações afetivas, convivência familiar, capacidade de fruição e autonomia. A hiperconectividade não apenas prolonga a jornada: reconfigura a própria ideia de jornada, tornando-a difusa, plástica, interminável. O tempo de vida escoa dentro do tempo produtivo, o que desfigura o direito ao “não-trabalho”.

Esse impacto no tempo não é um detalhe: é o núcleo da violação. Tempo é saúde. Tempo é dignidade. Tempo é vida. A CRFB, ao proteger o lazer (art. 6º)³³, a saúde (art. 196)³⁴ e a limitação da jornada de trabalho (art. 7º)³⁵, reconhece que a existência digna passa necessariamente por espaços de descompressão e reconstrução subjetiva. A OIT, desde a Convenção nº 155, insiste que saúde no

³³ CRFB, Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária (Incluído pela Emenda Constitucional nº 114, de 2021) (Vide Lei nº 14.601, de 2023)

³⁴ Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

³⁵ CRFB, Art. 7º [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

trabalho não se limita à ausência de doenças, mas envolve equilíbrio físico, mental e social.

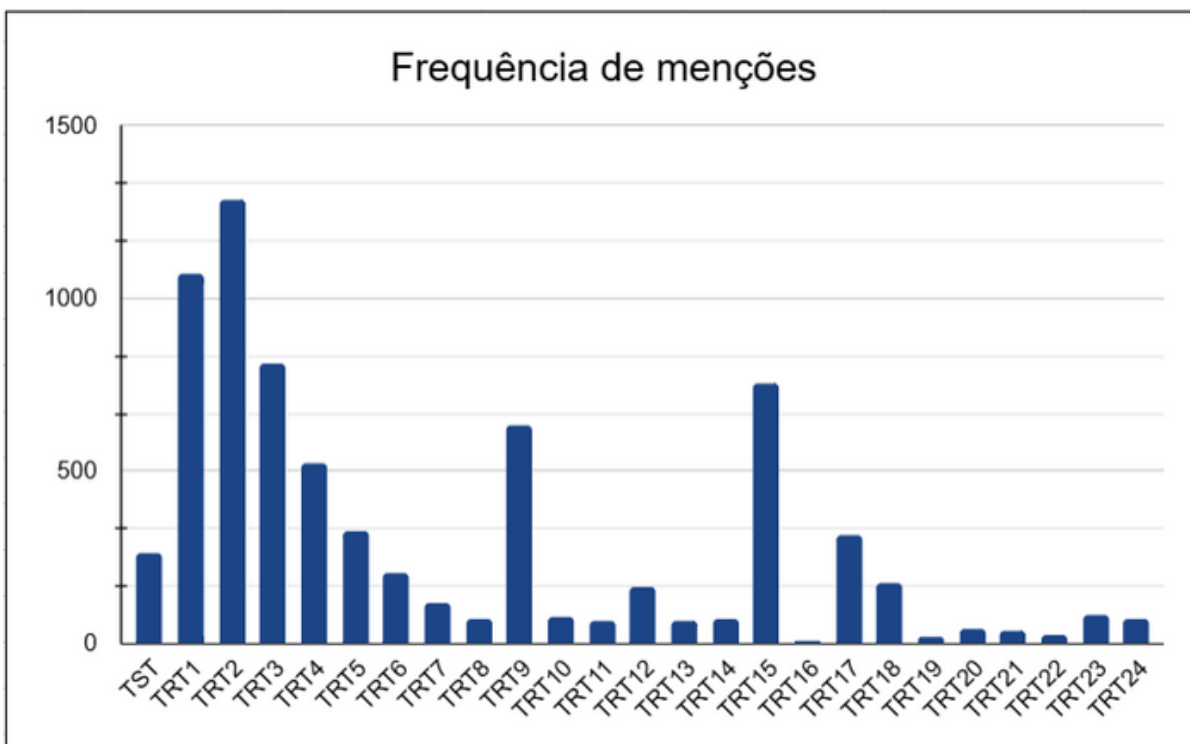
É nesse eixo que o direito à desconexão aparece não como luxo, mas como corolário lógico da proteção da dignidade humana. Almeida e Severo (2016) definem esse direito como a garantia de que, após o encerramento da jornada, o indivíduo possa recuperar o tempo próprio, sem interrupções, ordens ou contatos laborais. É o direito ao silêncio digital, à pausa, ao ócio criativo, à convivência, ao lazer – enfim, o direito de existir fora da lógica produtiva.

Esse entendimento encontra eco na jurisprudência. O TST, como no emblemático AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, reconhece que a permanente conexão digital impede o pleno gozo do lazer, viola a liberdade e compromete a saúde psíquica (Brasil, 2017). O Tribunal sustentou, com base em evidências empíricas, que a disponibilidade contínua se equipara a verdadeiro regime de sobreaviso, gerando obrigação de indenizar. Maurício Godinho Delgado, no RR 217600-28.2009.5.09.0303, reforçou que a responsabilidade do empregador não se limita à reparação financeira, mas exige a transformação das práticas organizacionais que invadem o tempo de vida do trabalhador (Brasil, 2012).

Além disso, levantamento empírico realizado nesta dissertação, mediante consulta ao Sistema Falcão³⁶ a partir do termo “direito à desconexão”, com recorte temporal até maio de 2026, revela distribuição bastante desigual entre os tribunais trabalhistas. Verifica-se nítida concentração em alguns Tribunais Regionais do Trabalho, com destaque para o TRT2 (1.285 ocorrências), o TRT1 (1.071), o TRT3 (814) e o TRT15 (754). Em sentido oposto, alguns tribunais apresentam incidência significativamente menor, como o TRT22 (23), o TRT19 (21) e o TRT16 (6). O resultado ilustrado no Gráfico 12, cujos dados completos constam no Anexo D, sugere que a circulação jurisprudencial da expressão não se dá de maneira homogênea no país, encontrando maior densidade em determinadas regiões.

³⁶O Sistema Falcão é o repositório oficial e unificado de jurisprudência da Justiça do Trabalho no Brasil, desenvolvido pelo TRT-9 (PR) e oficializado pelo CSJT. Ele centraliza pesquisas de acórdãos, sentenças e precedentes de todos os 24 TRTs e do TST, permitindo buscas avançadas e rápidas em uma única plataforma.

Gráfico 12 — Resultados da busca pelo termo “direito à desconexão” por tribunal trabalhista



Fonte: Adaptado de Sistema Falcão (2026).

Cumpra ressaltar, entretanto, que o número de ocorrências do termo não se confunde, por si só, com maior reconhecimento material do direito à desconexão, uma vez que pode refletir variáveis diversas, como o volume processual de cada tribunal, os critérios de indexação da base consultada, a disponibilidade dos acervos e o estilo redacional dos julgados.

Contudo, o direito à desconexão ainda não é positivado no Brasil, o que cria um vácuo normativo preocupante. Existem Projetos de Lei em tramitação: o PL 4044/2020, que pretende impedir comunicações laborais nos períodos de descanso, férias e folgas, e o PL 4579/2023, que busca incluir na CLT a definição expressa do direito à desconexão e punir empregadores que o descumprirem. Embora relevantes, tais iniciativas ainda caminham lentamente e não respondem, com a urgência necessária, à realidade de um país em que a hiperconectividade já é um dado consolidado e produtor de adoecimento (Melo, 2023).

A França, um exemplo a ser seguido, por meio da Lei nº 2016-1088, obrigou empresas a regular o uso de ferramentas digitais, reconhecendo expressamente o direito do trabalhador de não responder e-mails e mensagens fora da jornada.

Previu, inclusive, programas de formação sobre uso saudável da tecnologia. E a Argentina, com a Lei nº 27.555/2020, foi além: garantiu o direito à desconexão em regime de teletrabalho e proibiu contatos empresariais fora do expediente, salvo em hipóteses excepcionais. Ambos os países trataram o tempo como dimensão de saúde — e não como objeto negocial prioritário (Lima, 2024).

Diferentemente do contexto brasileiro, em que a Reforma Trabalhista de 2017 criou, por meio do art. 611-A da CLT³⁷, um regime jurídico que permite a negociação coletiva prevalecer sobre a lei em temas sensíveis relacionados à jornada, intervalos, banco de horas, regime de sobreaviso e teletrabalho. O problema não é a negociação coletiva em si — instrumento legítimo e constitucional —, mas a fragilidade que emerge quando o tempo, que é elemento biológico, social e existencial, passa a ser tratado como variável contratável. O tempo não é mercadoria, não é moeda de troca e não é mero recurso produtivo. É dimensão constitutiva da saúde — e, por isso, deveria ser juridicamente limitada por mais patamares mínimos inderrogáveis.

Ainda o próprio legislador reconhece, no art. 611-B, XVII, da CLT³⁸, que normas de saúde, higiene e segurança não podem ser reduzidas por negociação coletiva. E aqui emerge a tensão central: como admitir que o tempo — que estrutura o sono, o descanso, o convívio familiar, o lazer, a recuperação psicofisiológica e a saúde mental — seja negociável, se a saúde em si é inderrogável?

Daí decorre a necessidade de avançar para padrões mínimos normativos em nível de NR — não para engessar a negociação coletiva, mas para fornecer um patamar civilizatório indispensável em uma sociedade hiperconectada. Quando se regulamenta ergonomia física pela NR-17, por exemplo, assegura-se que o trabalhador não ficará exposto a riscos musculoesqueléticos. Quando

³⁷ CLT, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [...]

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

³⁸ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

se regulamenta proteção contra agentes químicos pela NR-15 e NR-16, estabelece-se que a saúde não é uma variável negociável.

A mesma lógica deveria valer para a dimensão temporal da saúde mental: a hiperconexão deve ser compreendida como risco ocupacional, e o direito à desconexão precisa ser tratado como fator de proteção psicossocial.

Em outras palavras, a negociação coletiva, embora valiosa, não pode carregar sozinha a responsabilidade de disciplinar o tempo em um cenário global onde a hiperconectividade tende a dissolver, na prática, qualquer fronteira. A tecnologia permite que o trabalho atravesse o domicílio, o corpo e a subjetividade. Permite que mensagens cheguem de madrugada, que tarefas sejam solicitadas em finais de semana, que reuniões se estendam para além dos limites fisiológicos. Permite, sobretudo, que o próprio trabalhador internalize uma lógica de autoexploração — a “colonização do tempo de vida pelo tempo produtivo”, como alerta Borges (2022) — que se converte em adoecimento silencioso.

É por isso que a hiperconectividade se configura como dano, não apenas por gerar sobrecarga, *stress*, ansiedade, distúrbios do sono, depressão e isolamento, mas porque afeta diretamente o núcleo essencial da existência humana: o tempo.

O tempo como saúde, o tempo como vida, o tempo como direito social. A sua supressão configura dano estrutural, difuso e transversal, que ultrapassa a esfera individual do trabalhador e alcança o tecido social, familiar e comunitário. Aliás, a “falta de tempo” não é um problema privado, mas sim um fenômeno mundial, que exige respostas normativas estruturais.

Nesse sentido, a construção de uma NR da desconexão — articulada com a NR-1 (GRO/PGR), a NR-7 (PCMSO) e a NR-17 (ergonomia) — teria o papel de cristalizar um patamar mínimo de proteção: limites claros de disponibilidade, protocolos de comunicação, períodos garantidos de repouso digital, métricas de monitoramento psicossocial, diretrizes éticas para o uso de TIC e procedimentos de prevenção ao adoecimento mental. Assim como normas de ruído protegem os ouvidos, normas de desconexão protegeriam o cérebro, o ritmo biológico, a saúde mental, a convivência social e a vida privada.

Em última instância, a proteção do tempo não é apenas uma questão trabalhista — é uma questão civilizatória. Uma sociedade que permite que o tempo humano seja capturado, fragmentado e continuamente drenado por dispositivos e algoritmos não apenas adoecce seus integrantes, mas compromete sua própria

capacidade de produzir vida, cultura, inovação e bem-estar. O direito à desconexão, portanto, não é apenas uma garantia contra abusos: é a reafirmação do princípio de que a vida humana não pode ser integralmente absorvida pelo trabalho, mesmo quando mediado por telas. É a defesa de que o tempo não é apenas um recurso econômico — é um direito fundamental.

4. DA TEORIA À PRÁTICA: PROPOSTA DE NORMA REGULAMENTADORA PARA O TRABALHO DIGITAL

A presente seção materializa o objetivo finalístico desta pesquisa: a elaboração de uma proposta normativa concreta capaz de mitigar os riscos psicossociais emergentes no trabalho digital. Conforme estabelecido na introdução deste trabalho, adota-se a metodologia do Direito Translacional não como um fim teórico em si, mas como a ferramenta operatória que permite transpor o diagnóstico jurídico-sociológico da hiperconectividade para o campo da regulação estatal efetiva. Retoma-se aqui a premissa de que a pesquisa jurídica deve superar a barreira da descrição dogmática para atuar na "tradução" de problemas complexos em soluções aplicáveis, situando-se no que a doutrina translacional identifica como a interface bidirecional entre a bancada acadêmica e a realidade prática.

Nesse sentido, a construção da proposta normativa que se segue não é aleatória; ela obedece a uma lógica de "engenharia reversa" típica da perspectiva translacional. Parte-se dos danos identificados na realidade prática — o adoecimento mental, a exaustão cognitiva e a dissolução das fronteiras temporais — para desenhar, item a item, os dispositivos legais capazes de neutralizar esses vetores de risco. O produto desta translação é uma Norma Regulamentadora (NR) especial, cuja escolha instrumental se justifica por critérios de competência, tecnicidade e eficácia protetiva, conforme será detalhado a seguir.

A opção pela via infralegal da NR em detrimento de um projeto de lei ordinária, fundamenta-se na dinâmica própria das relações de trabalho contemporâneas e na competência atribuída ao Poder Executivo para a tutela da saúde laboral. O artigo 155 da CLT³⁹ delega ao órgão nacional competente em

³⁹CLT, Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste

matéria de segurança e medicina do trabalho a prerrogativa de estabelecer normas sobre a aplicação dos preceitos de segurança. Esta delegação legislativa confere ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a agilidade necessária para regular fenômenos em constante mutação, como é o caso das tecnologias digitais, que evoluem em velocidade superior à capacidade de resposta do processo legislativo tradicional.

Além da celeridade, a proposição de uma NR reveste-se de uma legitimidade técnica e democrática peculiar, assegurada pelo processo de tripartismo. A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras no Brasil ocorrem no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), fórum que institucionaliza o diálogo social entre governo, trabalhadores e empregadores. Este modelo, alinhado às Convenções nº 144 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), garante que a norma proposta não seja um ato burocrático isolado, mas o resultado de um consenso técnico construído por quem vivencia a realidade laborativa.

A proposta aqui defendida classifica-se, nos termos da Portaria SIT nº 787/2018, como uma Norma Especial. Esta tipologia é a mais adequada para o trabalho digital, pois regula a execução do trabalho considerando as atividades e equipamentos empregados (tecnologias de informação e comunicação), sem estar condicionada a um setor econômico específico. Diferentemente de uma norma setorial, que se restringiria a uma categoria, a norma especial permeia transversalmente toda a economia, alcançando desde o teletrabalhador do setor bancário até o operador de plataforma digital, conferindo uma proteção isonômica e abrangente.

Ao mesmo tempo em que se apresenta como instrumento eficaz, a NR é, por natureza, limitada em seu alcance subjetivo. Nos termos da CLT e das próprias NRs vigentes, as disposições de SST se aplicam, prioritariamente, a relações de emprego celetistas, não alcançando diretamente trabalhadores estatutários, servidores públicos regidos por regimes próprios, ou trabalhadores classificados como autônomos, microempreendedores individuais e plataformizados.

Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Esse recorte gera uma tensão evidente quando se considera a expansão do trabalho digital na sociedade brasileira. Uma parcela significativa das atividades mediadas por plataformas – especialmente no modelo de “trabalho controlado por plataformas digitais” – se estrutura sobre vínculos contratuais que fogem ao campo de incidência clássico das NRs, ainda que, materialmente, estejam expostos a riscos intensos de hiperconectividade, jornadas extensas e ausência de proteção social.

A proposta de NR aqui apresentada reconhece esse limite institucional. Ela volta-se, prioritariamente, para o trabalho digital realizado no âmbito de relações de emprego, especialmente no teletrabalho e nas modalidades que utilizam intensivamente tecnologias de informação e comunicação sob subordinação jurídica. Essa opção se justifica por dois motivos. Em primeiro lugar, a competência normativa do MTE em matéria de NRs é construída historicamente a partir da CLT e do regime celetista, o que torna mais segura e exequível a regulamentação de riscos psicossociais nesse universo.

Em segundo lugar, o fato de existirem trabalhos digitais fora do circuito celetista não impede que uma NR voltada ao teletrabalho e ao trabalho digital subordinado exerça um efeito difusor, fornecendo parâmetros de boas práticas que podem inspirar negociações coletivas, regulamentos internos e políticas de responsabilidade social em outros arranjos contratuais.

A proposta de NR, portanto, não pretende esgotar o problema da hiperconectividade em todas as suas manifestações, mas oferecer uma resposta robusta e incremental dentro das margens de atuação hoje disponíveis ao MTE, ciente de que outras estratégias regulatórias – inclusive legislativas – serão necessárias para enfrentar a precarização em modelos de plataformização mais radical.

Um dos pilares centrais desta proposição normativa reside na estratégia de blindagem jurídica do direito à desconexão. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467) introduziu o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT), permitindo a flexibilização de diversos direitos via negociação coletiva. No entanto, o legislador estabeleceu um limite intransponível no artigo 611-B, inciso XVII: as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho não podem ser objeto de supressão ou redução por norma coletiva.

Ao regular o controle da jornada digital e o direito à desconexão dentro de uma Norma Regulamentadora de Saúde e Segurança, a presente proposta opera um deslocamento jurídico fundamental. O tempo de conexão deixa de ser tratado apenas como uma questão de "jornada" (passível de negociação e monetização via horas extras) e passa a ser reconhecido como um fator de "saúde ocupacional" (indisponível e inegociável). Esta manobra translacional é decisiva: ela retira a proteção da saúde mental do campo da barganha econômica e a situa no campo da ordem pública absoluta, garantindo que o direito ao não-trabalho seja respeitado como medida profilática contra o adoecimento.

A formulação dos itens da norma proposta segue a técnica legislativa determinada pela Portaria SIT nº 787/2018, que exige clareza, precisão e ordem lógica, articulando o texto em itens e subitens, e não em artigos. Cada dispositivo foi pensado para responder a uma lacuna específica identificada no diagnóstico do problema. Por exemplo, a exigência de integração com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da NR-01 visa resolver o problema da "baixa efetividade" na identificação de perigos, apontado pelo próprio Ministério do Trabalho em seus relatórios de Análise de Impacto Regulatório (AIR).

A Análise de Impacto Regulatório (AIR), inclusive, é um componente vital que justifica a eficácia desta proposta. O MTE utiliza a AIR para avaliar, previamente, os problemas regulatórios e, posteriormente, os resultados das normas editadas, monitorando indicadores como a redução de acidentes e adoecimentos. A proposta de NR aqui delineada já nasce alinhada a essa diretriz de eficiência, pois fornece parâmetros objetivos para a fiscalização — como a proibição de notificações fora do horário —, permitindo que o Estado mensure e combata a "invisibilidade" dos riscos psicossociais.

A estrutura da norma foi desenhada para criar um sistema de proteção em camadas. A primeira camada é a identificação, obrigando as empresas a reconhecerem a hiperconectividade como um risco no seu inventário do PGR. A segunda camada é a prevenção, estabelecendo o dever de configurar ferramentas digitais para bloquear ou limitar a comunicação invasiva. A terceira camada é a cultura organizacional, impondo o dever de não contatar, que se estende das chefias aos pares, combatendo a cultura da disponibilidade ininterrupta.

É importante reconhecer que, embora a NR seja um instrumento administrativo infralegal, sua eficácia prática pode superar a de uma lei

principiológica. Enquanto uma lei pode demorar anos para ser regulamentada, a NR possui aplicação imediata e é o guia de bolso da auditoria fiscal do trabalho. Ao definir critérios técnicos para o trabalho digital (ergonomia cognitiva, pausas digitais, limites de conexão), a norma oferece ao auditor fiscal os elementos necessários para autuar empresas que abusam da disponibilidade do trabalhador, transformando o conceito abstrato de "dano existencial" em uma infração administrativa objetiva e punível.

A metodologia translacional aplicada à formulação desta norma também considera a necessidade de atualização constante. O ambiente digital é volátil, e novas ferramentas de controle e comunicação surgem diariamente. A estrutura da NR, sujeita a revisões tripartites periódicas, é mais permeável a essas atualizações tecnológicas do que a rigidez de um código legal. Isso assegura que a proteção jurídica evolua *pari passu* com as inovações tecnológicas, evitando a obsolescência normativa.

Portanto, a proposta que se apresentará a seguir não é apenas um texto legal; é um mecanismo de intervenção desenhado para operar na realidade das organizações. Ela traduz a teoria dos riscos psicossociais em obrigações de fazer e não fazer, converte o direito à desconexão em parâmetro de saúde pública e utiliza a estrutura do sistema brasileiro de normalização para garantir que a proteção ao trabalhador digital seja, ao mesmo tempo, tecnicamente viável e juridicamente robusta, conforme a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE.

Mais do que um conjunto de exigências técnicas, a NR proposta representaria um compromisso ético com a humanização do trabalho digital. A cultura organizacional precisa reconhecer que o trabalhador remoto não é um recurso sempre disponível, mas um sujeito que precisa de tempo, pausa e fronteiras para manter sua saúde e seu desempenho sustentável. Como afirma Dejours (2022), "trabalhar é sempre, também, lutar por uma vida que tenha sentido". Garantir esse sentido, no cenário da hiperconexão, é o verdadeiro desafio da nova era da SST.

A seguir, apresenta-se o texto da proposta de NR, estruturado conforme as diretrizes formais do Ministério do Trabalho e Emprego:

TELETRABALHO E ATIVIDADES DIGITAIS*

XX.1. DISPOSIÇÕES INICIAIS

XX.1.1 Objetivo

XX.1.1.1 Esta Norma Regulamentadora estabelece os requisitos mínimos relativos à segurança, saúde no trabalho, ergonomia, organização do trabalho e proteção de dados pessoais nas atividades laborais executadas por meios remotos ou digitais, com uso de tecnologias de informação e comunicação, nos termos previstos em lei.

XX.1.1.2 Esta Norma tem por finalidade assegurar:

I – a adequação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, conforme os princípios da NR-17 – Ergonomia;

II – a identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais relacionados às atividades remotas, integrando-se ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO e ao Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR;

III – a prevenção de agravos decorrentes de fatores ergonômicos, organizacionais, cognitivos, psicossociais, ambientais e tecnológicos;

IV – a definição das condições mínimas de mobiliário, equipamentos, ambiente físico e organização laboral necessárias à execução segura do trabalho remoto;

V – a observância das normas de proteção de dados pessoais aplicáveis ao ambiente de trabalho.

XX.1.2 Campo de Aplicação

XX.1.2.1 Esta Norma aplica-se às atividades laborais que utilizem, de forma contínua ou não eventual, recursos tecnológicos que permitam a execução das tarefas fora das dependências físicas da organização, abrangendo:

- a) teletrabalho;
- b) trabalho remoto;
- c) trabalho híbrido;

d) atividades digitais realizadas em instalações externas ou em local escolhido pelo trabalhador.

Nos termos previstos em lei, aplica-se às organizações públicas e privadas e às demais relações jurídicas compatíveis com sua natureza, conforme modelo estabelecido no item 1.2.1.2 da NR-1.

XX.1.3 Definições

XX.1.3.1 Para fins desta Norma, considera-se:

I – atividade digital: trabalho desempenhado com uso de equipamentos eletrônicos, sistemas informatizados, redes de comunicação ou outros meios tecnológicos que permitam a execução da tarefa;

II – atividade remota: atividade realizada fora do estabelecimento físico da organização;

III – ambiente de trabalho remoto: espaço físico, doméstico ou não, em que se executam atividades digitais;

IV – fator psicossocial: elemento relacionado à organização do trabalho, às relações interpessoais ou às exigências cognitivas que possa afetar a saúde mental;

V – direito à desconexão: garantia de períodos livres de exigências laborais fora do horário estabelecido;

VI – dados pessoais e dados sensíveis: informações relativas ao trabalhador, nos termos da legislação pertinente.

XX.2. AVALIAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO

XX.2.1 Avaliação Ergonômica Preliminar – AEP

XX.2.1.1 A organização deve realizar Avaliação Ergonômica Preliminar – AEP das situações de trabalho digital, observando os requisitos previstos no item 17.3 da NR-17.

XX.2.1.2 A AEP deve contemplar, no mínimo:

- I – descrição das atividades prescritas e efetivamente realizadas;
- II – identificação dos recursos tecnológicos utilizados;
- III – análise das exigências físicas, cognitivas, comunicacionais e psicossociais;
- IV – avaliação das condições ambientais do local de trabalho remoto;
- V – identificação de fatores associados à conectividade, velocidade de processamento, interrupções, mensagens, alertas e outros elementos que possam interferir na execução da tarefa.

XX.2.2 Análise Ergonômica do Trabalho – AET

XX.2.2.1 A organização deve elaborar Análise Ergonômica do Trabalho – AET quando ocorrer qualquer das hipóteses previstas no item 17.3.2 da NR-17, especialmente quando:

- a) forem identificadas inadequações significativas na AEP;
- b) houver suspeita de adoecimento relacionado à atividade digital;
- c) ocorrerem notificações de incidentes ou agravamentos vinculados à organização do trabalho remoto;
- d) houver exigência do PGR para aprofundamento da análise.

XX.2.2.2 A AET deve:

- I – descrever a atividade real e suas variações;
- II – considerar a interação homem-máquina e a compatibilidade entre as exigências tecnológicas e as capacidades dos trabalhadores;
- III – analisar riscos relacionados a sobrecarga cognitiva, volume informacional, exigência de resposta imediata e multitarefas;
- IV – gerar recomendações para adequação do mobiliário, equipamentos, ambiente e organização laboral;
- V – ser apresentada e discutida com os trabalhadores envolvidos.

XX.2.3 Integração ao PGR e ao GRO

XX.2.3.1 Os resultados da AEP e da AET devem:

- I – integrar o Inventário de Riscos do PGR;

II – orientar as medidas de prevenção e de controle;

III – subsidiar os exames previstos no PCMSO.

XX.2.3.2 A organização deve revisar os riscos sempre que houver alteração:

a) de equipamentos;

b) de sistemas ou plataformas de trabalho;

c) do local de execução das atividades;

d) do processo de trabalho digital;

e) da organização das tarefas.

XX.3. MOBILIÁRIO, EQUIPAMENTOS E AMBIENTE

XX.3.1 Mobiliário

XX.3.1.1 O mobiliário utilizado nas atividades remotas deve atender aos requisitos do item 17.6 da NR-17, observando:

I – altura compatível com a natureza da tarefa;

II – espaço para livre movimentação de pernas e pés;

III – superfície que permita apoio estável dos membros superiores;

IV – assento com:

a) altura ajustável,

b) encosto com apoio lombar,

c) borda frontal arredondada,

d) base acolchoada de densidade adequada,

e) estabilidade e resistência compatíveis.

XX.3.2 Equipamentos

XX.3.2.1 Os equipamentos devem atender aos requisitos de conforto, segurança e visibilidade, observando:

I – posicionamento da tela na altura dos olhos ou ligeiramente abaixo;

II – distância mínima que permita leitura sem flexão excessiva do pescoço;

III – teclado e mouse externos para uso contínuo;

IV – ajuste de brilho e contraste que favoreça a legibilidade;

V – proibição de uso prolongado de equipamentos portáteis sem suporte adequado.

XX.3.3 Ambiente de trabalho remoto

XX.3.3.1 A organização deve orientar o trabalhador quanto às condições mínimas do ambiente, incluindo:

I – iluminação natural ou artificial suficiente, observando a NHO 11 da Fundacentro;

II – controle de ofuscamento e reflexos;

III – níveis de ruído compatíveis com concentração e comunicação, observando a NR-17;

IV – temperatura adequada, com ventilação ou climatização suficiente;

V – segurança contra riscos elétricos e estruturais.

XX.3.3.2 A organização deve registrar formalmente as orientações fornecidas.

XX.4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DIGITAL

XX.4.1 Dimensionamento e Ritmo de Trabalho

XX.4.1.1 A organização deve considerar os fatores do item 17.4 da NR-17, acrescidos de:

I – volume informacional;

II – interrupções tecnológicas;

III – alternância obrigatória entre janelas, sistemas ou registros;

IV – tempo de resposta imposto por sistemas automatizados;

V – necessidade de processamento simultâneo de mensagens, documentos e

telas.

XX.4.1.2 Os parâmetros de desempenho não podem ser superiores ao que seria possível sem risco à saúde do trabalhador.

XX.4.2 Pausas e Alternância de Atividades

XX.4.2.1 Devem ser previstas pausas regulares, conforme a NR-17, de modo a permitir descanso físico e cognitivo.

XX.4.2.2 A alternância de tarefas deve ser planejada para reduzir sobrecarga mental e muscular.

XX.4.3 Comunicação e Supervisão

XX.4.3.1 A comunicação deve observar:

- I – previsibilidade de horários;
- II – clareza de instruções;
- III – respeito aos limites da jornada;
- IV – canais formais para dúvidas e reporte.

4.3.2 É vedado o uso de mecanismos de vigilância que:

- a) permitam visualização contínua do trabalhador;
- b) monitorem ambientes privados;
- c) colem dados desnecessários à atividade laboral.

XX.4.3.3 A supervisão deve ocorrer por meios que não afetem a privacidade e a dignidade do trabalhador.

XX.4.4 Direito à Desconexão

4.4.1 A organização deve assegurar:

- I – desligamento de notificações fora da jornada;
- II – proibição de exigência de resposta imediata em períodos de descanso;
- III – manutenção de períodos ininterruptos de repouso;
- IV – políticas formais que impeçam solicitações em horários incompatíveis.

XX.5. FATORES PSICOSSOCIAIS E COGNITIVOS

XX.5.1 Identificação e Avaliação

XX.5.1.1 A organização deve considerar, na AEP e na AET, os fatores psicossociais presentes nas atividades remotas e digitais, incluindo aqueles previstos no item 17.4 da NR-17, com ampliação específica para as exigências do trabalho mediado por tecnologias.

XX.5.1.2 Devem ser identificados, no mínimo:

- I – riscos decorrentes de isolamento profissional ou social;
- II – exigências cognitivas associadas ao volume informacional;
- III – sobrecarga mental decorrente de interrupções, alarmes, avisos sonoros ou visuais;
- IV – conflitos entre tempo de trabalho e tempo pessoal;
- V – pressão para disponibilidade contínua;
- VI – mecanismos de controle que gerem ansiedade, tensão ou vigilância excessiva;
- VII – metas incompatíveis com o tempo, recursos ou capacidades individuais;
- VIII – ritmo de trabalho determinado por sistemas automatizados;
- IX – situações de assédio moral por meios digitais;
- X – impactos indiretos decorrentes de situações domésticas que interfiram na saúde do trabalhador (sem violação de privacidade).

XX.5.1.3 Os fatores identificados devem integrar o Inventário de Riscos (IR) do PGR, com indicação das medidas de prevenção correspondentes.

5.2 Medidas de Prevenção

5.2.1 Organização do Trabalho

5.2.1.1 Devem ser adotadas medidas que previnam:

- a) sobrecarga mental;
- b) ritmos incompatíveis com a capacidade de processamento humano;
- c) exigência de resposta imediata permanente;

d) execução simultânea de múltiplas tarefas sem pausas adequadas.

XX.5.2.1.2 A organização deve garantir equilíbrio entre:

- I – demandas cognitivas;
- II – tempo necessário para execução segura da atividade;
- III – complexidade dos sistemas utilizados.

XX.5.2.2 Interações e Suporte Social

XX.5.2.2.1 A organização deve promover interações periódicas que favoreçam:

- a) cooperação entre trabalhadores;
- b) comunicação clara;
- c) pertencimento organizacional;
- d) apoio mútuo entre equipes.

XX.5.2.2.2 A periodicidade das reuniões deve considerar:

- I – natureza da tarefa;
- II – complexidade das atividades;
- III – necessidade de orientação.

XX.5.3 Assédio Moral em Meios Digitais

XX.5.3.1 A organização deve adotar medidas para prevenir e tratar situações de assédio praticado por meios digitais, compreendendo:

- I – mensagens reiteradas com finalidade de constrangimento ou intimidação;
- II – imposição de metas por meios ofensivos;
- III – uso de sistemas ou equipamentos para vigiar condutas de forma invasiva;
- IV – exposição pública do trabalhador em plataformas internas;
- V – pressões indevidas por meio de sistemas de comunicação corporativa.

XX.5.3.2 Devem ser estabelecidos canais formais para denúncia e tratamento dos casos.

XX.5.4 Conflitos Entre Fronteiras Pessoais e Profissionais

XX.5.4.1 A organização deve evitar práticas que:

- I – ampliem indevidamente a jornada;
- II – gerem confusão entre horários pessoais e profissionais;
- III – estabeleçam exigências incompatíveis com períodos de descanso;
- IV – imponham reuniões em horários não previstos.

XX.5.4.2 Devem ser promovidas orientações formais ao trabalhador para preservação de fronteiras saudáveis.

XX.6. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E SIGILO PROFISSIONAL

XX.6.1 Princípios Gerais

XX.6.1.1 O tratamento de dados pessoais no contexto das atividades remotas deve observar:

- I – finalidade legítima e específica;
- II – adequação ao objetivo da atividade laboral;
- III – necessidade mínima para execução da tarefa;
- IV – transparência quanto às práticas adotadas;
- V – segurança e proteção contra acessos não autorizados;
- VI – prevenção de incidentes;
- VII – respeito aos direitos dos trabalhadores.

XX.6.1.2 É vedado:

- a) exigir acesso irrestrito a arquivos pessoais;
- b) coletar informações não relacionadas às atividades laborais;

- c) utilizar programas que permitam vigilância contínua do ambiente doméstico;
- d) impor gravações ou monitoramento audiovisual sem justificativa técnica, proporcionalidade e registro formal.

XX.6.2 Segurança das Informações

XX.6.2.1 A organização deve estabelecer procedimentos para:

- I – autenticação de acesso aos sistemas;
- II – guarda segura de documentos;
- III – transmissão segura de informações;
- IV – prevenção contra fraudes e uso indevido;
- V – descarte adequado de dados.

XX.6.2.2 Devem ser fornecidas orientações ao trabalhador acerca de:

- a) uso seguro de equipamentos;
- b) prevenção contra acesso indevido por terceiros;
- c) armazenamento protegido de informações corporativas.

XX.6.3 Registros e Logística de Arquivamento

XX.6.3.1 A organização deve:

- I – definir prazos de guarda;
- II – estabelecer procedimentos de arquivamento;
- III – registrar orientações sobre manipulação de dados;
- IV – adotar medidas que assegurem integridade dos registros.

XX.7. CAPACITAÇÃO, TREINAMENTO E SAÚDE OCUPACIONAL

XX.7.1 Capacitação Inicial e Periódica

XX.7.1.1 A organização deve assegurar capacitação compatível com o item

1.4 da NR-1, contendo conteúdos sobre:

- I – ergonomia aplicada ao trabalho digital;
- II – uso adequado de mobiliário e equipamentos;
- III – organização do trabalho remoto e digital;
- IV – riscos psicossociais;
- V – gestão do tempo;
- VI – direito à desconexão;
- VII – proteção de dados pessoais.

XX.7.1.2 Devem ser mantidos registros da capacitação, com indicação de conteúdo, data, carga horária e lista de participantes.

XX.7.2 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

XX.7.2.1 O PCMSO deve considerar os riscos identificados na AEP, AET e PGR, incluindo:

- I – agravos musculoesqueléticos;
- II – distúrbios oftalmológicos relacionados ao uso contínuo de telas;
- III – fatores psicossociais;
- IV – distúrbios de sono;
- V – distúrbios relacionados à sobrecarga cognitiva.

XX.7.2.2 Devem ser previstos procedimentos para:

- a) acompanhamento de queixas;
- b) avaliação periódica dirigida conforme risco;
- c) encaminhamento para serviços de saúde, quando necessário.

XX.7.3 Acompanhamento de Agravos Relacionados ao Trabalho Digital

XX.7.3.1 A organização deve estabelecer mecanismos para:

- I – registro de agravos;
- II – investigação das causas;
- III – implementação de medidas corretivas.

XX.8. FISCALIZAÇÃO

XX.8.1 Princípios Gerais

XX.8.1.1 A fiscalização das condições de trabalho remoto deve respeitar a inviolabilidade do domicílio, a privacidade e a dignidade do trabalhador conforme os limites constitucionais e legais.

XX.8.2 Procedimentos de Inspeção

XX.8.2.1 A inspeção poderá ocorrer:

- I – por meio documental;
- II – por entrevistas com trabalhadores;
- III – mediante análise das orientações, instruções e registros exigidos por esta norma.

XX.8.2.2 Quando houver necessidade de visita ao local de trabalho remoto, esta somente ocorrerá:

- a) mediante consentimento expresso do trabalhador;
- b) com finalidade exclusivamente laboral;
- c) em horário compatível;
- d) com respeito à privacidade.

XX.8.3 Documentos Sujeitos à Verificação

XX.8.3.1 O auditor-fiscal do trabalho poderá solicitar: I – AEP e AET;

- I – Inventário de Riscos e Plano de Ação do PGR;
- III – registros de capacitação;
- IV – orientações fornecidas aos trabalhadores;
- V – evidências das medidas de prevenção;
- VI – documentos referentes à proteção de dados pessoais;
- VII – comprovantes de fornecimento ou orientação sobre equipamentos.

XX.9. DISPOSIÇÕES FINAIS

XX.9.1 As situações não previstas nesta NR devem ser analisadas à luz dos princípios da ergonomia, da organização do trabalho, do GRO/PGR e da legislação aplicável.

XX.9.2 As recomendações ergonômicas para atividades digitais poderão ser complementadas por anexos específicos, conforme necessidade técnica.

CONCLUSÃO

Ao final do percurso, o que se revela com mais nitidez não é apenas o avanço da tecnologia no mundo do trabalho, mas a forma como ela passou a ocupar o tempo, a atenção e a vida de quem trabalha.

A conexão permanente, celebrada por muito tempo como sinal de eficiência, mobilidade e autonomia, mostra também sua face mais dura: a de um trabalho que se prolonga sem anúncio, atravessa o descanso, invade a intimidade e torna difusa a fronteira entre estar disponível e estar vivendo. Quando o expediente termina apenas no plano formal, mas continua por mensagens, plataformas, alertas e expectativas de resposta, já não se está diante de um detalhe da vida contemporânea, mas de uma transformação profunda na experiência do trabalho e, com ela, na experiência do próprio tempo.

Nessa perspectiva, o direito à desconexão não pode ser tratado como tema lateral, nem como simples debate sobre horas extras ou compensação financeira. O que está em jogo é algo mais amplo: a proteção da saúde mental, a preservação do repouso e a defesa de um espaço de vida que não seja integralmente capturado pela lógica produtiva.

Afinal, a exploração laboral não desapareceu com a digitalização; apenas tornou-se menos visível, mais dispersa e, por isso mesmo, mais fácil de naturalizar. Se antes ela se impunha sobretudo sobre o corpo, agora se exerce mais intensamente sobre a atenção, sobre a subjetividade e sobre a exigência permanente de prontidão.

Na Seção 2, a análise histórica permitiu demonstrar que o problema contemporâneo não rompe com a tradição do Direito do Trabalho, mas recoloca, em nova linguagem, sua razão de ser: limitar o avanço da lógica econômica sobre a vida humana.

A técnica/tecnologia continua exercendo papel central, porém não somente por maquinários e ambientes físicos. Ela se manifesta na portabilidade do trabalho, na dissolução das fronteiras da jornada e na transformação de espaços antes protegidos, como a casa e os momentos de descanso, em extensões funcionais da atividade produtiva.

A pandemia, nessa conjectura, não criou a hiperconectividade, mas acelerou sua difusão, intensificou sua legitimidade e fundiu o tempo de trabalho e o tempo de vida.

O exame do teletrabalho e da plataformização mostrou que a digitalização do labor está longe de ser neutra. Longe de representar democratização espontânea do trabalho digno, ela reproduz desigualdades estruturais e distribui de forma profundamente desigual vantagens e custos. O acesso às formas mais valorizadas de trabalho remoto permanece concentrado, enquanto a intensificação, o isolamento, a informalidade e a transferência de riscos recaem com mais força sobre grupos já vulnerabilizados. A promessa de autonomia, em muitos casos, serve menos para emancipar do que para mascarar novas formas de dependência e desproteção.

Em suma, os principais resultados da pesquisa da Seção 2 são:

- a digitalização do trabalho não eliminou a exploração, apenas a reconfigurou sob formas menos visíveis e mais difusas;
- a pandemia acelerou a naturalização da conexão permanente e aprofundou a fusão entre casa, trabalho e descanso;
- a legislação brasileira reconheceu parcialmente o teletrabalho, mas não enfrentou de modo suficiente os efeitos da disponibilidade contínua;
- o teletrabalho não se distribui socialmente de forma neutra, sendo atravessado por desigualdades de gênero, raça, renda, escolaridade e território;
- a plataformização amplia a precarização contratual e enfraquece mecanismos de proteção social historicamente vinculados ao emprego formal.

Já na Seção 3, o enfoque no campo da saúde e segurança do trabalho (SST) permitiu aprofundar a leitura do problema. Ficou evidente que o modelo tradicional de proteção, marcado por forte herança industrial, não é mais suficiente para responder aos riscos do trabalho digitalizado.

A centralidade dos riscos físicos, químicos e biológicos (riscos ambientais) continua importante, contudo, o adoecimento contemporâneo se construiu por vias menos imediatas: fadiga mental, supressão do repouso, pressão contínua, metas intangíveis, controle algorítmico e expectativa de disponibilidade constante.

A saúde mental deixou, assim, de ocupar um lugar periférico e passou a se afirmar como núcleo indispensável da discussão sobre meio ambiente de trabalho.

Os dados examinados reforçam essa conclusão ao mostrar que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho não pode mais ser tratado como percepção isolada ou questão marginal.

Os afastamentos por transtornos mentais revelam um fenômeno social consistente, enquanto a discrepância no reconhecimento previdenciário do nexo ocupacional evidencia que a dificuldade não está apenas no diagnóstico, mas no reconhecimento institucional de adoecimento.

Em outras palavras, o sofrimento existe, os afastamentos existem, todavia o vínculo entre esses agravos e a organização do trabalho ainda é frequentemente subestimado, obscurecido ou tratado como problema individual.

Além disso, a incorporação dos riscos psicossociais ao gerenciamento ocupacional aparece como avanço relevante, porém insuficiente por si só. O simples reconhecimento formal desses riscos não garante enfrentamento efetivo quando permanecem intactos os mecanismos que os produzem.

A hiperconectividade foi tratada, por isso, em sua dupla dimensão: como fator de risco ocupacional e como expressão de dano, principalmente quando a conexão contínua compromete sono, lazer, convívio, equilíbrio emocional e possibilidade real de desligamento.

Assim, a Seção 3 revela estas questões:

- a saúde mental relacionada ao trabalho deve ser compreendida como elemento central da proteção trabalhista contemporânea;
- a estrutura normativa brasileira de SST ainda responde melhor a riscos materiais do que a riscos psicossociais;
- o crescimento dos afastamentos por transtornos mentais constata que o adoecimento psíquico ligado ao trabalho possui dimensão concreta e socialmente relevante;
- o reconhecimento do nexo ocupacional ainda é limitado, o que contribui para a invisibilidade institucional do sofrimento laboral;
- a hiperconectividade pode configurar tanto risco ocupacional quanto dano, a depender de sua intensidade e permanência;

- a tutela jurisdicional é importante, porém permanece desigual e fragmentada, o que impede que ela seja a única resposta ao problema.

A Seção 4 concentrou-se em converter o diagnóstico construído ao longo do trabalho em proposição concreta. A conclusão alcançada foi a de que o enfrentamento da hiperconectividade exige resposta normativa mais preventiva e integrada, capaz de situar o problema no campo da SST.

Nesse sentido, a proposta de uma norma regulamentadora especial mostra-se adequada, pois permite compreender que a conexão abusiva não representa apenas excesso de labor ou produtividade, e sim risco concreto à saúde, à dignidade e ao próprio equilíbrio da vida.

Ainda assim, a pesquisa não adota qualquer ilusão simplificadora. Uma NR, por si só, não resolverá toda a crise do trabalho digital. A informalidade, a plataformização extrema, os vínculos atípicos e as zonas de sombra regulatória continuarão a desafiar o Direito do Trabalho. Apesar disso, a construção normativa proposta tem valor importante porque impede que a disponibilidade permanente continue sendo tratada como traço inevitável, moderno ou até desejável da vida profissional contemporânea.

Em síntese, a dissertação conclui que a tecnologia não constitui, em si, o problema. O problema está no modo como ela é utilizada para ampliar controle, naturalizar a disponibilidade permanente e transferir ao trabalhador o custo do desgaste.

A crítica, portanto, não se dirige à inovação, mas à ausência de limites capazes de impedir que o trabalho ocupe todo o tempo humano. Proteger a desconexão não significa negar a tecnologia. Significa reafirmar que a técnica deve servir à vida, e não o contrário.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberización: de la iniciativa empresarial a la autogestión subordinada. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674. Disponível em: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1674>. Acesso em: 9 jul. 2025.

ALVES, Márcia Guimarães de Mello; CHOR, Dóra; FAERSTEIN, Eduardo; LOPES, Claudia de Sousa; WERNECK, Guilherme Loureiro. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 164-171, abr. 2004. DOI: 10.1590/S0034-89102004000200003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200003>. Acesso em: 31 jul. 2026.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviço na era digital. Boitempo Editorial, v. 3, f. 164, 2018. 328 p.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Boitempo Editorial, v. 3, f. 219, 2020. 438 p.

ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém**: um relato sobre a banalidade do mal. Trad. José Rubens Siqueira. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

ASSIS, Thaynara. **A Regulamentação do Teletrabalho à Luz da Lei nº 13.467/2017**: aspectos controversos da Lei frente ao Princípio da Proteção aplicado ao teletrabalhador. Editora Dialética, f. 37, 2024. 74 p.

AVINI, T.s. **Coworking Around the World**: Top Places to Stay Focused While Traveling. AgenciaBia, v. 3, f. 40, 2025. 80 p.

BAPTISTA, Margarida. **Direito à Desconexão ou Dever de Não Contactar? Reflexos nas Relações de Trabalho**. Leya, v. 1, f. 62, 2024. 124 p.

BARBOSA, Irella Borges dos Santos. **Sofrimento Psíquico e o Trabalho**. Editora Dialética, v. 3, f. 70, 2024. 139 p.

BARREIRA, Thaís Helena de Carvalho. Aspectos psicossociais do trabalho para a saúde do trabalhador em empresas-plataforma. *Revista Ciências do Trabalho*, São Paulo, n. 20, p. 1-11, out. 2021. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/282>. Acesso em: 15 set. 2025.

BAUMAN, Zygmunt. **Amor líquido**: sobre a fragilidade dos laços humanos. 2. ed. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2021. 192 p.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. 1. ed. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2021. 280 p.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade, f. 184. 2009. 367 p.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. 8 ed. Rio de Janeiro: Campus, f. 109, 1992. 217 p.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**, f. 418. 2010. 835 p.

BRANDL, Edenilson. **La guía práctica de PDCA**: cómo aplicar el ciclo PDCA para lograr sus objetivos. 1 ed. Rio do Sul: Independently published, 2023. 514 p.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3. Turma. Recurso de Revista n. RR-217600-28.2009.5.09.0303. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Diário Judicial Eletrônico. Brasília, DF, 03 de outubro de 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7. Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgamento em data inválida. Diário Judicial Eletrônico. Brasília, DF, 27 de outubro de 2017.

BRAVO, João. **Burn Out**. Casa das Letras, v. 3, f. 122, 2019. 243 p.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Editora Dialética, v. 3, f. 82, 2021. 163 p.

CARVALHO, Luciana Faria de. **O teletrabalho/home office no Poder Judiciário brasileiro**: desafios econômicos, regulatórios e socioambientais. Editora Dialética, v. 3, f. 97, 2022. 194 p.

CASTRO, Bárbara; ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; KREIN, André Eduardo Becker. O trabalho em domicílio no Brasil pré-pandemia: mudanças no setor de atividade e no perfil das/os trabalhadoras/es. **Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 39, n. 3, e53040, 2024. DOI: 10.1590/s0102-6992-20243903e53040. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-20243903e53040>. Acesso em: 21 set. 2025.

CERUTTI, Caroline. **Trabalho humano na perspectiva da indústria 4.0**. Editora Dialética, v. 3, f. 65, 2024. 130 p.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Boitempo Editorial, v. 3, f. 187, 2021. 373 p.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação Algorítmica**: há autonomia na uberização do trabalho?. Editora Dialética, v. 3, f. 120, 2021. 240 p.

CRARY, Jonathan. **24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono**. 2016.

DE NEVE, Jan-Emmanuel; KAATS, Micah; WARD, George. Workplace Wellbeing and Firm Performance. **Working Paper Series**, Wellbeing Research Centre, Oxford, jul 2024. Disponível em: doi.org/10.5287/ora-bpkbjayvk. Acesso em: 12 nov. 2025.

DEBORD, Guy. **Comentários sobre a sociedade de espetáculo**: seguido de Prefácio à quarta edição italiana de A sociedade do espetáculo, f. 23. 2010. 45 p.

DEJOURS, A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Trad. e Coord. Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994, p. 21-31.

DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Trad. Luiz Alberto Monjardim. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DEJOURS, Christophe. **O que há de melhor em nós**: trabalhar e honrar a vida. Tradução: Instituto Trabalhar. Revisão técnica da tradução: Laerte Idal Sznclwar. São Paulo: Blucher, 2025. 154 p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5 ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Editora Dublinense, v. 3, f. 71, 2017. 142 p.

DELEUZE, Gilles. **Conversações**. Editora 34, v. 1, f. 120, 2017. 240 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: Obra revista e atualizada. LTr Editora, v. 1, f. 904, 2020. 1808 p.

DE VOLTA para o futuro. Direção: Robert Zemeckis. Produção: Bob Gale e Neil Canton. Estados Unidos: Universal Pictures, 1985. 1 filme (116 min), son., color.

DIVERTIDA mente 2. Direção: Kelsey Mann. Produção: Mark Nielsen. Estados Unidos: Disney/Pixar, 2024. 1 filme (96 min), son., color.

DMITRUK, Hilda Beatriz (Org.). **Cadernos metodológicos**: diretrizes da metodologia científica. 5 ed. Chapecó: Argos, 2001. 123 p.

DURING, Elie. O que é retrofuturismo? Introdução aos futuros virtuais. **ArtePensamento**, 2013. Disponível em: <https://artepensamento.ims.com.br/item/o-que-e-retrofuturismo-introducao-aos-futuros-virtuais/>. Acesso em: 26 out. 2025.

Eurofound; OIT. **Working Anytime, Anywhere**: The Effects on the World of Work. Publications Office of the European Union and ILO. Luxembourg and Geneva, 2017. Disponível em: Acesso em: 21 abr. 2026.

FAIRWORK. ENDIVIDAMENTO E PRECARIIDADE: O RETRATO DO TRABALHO EM PLATAFORMA NO BRASIL. **RELATÓRIO FAIRWORK BRASIL 2025**, 2025. Internet Society Foundation, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2025/09/Fairwork-Brazil-Report-PT-2025-V4-FINALFINAL.pdf>. Acesso em: 7 out. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 107-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/208259>. Acesso em: 21 abr. 2026.

FERRARI, Irany *et al.* **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. Editora Ltr, f. 112, 1997. 224 p.

FONSECA, Rosa Alexandra. **A vida mobile no capitalismo de dados: narrativas de negócios digitais e a constituição do consumidor conectado**. Pimenta Cultural, v. 1, f. 122, 2020. 243 p.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho *et al.* **sofri organizacional e do trabalho**: Perspectivas teórico-práticas. Vetor Editora, v. 3, f. 199, 2022.

GAURIAU, Rosane. Riscos profissionais no trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais: riscos novos, emergentes ou intensificados? **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, DF, v. 8, n. 2, p. 140-164, jul./dez. 2022. DOI: 10.26843/relacoessociaistrabalhista.v8i2.399. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399>. Acesso em: 24 abr. 2024.

GHINI, Ernesto. Trabalho isolado: conectividade e segurança. **Revista Proteção**, Novo Hamburgo, n. 386, fev. 2024. Disponível em: <https://protecao.com.br/destaques-da-revista-protecao/artigo-conectividade-e-seguranca-ed-386/>. Acesso em: 31 jul. 2026.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. **Os condicionantes do teletrabalho potencial no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, 2023. (Texto para Discussão, 2830). Disponível em: Repositório do Conhecimento do Ipea. Acesso em: 16 jul. 2024.

GRANDO, Carolina de Moura *et al.* **Saúde mental no trabalho**: não basta o mindfulness. *OutraSaúde*. 2025. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasaude/saude-mental-no-trabalho-basta-o-mindfulness/>. Acesso em: 1 dez. 2025.

GROHMANN, Rafael (Org.). **Os laboratórios do trabalho digital**: entrevistas. São Paulo: Boitempo, 2021.

GUIRADO, Gunther Monteiro de Paula; PEREIRA, Nathalia Mendrot Pinho. Uso do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) para determinação dos sintomas físicos e psicoemocionais em funcionários de uma indústria metalúrgica do Vale do Paraíba/SP. **Cadernos Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 92-98, jan./mar. 2016. DOI: 10.1590/1414-462X201600010103. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1414-462X201600010103>. Acesso em: 25 nov. 2025.

HAIDT, Jonathan. **A geração ansiosa**: Como a infância hiperconectada está causando uma epidemia de transtornos mentais. *Companhia das Letras*, v. 2, f. 260, 2024. 520 p.

HAN, Byung-Chul. **Agonia do eros**. 1. ed. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. 96 p.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução Enio Paulo Giachini. 2 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, v. 3, f. 40, 2017. 80 p. Tradução de: Müdigkeitsgesellschaft.

IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**: esquisa

Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>. Acesso em: 10 jul. 2025.

Ipsos. ÍNDICE DE CONFIABILIDADE GLOBAL IPSOS 2023. **Global Trustworthiness Index**, out 2023. Disponível em: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-12/2023_GlobalTrustworthinessIndex.out23.pdf. Acesso em: 21 abr. 2026.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. Editora Ltr, f. 68, 2002. 136 p.

KINSELLA, Sophie. **O burnout**. Record, v. 3, f. 186, 2024. 372 p.

LANCMAN, Selma. **Saúde, trabalho e terapia ocupacional**, f. 120. 2003. 240 p.

LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **O Dano Existencial no Teletrabalho Sob a Perspectiva do Direito à Desconexão**. Editora Mizuno, v. 3, f. 113, 2024. 226 p.

LIMA, Monica Silva de. Tecnologia e precarização da saúde do trabalhador: uma coexistência na era digital. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 144, p. 153-172, maio/set. 2022. DOI: 10.1590/0101-6628.285. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.285>. Acesso em: 17 jun. 2025.

MACHADO, Sidnei (Org) *et al.* **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Clínica Direito do Trabalho (Universidade Federal do Paraná), v. 1, f. 181, 2022. 362 p.

MAGALHÃES, Anklas Ribeiro; BARROS, Vanessa Tavares de Oliveira; RUSSO, Ana Carolina. O Questionário de Copenhague (COPSOQ), segunda versão curta portuguesa, como ferramenta em avaliação ergonômica preliminar de riscos psicossociais e cognitivos. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v. 18, n. 4, p. 1-23, abr. 2025. DOI: 10.55905/revconv.18n.4-085. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/16840>. Acesso em: 18 nov. 2025.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**, Livro I, Volume I. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2006.

MATIAS, Alexandre; ARCENAU, Noah. **Vida Móvel**. São Paulo: BEÍ Editora, 2016. 224 p.

MATRIX. Direção: Lana Wachowski e Lilly Wachowski. Produção: Joel Silver. Estados Unidos; Austrália: Warner Bros. Pictures, 1999. 1 filme (136 min), son., color.

MEDEIROS, José Adelino; MEDEIROS, Lucília Atas. **O que é tecnologia**, f. 45. 1992. 90 p.

MELO, Vanessa Siqueira. **Direito Humano à Desconexão no Teletrabalho**. Editora Marco Teórico, 2023.

MIRANDA, Danilo Santos de; GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**: Do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. Edições Sesc SP, v. 3, f. 86, 2023. 172 p.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; STICCA, Marina Gregghi; ZERBINI, Thais. **Teletrabalho e a pandemia da COVID-19**. Artmed Editora, v. 1, f. 9, 2020. 18 p.

MOREIRA, Américo. **A história dos computadores**. Americo Moreira, 2023.

MOTA, Juliana Dantas. **A evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico e sua regulamentação com a reforma trabalhista**: a visão legal da mais moderna forma de trabalho. Editora Dialética, v. 3, f. 27, 2021. 53 p.

MOTA, Juliana Dantas. **A evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico e sua regulamentação com a reforma trabalhista**: a visão legal da mais moderna forma de trabalho. Editora Dialética, v. 3, f. 27, 2021. 53 p.

O EXTERMINADOR do futuro. Direção: James Cameron. Produção: Gale Anne Hurd. Estados Unidos: Orion Pictures, 1984. 1 filme (107 min), son., color.

OLDENBURG, Ray. **The Great Good Place**: Cafés, Coffee Shops, Community Centers, Beauty Parlors, General Stores, Bars, Hangouts, and how They Get You Through the Day. Paragon House Publishers, f. 187, 1988. 374 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 1919.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório**. Genebra: OIT, 1930.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização**. Genebra: OIT, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor**. Genebra: OIT, 1951.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado**. Genebra: OIT, 1957.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego**. Genebra: OIT, 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 144 sobre consultas tripartites para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho**. Genebra: OIT, 1976.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho**. Genebra: OIT, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 187 sobre o marco promocional para a segurança e a saúde no trabalho**. Genebra: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Fundamental Principles and Rights at Work**. Organização Internacional do Trabalho. 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/fundamental-principles-and-rights-work>. Acesso em: 21 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: guia prático. Genebra. Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 7 nov. 2024.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28356>. Acesso em: 25 jun. 2025.

PERES, Frederico; MASSON, Leticia Pessoa. Proposta de Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho decente na economia de plataformas. **Cadernos Fiocruz de Saúde Global e Diplomacia da Saúde**, Rio de Janeiro, n. 5, p. 72-84, abr. 2026. Disponível em: <https://cadernossaudeglobalfiocruz.net/csgf/article/view/239>. Acesso em: 18 abr. 2026.

PETERSON, Noel J. **Brain Rot**: Why You Are Losing Control Of Your Brain: How Social Media, Memes, Endless Content Are Changing the Way We Think, what We Can Do about it. Independently Published, 2025.

PORTO, Marcelo Firpo de Souza. **Análise de riscos nos locais de trabalho**: conhecer para transformar. São Paulo: Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador: Central Única dos Trabalhadores, 2000. (Cadernos de Saúde do Trabalhador).

RANGEL, Tauã Lima Verdan; SENHORAS, Elói Martins. **Escritos Jurídicos sobre o Pós-Pandemia**. Editora IOLE, v. 1, f. 71, 2023. 142 p.

REGEHR, Kaitlyn. **Nação smartphone**: Como combater a dependência digital e proteger sua família no mundo online. Vestígio Editora, v. 3, f. 74, 2026. 147 p.

SAFATLE, Vladimir; JUNIOR, Nelson da Silva; DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

SALVAGNI, Julice; VERONESE, Marília Veríssimo; FIGARO, Roseli. Plataformas digitais: o retrato contemporâneo da exploração no trabalho e os desafios à saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 50, eDSMSUBJ7, 2025. DOI: 10.1590/2317-6369/23322pt2025v50edsmsubj7. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/23322pt2025v50edsmsubj7>. Acesso em: 13 maio 2025.

SILVA, Arthur Simão Pereira da; PORSSE, Alexandre Alves; BITTENCOURT, Maurício Vaz Lobo. O déficit da previdência social no Brasil: simulações de reforma com um modelo EGC dinâmico. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 1, p. 88-133, abr. 2022. DOI: 10.38116/ppe52n1art4. Disponível em: <https://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/2108>. Acesso em: 15 out. 2025.

SILVA, Eliezer Gomes da. Direito translacional: teorias e práticas jurídicas em interface bidirecional: a proposta de um novo mestrado em Direito na UEPG. **Humanidades & Inovação**, Palmas, v. 8, n. 48, p. 236-248, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/5706>. Acesso em: 7 maio 2024.

SILVEIRA, Rafael Alcadipani da. **Michel Foucault, Poder e Análise das Organizações**. FGV Editora, v. 1, f. 88, 2004. 176 p.

SMARTLAB: Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Saúde Mental no Trabalho - Afastamentos. 2025. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/12?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 12 fev. 2026.

STOKES, Donald E. **Pasteur's Quadrant**: Basic Science and Technological Innovation. Bloomsbury Publishing USA, v. 3, f. 113, 2011. 225 p.

TÔRRES, Pollyanna Sousa Costa. **A Uberização do Trabalho na Era do Capitalismo de Plataforma**: Entre a Desregulamentação e a Proteção Constitucional. Editora Dialética, v. 3, f. 100, 2025. 200 p.

VIANA, Renata Andréa Pietro P. A importância do trabalho multidisciplinar e dos soft skills nos dias de hoje. **Arquivos de Ciências da Saúde**, São José do Rio Preto, v. 22, n. 2, p. 7-8, ago. 2015. DOI: 10.17696/2318-3691.22.2.2015.178. Disponível em: https://repositorio-racs.famerp.br/racs_ol/vol-22-2/A%20import%C3%A2ncia%20do%20trabalho%20multidisciplinar%20e%20dos%20Soft%20Skills%20nos%20dias%20de%20hoje.pdf. Acesso em: 31 jul. 2025.

VILAS-BOAS, Madalena; CERQUEIRA, Alzira. Assessing stress at work: the Portuguese version of the Job Content Questionnaire. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 16, n. 1, p. 70-77, 2017. DOI: 10.15689/ap.2017.1601.08. Disponível em: <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1601.08>. Acesso em: 5 nov. 2025.

WAINBERG, Jacques A. **Vida próxima, vida remota: pandemia e sociedade**. Editora da PUCRS, v. 3, f. 36, 2022. 71 p.

ANEXO A — NORMAS REGULAMENTADORAS

Gerais	NR-01 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS
	NR-03 - EMBARGO E INTERDIÇÃO
	NR-04 - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO
	NR-05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
	NR-07 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL
	NR-09 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS
	NR-17 - ERGONOMIA
	NR-28 - FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES
Setoriais	NR-18 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO
	NR-22 - SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO
	NR-29 - NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO
	NR-30 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO
	NR-31 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA
	NR-32 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE

Setoriais	NR-34 - CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL
	NR-36 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS
	NR-37 - SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO
	NR-38 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ATIVIDADES DE LIMPEZA URBANA E MANEJO DE RESÍDUOS SÓLIDOS
Especiais	NR-06 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI
	NR-08 - EDIFICAÇÕES
	NR-10 - SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE
	NR-11 - TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS
	NR-12 - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
	NR-13 - CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO E TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO
	NR-14 - FORNOS
	NR-15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES
	NR-16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS
	NR-19 - EXPLOSIVOS
	NR-20 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS

Especiais	NR-21 - TRABALHOS A CÉU ABERTO
	NR-23 - PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIOS
	NR-24 - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO
	NR-25 - RESÍDUOS INDUSTRIAIS
	NR-26 - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA
	NR-33 - SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS
	NR-35 - TRABALHO EM ALTURA
Revogadas	NR-02 - INSPEÇÃO PRÉVIA
	NR-27 - REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

**ANEXO B — DADOS DO GRÁFICO 10 DE CONCESSÕES DE BENEFÍCIOS
PREVIDENCIÁRIOS**

B31 — AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA PREVIDENCIÁRIO

CID					
Ano	F32	F41	F33	F31	F43
	Depressão	Ansiedade	Depressão recorrente	Transtorno bipolar	Reações ao stress grave
2015	43.027	23.546	18.328	14.127	6.843
2016	49.765	30.574	22.078	16.749	8.212
2017	44.269	29.615	21.157	16.073	7.410
2018	54.229	38.026	26.443	19.996	8.044
2019	59.068	44.002	27.176	20.345	8.175
2020	71.349	61.920	42.345	31.961	13.201
2021	46.386	45.549	23.461	19.037	7.168
2022	46.728	50.172	22.709	19.836	6.599
2023	65.142	76.355	32.094	29.974	9.651
2024	111.365	137.185	51.809	50.810	18.832

**ANEXO C — DADOS DO GRÁFICO 11 DE CONCESSÕES DE BENEFÍCIOS
PREVIDENCIÁRIOS**

B91 — AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

CID					
Ano	F32	F41	F33	F31	F43
	Depressão	Ansiedade	Depressão recorrente	Transtorno bipolar	Reações ao stress grave
2015	2.271	1.880	773	381	2.884
2016	2.546	2.394	900	400	3.614
2017	2.189	2.309	796	364	3.170
2018	2.555	2.669	954	356	3.371
2019	2.828	3.180	1.074	438	3.242
2020	1.085	1.417	370	157	1.230
2021	2.329	3.260	753	324	2.326
2022	2.176	3.464	825	419	2.295
2023	2.250	3.905	779	409	2.353
2024	2.076	4.042	733	426	2.014

ANEXO D — DADOS DA PESQUISA JURISPRUDENCIAL DO GRÁFICO 12

Sigla	Nome do tribunal	UF	Decisões
TST	Tribunal Superior do trabalho	DF	264
TRT1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	RJ	1071
TRT2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	SP	1285
TRT3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	MG	814
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	RS	524
TRT5	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	BA	324
TRT6	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	PE	203
TRT7	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	CE	120
TRT8	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região	PA/AP	70
TRT9	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região	PR	632
TRT10	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	DF/TO	76
TRT11	Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região	AM/RR	67
TRT12	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	SC	167
TRT13	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região	PB	68
TRT14	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região	RO/AC	69
TRT15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	SP	754
TRT16	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	MA	6
TRT17	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região	ES	316
TRT18	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	GO	174
TRT19	Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região	AL	21
TRT20	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	SE	41
TRT21	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região	RN	35
TRT22	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região	PI	23
TRT23	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	MT	84
TRT24	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	MS	74