DESAFIOS E DIREITOS DOS TRABALHADORES NO TELETRABALHO: O IMPACTO DA HIPERCONECTIVIDADE E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

CHALLENGES AND RIGHTS OF WORKERS IN TELEWORK: THE IMPACT OF HYPERCONNECTIVITY AND THE NEED TO REGULATE THE RIGHT TO DISCONNECT

Leandro Aurélio Gomes Martins[1]
leandro_agm@outlook.com

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar os direitos dos trabalhadores na era digital, com foco no teletrabalho, no direito à desconexão e nas implicações jurídicas decorrentes da hiperconectividade. A pesquisa investiga a ausência de uma regulamentação específica no Brasil sobre o direito à desconexão, explorando seus impactos na saúde mental, privacidade e condições de trabalho dos empregados. Além disso, aborda o monitoramento das atividades laborais por meio de tecnologias e a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Através de uma análise qualitativa e comparativa, busca-se identificar lacunas na legislação brasileira e propor soluções jurídicas para garantir a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores no ambiente digital, promovendo um equilíbrio entre as exigências do teletrabalho e a preservação do bem-estar e da privacidade dos empregados.

Palavras-chave: Teletrabalho; Direito à desconexão; Saude do trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to analyze workers' rights in the digital age, focusing on teleworking, the right to disconnect, and the legal implications arising from hyperconnectivity. The research investigates the lack of specific regulation in Brazil regarding the right to disconnect, exploring its impacts on employees' mental health, privacy, and working conditions. It also addresses the monitoring of work activities through technology and the application of the General Data Protection Law (LGPD). Through a qualitative and comparative analysis, the study seeks to identify gaps in Brazilian legislation and propose legal solutions to ensure the effective protection of workers' rights in the digital environment, promoting a balance between the demands of teleworking and the preservation of employees' well-being and privacy.

Keywords: Teleworking; Right to disconnect; Occupational health.

INTRODUÇÃO

O avanço acelerado das tecnologias digitais e a crescente digitalização dos processos de trabalho têm transformado profundamente as relações laborais em todo o mundo. No

[1] Acedêmico em Direito pela Estácio Email: leandro_agm@outlook.com

Brasil, esse cenário foi intensificado pela pandemia da COVID-19, que forçou uma adaptação emergencial das empresas ao modelo de teletrabalho. Esse fenômeno, inicialmente adotado como medida de contenção sanitária, consolidou-se como uma nova realidade para diversos setores, revelando não apenas seus benefícios, como a flexibilidade de horários e a redução de custos operacionais, mas também desafios significativos para os trabalhadores, especialmente no que se refere à preservação da saúde mental, à manutenção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e à garantia do direito à desconexão.

O teletrabalho, caracterizado pela execução das atividades laborais fora das dependências físicas da empresa, utilizando recursos tecnológicos para a comunicação e o controle das tarefas, tornou-se um modelo amplamente discutido no âmbito jurídico, social e econômico. Ainda que a Reforma Trabalhista de 2017 tenha incluído dispositivos para regulamentar essa forma de trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro carece de normas claras e específicas que enfrentem questões cruciais como a hiperconectividade, os limites da jornada de trabalho e o controle digital das atividades dos empregados. Essa lacuna legislativa gera insegurança jurídica e coloca os trabalhadores em posição de vulnerabilidade diante das novas exigências do mercado digital.

A ausência de regulamentação específica sobre o direito à desconexão é um dos aspectos mais preocupantes dessa nova dinâmica. Em um ambiente de trabalho mediado por tecnologias de comunicação instantânea e plataformas de monitoramento, os empregados frequentemente se veem obrigados a permanecer conectados além do horário contratual, atendendo a demandas que invadem seu tempo de descanso e sua vida privada. Esse fenômeno tem contribuído para o aumento de quadros de exaustão, ansiedade e outros transtornos emocionais, o que evidencia a necessidade urgente de normatizar o direito ao descanso digital como um direito trabalhista fundamental.

Além disso, o uso intensivo de ferramentas digitais para controlar e avaliar a produtividade dos trabalhadores suscita debates sobre a proteção da privacidade e o tratamento de dados pessoais no contexto laboral. A entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 – LGPD) representa um marco importante na defesa dos direitos dos titulares de dados, inclusive dos empregados. No entanto, o ambiente digital de trabalho apresenta desafios específicos, que exigem uma interpretação cuidadosa da legislação existente e, possivelmente, o desenvolvimento de normas complementares voltadas ao universo do teletrabalho.

Diante desse contexto, o presente estudo propõe-se a investigar os impactos jurídicos e sociais do teletrabalho no Brasil, com ênfase nas lacunas normativas relacionadas ao direito à

desconexão, ao controle digital do trabalho e à proteção de dados pessoais dos trabalhadores. O objetivo é analisar de forma crítica como a ausência de uma legislação específica sobre essas questões pode comprometer as condições de trabalho e o bem-estar dos profissionais, ao mesmo tempo em que se busca apontar caminhos para a construção de um marco legal mais robusto, que concilie os avanços tecnológicos com a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A relevância deste tema reside não apenas na necessidade de atualizar a legislação trabalhista frente às transformações digitais, mas também na urgência de proteger a saúde mental dos trabalhadores em um cenário de crescente exigência por produtividade e disponibilidade constante. O reconhecimento do direito à desconexão como instrumento essencial para a preservação da dignidade humana no trabalho é um passo fundamental para o fortalecimento de uma cultura laboral mais saudável, ética e sustentável.

A metodologia adotada para esta pesquisa será de caráter qualitativo, com base em análise bibliográfica e documental, incluindo legislação, doutrina, jurisprudência e relatórios de organismos nacionais e internacionais. Também será realizada uma análise comparativa entre a realidade brasileira e modelos estrangeiros, como a legislação francesa, que já incorporou o direito à desconexão em seu ordenamento. Essa abordagem permitirá uma compreensão abrangente do tema e a identificação de boas práticas que possam ser adaptadas ao contexto brasileiro.

Em suma, este estudo visa contribuir para o debate jurídico contemporâneo sobre as novas formas de trabalho, propondo uma reflexão crítica sobre a necessidade de regulamentar adequadamente o teletrabalho e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente respeitados, mesmo em um ambiente de transformações aceleradas e complexas como o que se desenha na era digital.

1. O TELETRABALHO NA ERA DIGITAL

Rosenfield diz que termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza.[1] Trata-se de modalidade de prestação de serviços realizada fora das dependências físicas da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação para a execução das atividades laborais. Esse modelo de trabalho ganhou maior relevância com a evolução das ferramentas digitais e foi impulsionado pela pandemia de COVID-19, tornando-se uma alternativa amplamente adotada

pelas empresas.[2]

No Brasil, o teletrabalho foi regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que incluiu o artigo 75-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).[3] Segundo essa legislação, o teletrabalho deve ser formalizado por contrato, especificando as atividades realizadas remotamente e a responsabilidade pelas despesas relacionadas, como equipamentos e infraestrutura.

Entre os principais impactos do teletrabalho, destaca-se a flexibilização da jornada, que, ao contrário do trabalho presencial, pode proporcionar maior autonomia ao trabalhador, mas também pode resultar em sobrecarga caso não haja um controle adequado do tempo de trabalho. Além disso, surge a preocupação com o direito à desconexão, uma vez que a hiperconectividade e a pressão para estar sempre disponível podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores, tornando essencial a regulamentação para garantir um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.[4] O monitoramento do trabalho remoto também é um ponto de atenção, pois muitos empregadores utilizam softwares para acompanhar a produtividade dos funcionários, o que levanta debates sobre privacidade e os limites do poder diretivo das empresas. Por fim, a proteção de dados e a segurança da informação ganham relevância com a digitalização das relações de trabalho, exigindo maior cuidado no tratamento e armazenamento de dados sensíveis dos trabalhadores, conforme estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – Lei nº 13.709/2018.[5]

É importante destacar que essa modalidade de trabalho, embora traga diversas vantagens, também apresenta desafios significativos que precisam ser abordados de forma adequada para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.[6]

O teletrabalho é uma realidade que veio para ficar, especialmente após a pandemia de COVID-19, quando muitas empresas adotaram o modelo remoto como alternativa ao trabalho presencial. A flexibilização da jornada pode ser vista como um benefício, proporcionando

---

[2] ROSENFIELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho, 2011 Disponível em: https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?format=pdf&lang=pt Acesso em: 12/05/2025

[3] **BRASIL.** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: www.planalto.gov.br.

[4] SCIELO. **Trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy. Acesso em: 14 fev. 2025

[5] BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 14/12/2024.

[6] PONTOTEL. **Trabalho remoto: o que diz a lei e como aderir a este modelo!** Disponível em: https://www.pontotel.com.br/trabalho-remoto/. Acesso em: 14 fev. 2025.

mais autonomia ao trabalhador, mas também pode gerar riscos, como a dificuldade em estabelecer limites claros entre a vida pessoal e profissional. A ausência de horários fixos de entrada e saída pode levar à excessiva carga de trabalho, com jornadas sendo estendidas para além do tempo previsto, prejudicando o descanso e o bem-estar do empregado.[7]

A questão do direito à desconexão ganha relevância, pois a hiperconectividade – a constante necessidade de estar disponível por meio de e-mails, mensagens instantâneas e chamadas de vídeo – pode levar a uma pressão psicológica constante. A regulamentação do direito à desconexão se faz urgente para que os trabalhadores possam desligar-se do trabalho ao final do expediente, sem o risco de serem cobrados ou monitorados, preservando sua saúde mental.

Outro ponto de atenção refere-se ao monitoramento do trabalhador, que se torna uma prática comum no teletrabalho. O uso de softwares de monitoramento pode ser uma ferramenta eficaz para os empregadores, mas levanta sérias questões sobre privacidade, autonomia do trabalhador e o limite do poder diretivo da empresa. A regulamentação sobre o uso de tecnologias de monitoramento deve ser mais clara e equilibrada, respeitando o direito à intimidade e à privacidade do empregado.[8]

Finalmente, com a digitalização das relações de trabalho, a proteção de dados se torna um aspecto fundamental. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) impõe às empresas a responsabilidade de garantir a segurança e confidencialidade dos dados pessoais dos trabalhadores, como dados bancários e de saúde, que são frequentemente coletados no ambiente de trabalho remoto. As empresas devem adotar práticas rigorosas de segurança da informação para evitar vazamentos e garantir que os dados sejam usados apenas para os fins estabelecidos no contrato de trabalho.[9]

Portanto, embora o teletrabalho ofereça flexibilidade e autonomia, é crucial que sejam estabelecidas normas claras para proteger os trabalhadores, garantindo um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, respeitando sua privacidade, sua saúde mental e a segurança dos dados pessoais.[10] A legislação brasileira precisa avançar em áreas como o direito à

[7] IPEA. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/07/trabalho-remoto-no-brasil-em-2020-sob-a-pandemia-do-covid-19-quem-quantos-e-onde-estao/. Acesso em: 14 fev. 2025.
[8] IPEA. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/07/trabalho-remoto-no-brasil-em-2020-sob-a-pandemia-do-covid-19-quem-quantos-e-onde-estao/. Acesso em: 14 fev. 2025
[9]SCIELO. **Trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy. Acesso em: 14 fev. 2025.
[10] Nesse sentido: PONTOTEL. Trabalho remoto: o que diz a lei e como aderir a este modelo! Disponível em: https://www.pontotel.com.br/trabalho-remoto/. Acesso em: 14 fev. 2025.

desconexão e o monitoramento digital, para que o modelo de trabalho remoto seja sustentável e benéfico para ambas as partes.[11]

2. DIREITO À DESCONEXÃO E SEUS DESAFIOS

O direito à desconexão refere-se à garantia de que o trabalhador possa se desligar completamente de suas atividades laborais fora do horário de expediente, sem sofrer pressões ou represálias por parte do empregador.[12] O direito à desconexão é de preocupação mundial e em razão deste fenômeno que atinge todos os países, o presente estudo se faz de extrema importância e necessidade para que se entenda a urgência de regulamentação deste "novo" direito fundamental do trabalhador, que vem sendo descumprido sob diversos pretextos[13] Esse conceito surgiu como resposta à crescente digitalização do trabalho e ao uso excessivo de dispositivos tecnológicos, que ampliaram a disponibilidade dos trabalhadores além do horário convencional.

viola o Princípio da Ofensividade – pois, apesar da ocorrência de um dano, não há punição correspondente.

Dessa forma, as infrações cometidas por grandes empresas contra os interesses sociais evidenciam a necessidade e a importância de uma previsão legislativa que permita sua punição pelo Direito Penal. A atual falta de penalização para pessoas jurídicas contribui para a perpetuação de práticas ilícitas, devido ao já mencionado requisito da culpabilidade.

Nas palavras de Jorge Luiz :

> A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fato determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado

[11]**rojeto de Lei nº 6.038/2016**. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg getter/documento?disposition=inline&dm=8871640&ts=1598305428941. Acesso em: 14 fev. 2025.
[12] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio**. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-defende-melhor-prote%C3%A7%C3%A3o-para-trabalhadores-em-domic%C3%ADlio.
[13] Almeida, Almiro Eduardo de, Severo; Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho- 2.ed.-São Paulo: LTR, 2016, pág. 37.

pela evolução tecnológica.[14]

Na prática, o direito à desconexão busca preservar a saúde mental e o bem-estar do trabalhador, prevenindo problemas como estresse, fadiga excessiva e burnout. Países como França e Espanha já possuem legislação específica sobre o tema. A França, por exemplo, introduziu o direito à desconexão na Lei El Khomri de 2017[15], que obriga empresas com mais de 50 funcionários a estabelecer regras para limitar comunicações fora do horário de trabalho.

No Brasil, não há uma norma específica que regulamente o direito à desconexão.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a Reforma Trabalhista de 2017, trouxe dispositivos sobre o teletrabalho (artigos 75-A a 75-E)[16], mas sem prever expressamente mecanismos que protejam os trabalhadores da hiperconectividade. Além disso, a CLT determina que a jornada deve ser respeitada, mas a realidade do trabalho remoto muitas vezes ignora essa regra, já que muitos empregados sentem-se pressionados a responder mensagens e e-mails fora do horário de expediente.

A ausência de regulamentação tem gerado debates no Poder Judiciário, que já reconheceu casos em que trabalhadores foram acionados fora do expediente e, por isso, tiveram direito ao pagamento de horas extras, como aconteceu no processo nº [RR-1000123-89.2017.5.02.0319][17]. No entanto, a falta de uma norma específica ainda causa insegurança jurídica.

A falta de uma normativa específica no Brasil sobre o direito de desconexão suscita dúvidas sobre a adequação das leis laborais à realidade do teletrabalho e ao cenário da era digital. O modelo de trabalho à distância, apesar de ser uma opção benéfica em várias situações, também apresenta desafios ligados ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional,

[14] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003, fonte: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf

[15] SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003, fonte: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf

[16] BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, (artigos 75-A a 75-E). *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14/02/2024.

[17] JUSBRASIL. **Celular da Empresa Fora do Horário de Trabalho: Uma Questão Complexa e Controversa no Direito do Trabalho.** Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/fico-com-celular-da-empresa-alem-do-expediente-tenho-direito-a-hora-extra/1962890638#:~:text=podem%20ser%20devidas.-,Principais%20Decis%C3%B5es%20Judiciais%20e%20Argumentos,relacionado%20%C3%A0s%20atividades%20do%20empregado. Acesso em: 14/02/2024.

particularmente em épocas de hiperconectividade. A ausência de uma legislação clara expõe os trabalhadores a riscos, sem as garantias necessárias de que sua carga horária será cumprida, particularmente quando são pressionados a atender demandas fora do horário de trabalho.[18]

A exigência de estar sempre acessível é um dos maiores perigos do trabalho remoto, onde os funcionários frequentemente se veem obrigados a responder e-mails ou atender chamadas em horários fora do habitual, o que pode resultar em uma sobrecarga de trabalho excessiva. Este contexto pode levar a problemas emocionais e físicos, tais como estresse, exaustão crônica e burnout, um estado cada vez mais frequente entre os trabalhadores que trabalham à distância. Contudo, dado que a CLT não menciona explicitamente esse direito, cada sentença judicial sobre o assunto acaba sendo uma resposta pontual, sem que haja um padrão para assegurar a desconexão de maneira eficaz e completa.[19]

Assim, apesar do reconhecimento judicial de situações de hiperconectividade representar um progresso, a ausência de uma legislação específica e completa no Brasil ainda representa um grande déficit. É crucial estabelecer uma norma precisa sobre o direito à desconexão, juntamente com orientações sobre a utilização de tecnologias no trabalho à distância, para salvaguardar a saúde mental do empregado e promover um ambiente de trabalho mais saudável e harmonioso.

2.2 CONSEQUÊNCIAS DA HIPERCONECTIVIDADE NA SAÚDE DO TRABALHADOR.

De acordo co autores do artigo Hyperconnectivity And The Right To Disconnection Trata-se de uma revolução digital, inclusivamente no mundo profissional, associada à internet, ao *cloud computing* (tecnologia que permite o uso remoto de recursos da computação por meio da conectividade da Internet) e a novas formas de prestar trabalho.[20]

Assim, entende-se como hiperconectividade o estado de estar constantemente

[18] Nesse sentido: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003, fonte: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf

[19]Nesse sentido: JUSBRASIL. Celular da Empresa Fora do Horário de Trabalho: Uma Questão Complexa e Controversa no Direito do Trabalho. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/fico-com-celular-da-empresa-alem-do-expediente-tenho-direito-a-hora-extra/1962890638#:~:text=podem%20ser%20devidas.-,Principais%20Decis%C3%B5es%20Judiciais%20e%20Argumentos,relacionado%20%C3%A0s%20atividades%20do%20empregado. Acesso em: 14/02/2024

[20] Carrilho S, Gabriel H, Braekel J, Pereira S, Amaral T. Hiperconectividade e Direito à Desconexão. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 2023, 15, e0397. DOI: 10.31252/RPSO.03.06.2023 Disponpivel em: https://www.rpso.pt/hiperconectividade-e-direito-a-desconexao/. Acesso em: 14/02/2024.

conectado à internet e às tecnologias digitais, como e-mails, aplicativos de mensagens e redes sociais. No contexto do trabalho, isso significa que o trabalhador permanece disponível para seu empregador e colegas, muitas vezes além do horário de expediente. A integração dessas tecnologias no ambiente de trabalho, principalmente com o aumento do teletrabalho, trouxe muitos benefícios, como a flexibilidade e a redução de custos operacionais. No entanto, também trouxe desafios sérios à saúde física e mental dos trabalhadores.

Ainda de acordo com os autores do artigo Hiporconectividade e Direito a desconexão:

> Os riscos psicossociais podem ser causados por uma variedade defatores. Alguns podem ser intuitivos, enquanto que outros podem exigir uma análise cuidadosa para serem identificados como fatores causais subjacentes. É necessário um processo de gestão contínuo e, para que este seja eficaz, é importante entender os fatores causais subjacentes antes de definir as intervenções.[21]

A constante demanda por respostas rápidas a mensagens de trabalho, e-mails e outras notificações pode gerar uma sensação de estar sempre "ligado". Esse estado de alerta contínuocontribui para níveis elevados de estresse, ansiedade e até burnout. A pressão para estar disponível a qualquer momento pode levar a uma sobrecarga de trabalho emocional e cognitiva. A falta de uma fronteira clara entre o ambiente profissional e o pessoal dificulta o desligamento adequado ao final do expediente. O trabalhador sente a pressão de responder a mensagens e e-mails fora do horário de trabalho, o que pode prejudicar sua capacidade de relaxar e se recuperar para o próximo dia de trabalho. Essa situação pode levar à exaustão, diminuindo a produtividade e a qualidade de vida.

A exposição prolongada a dispositivos eletrônicos pode levar a problemas físicos, como dor nas costas, nos ombros e nas mãos devido à postura inadequada durante o trabalho. Além disso, o aumento do tempo diante das telas pode causar cansaço ocular, dor de cabeça e até distúrbios no sono, devido à luz azul emitida pelos dispositivos. A falta de pausas para se alongar e descansar também agrava esses problemas.

Uma publicação realizada na secretaria municipal de saude, dia que a constante conexão, especialmente à noite, interfere no ritmo circadiano do trabalhador, prejudicando a qualidade

[21] Carrilho S, Gabriel H, Braekel J, Pereira S, Amaral T. Hiperconectividade e Direito à Desconexão. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 2023, 15, e0397. DOI: 10.31252/RPSO.03.06.2023 Disponpivel em: https://www.rpso.pt/hiperconectividade-e-direito-a-desconexao/. Acesso em: 14/02/2024.

do sono. O uso de dispositivos digitais antes de dormir pode afetar a produção de melatonina, hormônio responsável pela regulação do sono, resultando em insônia e fadiga.[22]

De acordo com Fracinara e Delcir, essa stuação pode configurar Burnout. “Burnout é uma palavra inglesa utilizada para se referir a algo que deixou de funcionar por exaustão. É um problema que atinge profissionais de serviço, principalmente os cuidadores, em que a oferta do cuidado ou serviço frequentemente ocorre em situações de mudanças emocionais.”[23] A pressão para estar sempre disponível e realizar múltiplas tarefas simultaneamente pode levar à síndrome de burnout, caracterizada por como exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. Trabalhadores em cargos de liderança ou funções que exigem constante tomada de decisões estão mais sscetíveis a essa condição, que pode resultar em afastamento por problemas de saúde mental.

É essencial que empregadores e trabalhadores busquem estratégias para mitigar os efeitos negativos da hiperconectividade. Tais como: Estabelecer limites claros de horário de trabalho, com políticas de desconexão que respeitem o tempo pessoal do trabalhador, incentivar pausas regulares e o uso de ergonomia adequada durante o trabalho remoto, fomentar uma cultura organizacional que valorize o bem-estar, a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho e implementação de programas de gestão do estresse e apoio psicológico.

3. MONITORAMENTO DO TRABALHADOR NOS LIMITES LEGAIS

Falando em direito do trabalhador na era digtal não tem como desconsiderar monitoramento do trabalhador se tornou uma prática cada vez mais comum no ambiente de trabalho, especialmente com o crescimento do teletrabalho e a integração das tecnologias digitais nas relações laborais. Empresas utilizam diferentes ferramentas para acompanhar o desempenho, produtividade e até a localização de seus empregados, como softwares de

[22] **CAPITAL, São Paulo.** Saiba como o uso de eletrônicos pode prejudicar o seu sono. *São Paulo, SP: Governo do Estado de São Paulo*, 2025. Disponível em: https://capital.sp.gov.br/web/saude/w/noticias/331891?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 14 fev. 2025.

[23] Pêgo, Delcir Rodrigues; Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Instituto de Educação Continuada. Programa de Pós-Graduação em Clínica Psicanalítica nas Instituições de Saúde. Belo Horizonte. BR. Disponível em: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-793661 Acesso em : 14/02/2024.

monitoramento de atividades no computador, vigilância por câmeras e controle de tempo.[24]

Porém, o uso dessas tecnologias levanta questões sobre os limites legais, principalmente em relação à privacidade e ao direito à intimidade do trabalhador.[25] No Brasil, a legislação que regula o monitoramento do trabalhador é limitada, mas há normas importantes a serem consideradas, como o artigo 5º da Constituição Federal garante o direito à privacidade e à intimidade dos cidadãos.[26] Embora esse direito seja protegido, o monitoramento no ambiente de trabalho não é proibido, desde que seja realizado de forma proporcional e com respeito à dignidade do trabalhador. A utilização de ferramentas para acompanhar o desempenho deve estar alinhada com a legislação trabalhista e com os direitos fundamentais do trabalhador.[27]

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017[28], abordou o teletrabalho, mas não trouxe regulamentações específicas para o monitoramento eletrônico dos trabalhadores. A Reforma possibilitou a flexibilização de jornadas e o aumento do controle por parte do empregador, sem, no entanto, regulamentar como esse monitoramento deve ser feito.

O monitoramento constante, especialmente em home office, pode ser interpretado como uma forma de assédio moral. Quando os empregadores sobrecarregam seus funcionários com vigilância excessiva, forçando-os a atingir metas irrealistas ou criando um ambiente de desconfiança, isso pode gerar sofrimento emocional e, consequentemente, ensejar a responsabilização da empresa.[29]

O monitoramento do trabalhador, especialmente no contexto da era digital, deve ser feito com atenção aos limites legais impostos pela Constituição, pela CLT e pela LGPD. O

---

[24] **COSTA, Alexandre.** Monitoramento de funcionários: limites legais e boas práticas para empregadores. *Capital Digital*, 2024. Disponível em: https://capitaldigital.com.br/monitoramento-de-funcionarios-limites-legais-e-boas-praticas-para-empregadores/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 14 fev. 2025.

[25] **SANTOS, Juliana.** Monitoramento eletrônico no home office: limites legais para a privacidade do trabalhador. *Teixeira Fonseca Advocacia*, 2024. Disponível em: https://teixeirafonsecaadvocacia.com.br/monitoramento-eletronico-no-home-office-limites-legais-para-a-privacidade-do-trabalhador/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 14 fev. 2025.

[26] BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: [s.n.], 1988. Art. 5º

[27] **BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Brasília: Senado Federal*, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 fev. 2025.

[28] **BRASIL.** Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Rio de Janeiro: Departamento de Imprensa Nacional*, 1943. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10715727/clt. Acesso em: 14 fev. 2025.

[29] **YARA, Fátima.** Monitoramento no local de trabalho: até que ponto é permitido? *Think Work Lab*, 2024. Disponível em: https://thinkworklab.com/artigos/monitoramento-no-local-de-trabalho-yara/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 14 fev. 2025.

direito à privacidade e a dignidade humana precisam ser respeitados, e o uso de tecnologias de vigilância deve ser proporcional, transparente e sempre com o consentimento do trabalhador, garantindo que o ambiente de trabalho não se torne excessivamente controlador.

4. ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Nesse sentido de tele trabalho e hipeconectividade o assédio moral no ambiente de trabalho se torna um tema de grande relevância e complexidade, e com a ascensão do teletrabalho esse problema ganhou uma nova configuração. No contexto digital, o assédio moral pode se manifestar de formas diferentes das tradicionais, especialmente devido à constante vigilância e pressão por resultados.

O trabalhador pode ser constantemente sobrecarregado com atividades, metas ou prazos que são inviáveis, gerando estresse e ansiedade. Além disso, o uso de e-mails, mensagens instantâneas ou videoconferências para ofender, humilhar ou desqualificar o trabalhador, pode configurar uma forma de assédio moral. Muitas vezes, a comunicação é impessoal e direta, o que dificulta a percepção do abuso.[30]

Em ambientes virtuais, o trabalhador pode ser deliberadamente excluído de grupos de trabalho, reuniões ou tomadas de decisão, resultando em um isolamento que prejudica sua autoestima e integração à equipe.

A empresa faz uso de ferramentas de monitoramento excessivo do trabalho, como sistemas que rastreiam a atividade do empregado, pode ser uma forma de assédio moral. O controle constante pode gerar um ambiente de desconfiança e ansiedade.

A cobrança de tarefas em horários inadequados, como fora do expediente ou em finais de semana, é uma prática que, além de configurar assédio, pode prejudicar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador.[31]

4.1 DIFICULDADES NA COMPROVAÇÃO E MEDIDAS PREVENTIVAS

A comprovação do assédio moral no teletrabalho apresenta desafios específicos,

[30] **OLIVEIRA, Carlos.** Assédio moral no teletrabalho: impactos e desafios no contexto digital. *Revista de Direito e Tecnologia*, v. 10, n. 2, p. 145-162, 2024. Disponível em: https://www.revistadireitoetecnologia.com/artigo-assedio-moral-no-teletrabalho. Acesso em: 14 fev. 2025.

[31] S**ILVA, Maria.** As formas de assédio moral no home office e as implicações para a saúde mental do trabalhador. *Jornal de Psicologia Organizacional*, v. 15, n. 3, p. 205-222, 2024. Disponível em: https://www.psicologiaorganizacional.com/assédio-moral-home-office. Acesso em: 14 fev. 2025.

como por exemplo a falta de evidência físicas, uma vez que no ambiente digital, é mais difícil encontrar provas tangíveis do assédio, como testemunhas ou documentos físicos. Muitas vezes, as agressões acontecem verbalmente ou por meio de mensagens instantâneas que podem ser facilmente apagadas.

O tom de uma mensagem de texto ou e-mail pode ser interpretado de diversas maneiras,dificultando a comprovação de que houve realmente uma intenção de humilhar ou prejudicar o trabalhador.

Apesar de existir uma legislação que trata do assédio moral, não há normas claras que abordem o assédio especificamente no contexto do teletrabalho, o que pode gerar insegurança jurídica para as vítimas e dificuldades na aplicação das leis.

5. A PROBLEMATICA DO DIREITOS DOS TRABALHADORES NA ERA DIGITAL

Como notamos, a era digital alterou significativamente o cenário laboral, introduzindo novos métodos de organização e realização das atividades profissionais, destacando-se o teletrabalho como uma das principais inovações. Contudo, essa mudança para o trabalho à distância e digital apresentou desafios relacionados à salvaguarda dos direitos dos empregados, particularmente no que diz respeito ao direito de desconexão, ao monitoramento excessivo e ao assédio moral.

A prática do teletrabalho se estabeleceu como importante, impulsionada pela pandemia e pela transformação digital das relações laborais. No entanto, apesar de oferecer benefícios como flexibilidade e redução do tempo de deslocamento, o trabalho à distância também expandiu os limites entre a vida pessoal e a profissional. Assim, surgiram questões críticas acerca da salvaguarda dos direitos laborais. Um dos maiores obstáculos no trabalho remoto é assegurar a liberdade de desconexão, isto é, o direito do empregado de não ser pressionado ou monitorado fora do seu horário de trabalho, com o objetivo de proteger sua saúde mental e seu bem-estar. Apesar de a lei brasileira não prever explicitamente o direito à desconexão.

A falta de uma legislação brasileira específica sobre desconexão cria um vazio legal, expondo o empregado ao excesso de trabalho e ao esgotamento físico, causados pela pressão para estar sempre disponível.

Outro aspecto crucial da era digital é o monitoramento do empregado, particularmente no regime de teletrabalho. A utilização de tecnologias para medir a produtividade, gerir o tempo de trabalho e supervisionar tarefas pode, frequentemente, ser exagerada, resultando em um

ambiente de trabalho estressante.

Ademais, a ausência de uma regulamentação precisa sobre a aplicação de tecnologias de vigilância nas relações laborais no Brasil dificulta aos trabalhadores identificar até que ponto seus direitos à privacidade e intimidade estão sendo garantidos, o que intensifica a incerteza jurídica.

A proteção legal dos empregados na era digital ainda é restrita. Apesar do Brasil possuir uma legislação laboral sólida, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as reformas recentes, não existe uma regulamentação específica para as questões ligadas ao teletrabalho e aos direitos digitais dos empregados. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) estabelece algumas orientações para a salvaguarda de dados pessoais, porém não se aprofunda nas particularidades do monitoramento e controle no contexto digital.

A era digital trouxe benefícios e desafios para o mundo do trabalho, e, para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente protegidos, é imprescindível que o ordenamento jurídico brasileiro acompanhe as transformações tecnológicas. O teletrabalho, a hiperconectividade e o monitoramento digital exigem uma análise crítica e o desenvolvimento de normas específicas que garantam um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção da dignidade do trabalhador. As questões do direito à desconexão e da proteção contra assédio moral no ambiente digital são fundamentais para assegurar que o trabalho remoto seja uma prática saudável e respeitosa para todos os envolvidos.

A era digital trouxe vantagens e desafios para o ambiente laboral. Para garantir a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores, é crucial que o sistema jurídico brasileiro esteja em sintonia com as mudanças tecnológicas. O trabalho remoto, a hiperconectividade e a supervisão digital requerem uma avaliação crítica e a criação de regras específicas que assegurem um equilíbrio entre o avanço tecnológico e a salvaguarda da dignidade do empregado. O direito à desconexão e a proteção contra o assédio moral no meio digital são essenciais para garantir que o trabalho à distância seja uma prática saudável e respeitosa para todos os participantes.

5.1 POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Para lidar com os desafios da era digital, especialmente no contexto do teletrabalho, é fundamental a implementação de soluções jurídicas, organizacionais e sociais que assegurem a proteção dos direitos dos trabalhadores. A transformação digital impõe a necessidade de adaptação das leis trabalhistas, a fim de refletir as novas realidades do ambiente de trabalho,

promovendo um equilíbrio entre as inovações tecnológicas e a preservação da saúde física e mental dos empregados.

Uma das questões mais premente na atualidade é o reconhecimento e formalização do direito à desconexão no ordenamento jurídico brasileiro. Em um cenário onde o trabalho remoto se torna cada vez mais comum, especialmente após a pandemia de COVID-19, é crucial estabelecer, por meio de legislação específica, limites claros sobre o horário de trabalho e o uso das tecnologias de comunicação. As fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal tendem a se diluir, o que coloca em risco o bem-estar emocional e físico dos trabalhadores, que se veem constantemente disponíveis, mesmo fora de seu horário de expediente. A desconexão, portanto, deve ser encarada como um direito fundamental, assegurado por uma norma legal que defina, de maneira clara, os limites para o uso de dispositivos eletrônicos e para o envio de comunicações relacionadas ao trabalho fora do horário estabelecido. Tal regulamentação não apenas visa garantir a preservação da saúde mental dos trabalhadores, mas também prevenir o fenômeno do burnout, cada vez mais comum no ambiente digital de trabalho.

Além disso, é necessário que as organizações adotem políticas transparentes de monitoramento, que definam com clareza as ferramentas utilizadas para medir a produtividade dos empregados. O uso de tecnologias de monitoramento, como sistemas de rastreamento de atividades, deve ser realizado de forma ética e respeitosa, sem violar a privacidade dos trabalhadores ou impôr um controle excessivo sobre suas ações. A coleta de dados para fins de avaliação de desempenho deve ser conduzida com a máxima transparência, garantindo que os empregados estejam cientes das práticas adotadas pela empresa e possam, inclusive, questionar a forma como seus dados estão sendo utilizados. Esse controle digital, se realizado sem as devidas cautelas, pode não apenas violar direitos fundamentais, mas também gerar um ambiente de trabalho opressor, o que é inadmissível em uma sociedade que preza pela dignidade humana e pela liberdade de seus trabalhadores.

As empresas também devem buscar estratégias de comunicação saudável e respeitosa no ambiente virtual, promovendo a transparência nas interações online e combatendo práticas de assédio moral. O trabalho remoto pode facilitar a disseminação de comportamentos abusivos, uma vez que a distância física pode criar uma falsa sensação de anonimato. Portanto, é necessário que as organizações implementem treinamentos e políticas de conscientização, que orientem sobre as boas práticas no ambiente virtual, prevenindo situações de assédio moral, discriminação e abuso de poder. Além disso, deve haver canais de denúncia acessíveis, onde os trabalhadores possam relatar comportamentos inadequados sem

receio de represálias. O respeito à privacidade, à dignidade e ao direito à desconexão são elementos essenciais para a criação de um ambiente de trabalho saudável, que considere o bem-estar do empregado e, ao mesmo tempo, as necessidades da empresa.

A implementação de tais medidas não se restringe apenas à formalização de políticas internas, mas também deve ser acompanhada de uma revisão das normas legais que regem as relações de trabalho no Brasil. A legislação atual, embora tenha avançado em alguns aspectos, ainda carece de adequação às novas formas de trabalho, especialmente no que se refere ao teletrabalho, ao controle digital de atividades e à proteção de dados pessoais. A criação de um marco legal específico para o teletrabalho, que contemple aspectos como a jornada de trabalho, o direito à desconexão e a proteção da privacidade, é uma medida imprescindível para garantir a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores nesse novo contexto. Além disso, a legislação deve prever mecanismos de fiscalização eficientes, para assegurar que as empresas cumpram com as normas estabelecidas e que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente respeitados.

Em síntese, a adaptação das leis trabalhistas à realidade digital não deve ser vista apenas como uma necessidade, mas como uma obrigação ética e jurídica do Estado e das empresas. O teletrabalho trouxe consigo uma série de benefícios, mas também impôs desafios que precisam ser enfrentados com urgência. A criação de um ambiente de trabalho equilibrado, onde a tecnologia seja aliada do trabalhador e não um fator de exploração ou desgaste, depende da implementação de políticas claras de desconexão, da adoção de práticas transparentes de monitoramento e da promoção de um ambiente de respeito e inclusão. Nesse sentido, é essencial que os esforços sejam concentrados na criação de um marco regulatório robusto, que atenda às demandas da era digital, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam sempre priorizados, independentemente do avanço das tecnologias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade do trabalho passou por profundas transformações com o avanço das tecnologias da informação e da comunicação, e essa mudança foi ainda mais acelerada pelo contexto da pandemia de COVID-19, que impulsionou a adoção do teletrabalho em larga escala. Diante dessa nova configuração, tornou-se evidente a necessidade de repensar as normas jurídicas que regem as relações de trabalho, de modo a garantir que os direitos dos trabalhadores não sejam negligenciados frente à crescente digitalização e flexibilização da jornada laboral.

Ao longo deste trabalho, foi possível observar que o teletrabalho, embora ofereça

vantagens como economia de tempo com deslocamentos, aumento da autonomia e maior flexibilidade na gestão das atividades, também impõe desafios significativos. Entre os principais obstáculos identificados estão a dificuldade de delimitação clara entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, a sensação de constante vigilância por meio de ferramentas digitais de monitoramento, e os riscos à saúde mental do trabalhador, como a exaustão emocional, o estresse crônico e o burnout.

A análise evidenciou que, mesmo com os avanços trazidos pela Reforma Trabalhista de 2017, que inseriu o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda persiste uma lacuna normativa quanto à proteção do direito de desconexão. Em outras palavras, a legislação brasileira ainda não dispõe de mecanismos eficazes para assegurar que os trabalhadores tenham o direito de se desligar completamente das obrigações laborais fora do expediente, o que contribui para a hiperconectividade e a precarização das condições de trabalho no ambiente digital.

Neste sentido, torna-se imperioso o desenvolvimento de uma regulamentação específica sobre o direito à desconexão, que funcione como instrumento de garantia da saúde física e mental dos trabalhadores e que esteja alinhada aos princípios fundamentais do direito do trabalho, especialmente o da dignidade da pessoa humana e o da valorização do trabalho. Exemplos de países que já regulamentaram esse direito, como França e Espanha, servem de referência para que o Brasil avance na formulação de normas que protejam os trabalhadores diante da intensificação da cultura da disponibilidade permanente.

Além disso, outro ponto de destaque refere-se à supervisão remota e à proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) representa um importante marco na defesa da privacidade, mas sua aplicação ao contexto do trabalho remoto ainda carece de definições claras quanto aos limites da coleta, armazenamento e uso das informações dos trabalhadores pelas empresas. É necessário que a implementação das tecnologias no ambiente de trabalho ocorra com transparência e respeito aos direitos fundamentais, evitando práticas abusivas ou discriminatórias.

Assim, pode-se concluir que o futuro do trabalho exige não apenas a modernização da legislação, mas também o fortalecimento do diálogo entre os diversos atores sociais envolvidos Estado, empregadores, trabalhadores, sindicatos e sociedade civil. A construção de um ambiente de trabalho remoto sustentável requer políticas públicas inclusivas, mecanismos de fiscalização eficazes, investimento em saúde ocupacional e uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Portanto, é urgente e imprescindível que o Brasil avance na formulação de um marco

normativo que enfrente os desafios trazidos pela digitalização das relações laborais, assegurando que a inovação tecnológica não se transforme em instrumento de exploração ou violação de direitos. O trabalho remoto não deve ser sinônimo de vulnerabilidade, mas sim uma oportunidade de transformar positivamente as formas de produção e organização do trabalho, desde que baseado em princípios de justiça social, equidade e respeito à condição humana do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto**. Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016. p. 37.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Departamento de Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10715727/clt. Acesso em: 14 fev. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília**, DF: [s.n.], 1988. Art. 5º.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, (artigos 75-A a 75-E). **Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14/02/2024.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet**). Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 14/12/2024.

CARRILHO, S.; GABRIEL, H.; BRAEKEL, J.; PEREIRA, S.; AMARAL, T. Hiperconectividade e direito à desconexão. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online**, v. 15, e0397, 2023. DOI: 10.31252/RPSO.03.06.2023. Disponível em: https://www.rpso.pt/hiperconectividade-e-direito-a-desconexao/. Acesso em: 14/02/2024.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 414-418.

IPEA. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/07/trabalho-remoto-no-brasil-em-2020-sob-a-pandemia-do-covid-19-quem-quantos-e-onde-estao/. Acesso em: 14 fev. 2025.

JUSBRASIL. **Celular da empresa fora do horário de trabalho: uma questão complexa e controversa no direito do trabalho**. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/fico-com-celular-da-empresa-alem-do-expediente-tenho-direito-a-hora extra/1962890638#:~:text=podem%20ser%20devidas.-,Principais%20Decis%C3%B5es%20Judiciais%20e%20Argumentos,relacionado%20%C3%A0s%20atividades%20do%20empregado. Acesso em: 14 fev. 2024.

NAPRÁTICA. **O que é trabalho remoto? E qual a diferença com home office?** Disponível em: https://www.napratica.org.br/qual-a-diferenca-entre-trabalho-remoto-e-home-office/. Acesso em: 14 fev. 2025.

OLIVEIRA, Carlos. Assédio Moral No Teletrabalho: Impactos E Desafios No Contexto Digital. **Revista de Direito e Tecnologia**, v. 10, n. 2, p. 145-162, 2024. Disponível em: https://www.revistadireitoetecnologia.com/artigo-assedio-moral-no-teletrabalho. Acesso em: 14 fev. 2025.

PÊGO, Delcir Rodrigues; Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais. Instituto de Educação Continuada. **Programa de Pós-Graduação em Clínica Psicanalítica nas Instituições de Saúde**. Belo Horizonte, BR. Disponível em: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-793661. Acesso em: 14/02/2024.

PONTOTEL. **Trabalho Remoto: O Que Diz A Lei E Como Aderir A Este Modelo**!. Disponível em: https://www.pontotel.com.br/trabalho-remoto/. Acesso em: 14 fev. 2025.

SCIELO. **Trabalho Remoto No Contexto Da Pandemia De COVID-19.** Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy. Acesso em: 14 fev. 2025.

SANTOS, Juliana. **Monitoramento Eletrônico No Home Office: Limites Legais Para A Privacidade Do Trabalhador.** Teixeira Fonseca Advocacia, 2024. Disponível em: https://teixeirafonsecaadvocacia.com.br/monitoramento-eletronico-no-home-office-limites- legais-para-a-privacidade-do-trabalhador/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 14 fev. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito À Desconexão Do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf. Acesso em: 14 fev. 2024.

UOL. **França Incorpora Direito A Se Desconectar Fora Do Horário De Trabalho**. Economia, 1 jan. 2017. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/efe/2017/01/01/franca-incorpora-direito-a-se- desconectar-fora-do-horario-de trabalho.htm#:~:text=Na%20conhecida%20como%20%22lei%20El%20Khomri%22%2C%20pelo,ter%20um%20impacto%20na%20sa%C3%BAde%20dos%20trabalhadores%22. Acesso em: 14/02/2024.

YARA, Fátima. **Monitoramento No Local De Trabalho: Até Que Ponto É Permitido?** Think Work Lab, 2024. Disponível em: https://thinkworklab.com/artigos/monitoramento-no-local-de-trabalho-yara/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 14 fev. 2025.

CAPITAL, São Paulo. **Saiba Como O Uso De Eletrônicos Pode Prejudicar O Seu Sono. São Paulo**, SP: Governo do Estado de São Paulo, 2025. Disponível em: https://capital.sp.gov.br/web/saude/w/noticias/331891?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 14 fev. 2025.