

II ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO - II ENDIF

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL
E JUSTIÇA SOCIAL**

P923

Precarização do trabalho, saúde mental e justiça social [Recurso eletrônico on-line]
organização II Encontro Nacional de Direito do Futuro: Escola Superior Dom Helder Câmara
– Belo Horizonte;

Coordenadores: Priscila Cupello, Tiago Ranieri de Oliveira e Emmanoel Boff – Belo
Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara - ESDHC, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-401-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Justiça social e tecnológica em tempos de incerteza.

1. Direito do Futuro. 2. Justiça Social. 3. Justiça Tecnológica. I. II Encontro Nacional de
Direito do Futuro (1:2025 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



II ENCONTRO NACIONAL DE DIREITO DO FUTURO - II ENDIF

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E JUSTIÇA SOCIAL

Apresentação

O II Encontro Nacional de Direito do Futuro (II ENDIF), organizado pelo Centro Universitário Dom Helder com apoio técnico do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI, reafirma-se como um espaço qualificado de produção, diálogo e circulação do conhecimento jurídico, reunindo a comunidade científica em torno de um propósito comum: pensar, com rigor metodológico e sensibilidade social, os caminhos do Direito diante das transformações que marcam o nosso tempo. Realizado nos dias 09 e 10 de outubro de 2025, em formato integralmente on-line, o evento assumiu como tema geral “Justiça social e tecnológica em tempos de incerteza”, convidando pesquisadoras e pesquisadores a enfrentar criticamente os impactos da inovação tecnológica, das novas dinâmicas sociais e das incertezas globais sobre as instituições jurídicas e os direitos fundamentais.

Nesta segunda edição, os números evidenciam a força do projeto acadêmico: 408 trabalhos submetidos, com a participação de 551 pesquisadoras e pesquisadores, provenientes de 21 Estados da Federação, culminando na organização de 31 e-books, que ora se apresentam à comunidade científica. Essa coletânea traduz, em linguagem acadêmica e compromisso público, a vitalidade de uma pesquisa jurídica que não se limita a descrever problemas, mas busca compreendê-los, explicar suas causas e projetar soluções coerentes com a Constituição, com os direitos humanos e com os desafios contemporâneos.

A publicação dos 31 e-books materializa um processo coletivo que articula pluralidade temática, densidade teórica e seriedade científica. Os textos que compõem a coletânea passaram por avaliação acadêmica orientada por critérios de qualidade e imparcialidade, com destaque para o método double blind peer review, que viabiliza a análise inominada dos trabalhos e exige o exame por, no mínimo, dois avaliadores, reduzindo subjetividades e preferências ideológicas. Essa opção metodológica é, ao mesmo tempo, um gesto de respeito à ciência e uma afirmação de que a pesquisa jurídica deve ser construída com transparência, responsabilidade e abertura ao escrutínio crítico.

O II ENDIF também se insere em uma trajetória institucional já consolidada: a primeira edição, realizada em junho de 2024, reuniu centenas de pesquisadoras e pesquisadores e resultou na publicação de uma coletânea expressiva, demonstrando que o Encontro se consolidou, desde o início, como um dos maiores eventos científicos jurídicos do país. A

continuidade do projeto, agora ampliada em escopo e capilaridade, reafirma a importância de se fortalecer ambientes acadêmicos capazes de integrar graduação e pós-graduação, formar novas gerações de pesquisadoras e pesquisadores e promover uma cultura jurídica comprometida com a realidade social.

A programação científica do evento, organizada em painéis temáticos pela manhã e Grupos de Trabalho no período da tarde, foi concebida para equilibrar reflexão teórica, debate público e socialização de pesquisas. Nos painéis, temas como inteligência artificial e direitos fundamentais, proteção ambiental no sistema interamericano, proteção de dados e herança digital foram tratados por especialistas convidados, em debates que ampliam repertórios e conectam a produção acadêmica aos dilemas concretos vividos pela sociedade.

A programação científica do II ENDIF foi estruturada em dois dias, 09 e 10 de outubro de 2025, combinando, no período da manhã, painéis temáticos com exposições de especialistas e debates, e, no período da tarde, sessões dos Grupos de Trabalho. No dia 09/10 (quinta-feira), após a abertura, às 09h, realizou-se o Painel I, dedicado aos desafios da atuação processual diante da inteligência artificial (“Inteligencia artificial y desafios de derechos fundamentales en el marco de la actuación procesal”), com exposição de Andrea Alarcón Peña (Colômbia) e debate conduzido por Caio Augusto Souza Lara. Em seguida, às 11h, ocorreu o Painel II, voltado à proteção ambiental no Sistema Interamericano, abordando a evolução da OC-23 ao novo marco da OC-32, com participação de Soledad Garcia Munoz (Espanha) e Valter Moura do Carmo como palestrantes, sob coordenação de Ricardo Stanziola Vieira. No período da tarde, das 14h às 17h, desenvolveram-se as atividades dos Grupos de Trabalho, em ambiente virtual, com apresentação e discussão das pesquisas aprovadas.

No dia 10/10 (sexta-feira), a programação manteve a organização: às 09h, foi realizado o Painel III, sobre LGPD e a importância da proteção de dados na sociedade de vigilância, com exposições de Laís Furuya e Júlia Mesquita e debate conduzido por Yuri Nathan da Costa Lannes; às 11h, ocorreu o Painel IV, dedicado ao tema da herança digital e à figura do inventariante digital, com apresentação de Felipe Assis Nakamoto e debate sob responsabilidade de Tais Mallmann Ramos. Encerrando o evento, novamente no turno da tarde, das 14h às 17h, seguiram-se as sessões dos Grupos de Trabalho on-line, consolidando o espaço de socialização, crítica acadêmica e amadurecimento das investigações apresentadas.

Ao tornar públicos estes 31 e-books, o II ENDIF reafirma uma convicção essencial: não há futuro democrático para o Direito sem pesquisa científica, sem debate qualificado e sem compromisso com a verdade metodológica. Em tempos de incerteza — tecnológica, social,

ambiental e institucional —, a pesquisa jurídica cumpre um papel civilizatório: ilumina problemas invisibilizados, questiona estruturas naturalizadas, qualifica políticas públicas, tensiona o poder com argumentos e oferece horizontes normativos mais justos.

Registrarmos, por fim, nosso reconhecimento a todas e todos que tornaram possível esta obra coletiva — autores, avaliadores, coordenadores de Grupos de Trabalho, debatedores e equipe organizadora —, bem como às instituições e redes acadêmicas que fortalecem o ecossistema da pesquisa em Direito. Que a leitura desta coletânea seja, ao mesmo tempo, um encontro com o que há de mais vivo na produção científica contemporânea e um convite a seguir construindo, com coragem intelectual e responsabilidade pública, um Direito à altura do nosso tempo.

Belo Horizonte-MG, 16 de dezembro de 2025.

Prof. Dr. Paulo Umberto Stumpf – Reitor do Centro Universitário Dom Helder

Prof. Dr. Franclim Jorge Sobral de Brito – Vice-Reitor e Pró-Reitor de Graduação do Centro Universitário Dom Helder

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – Pró-Reitor de Pesquisa do Centro Universitário Dom Helder

ENTRE CONEXÕES E DESCONEXÕES: DESAFIOS JURÍDICOS E HUMANOS DO TELETRABALHO PÓS-PANDEMIA

BETWEEN CONNECTIONS AND DISCONNECTIONS: LEGAL AND HUMAN CHALLENGES OF POST-PANDEMIC TELEWORK

Thalles Aquino Ferreira Silva ¹

Resumo

O presente trabalho analisa o direito à desconexão e a regulação da jornada no teletrabalho, cuja relevância aumentou com a popularização do trabalho remoto após a pandemia. Examina os efeitos da hiperconexão sobre a saúde física e mental, a ausência de proteção legal após a Reforma Trabalhista de 2017 e as dificuldades do controle de jornada na CLT. Considera experiências internacionais, como a “Loi Travail” francesa, e decisões recentes do TST, que apontam para o reconhecimento do direito à desconexão como garantia fundamental de saúde, lazer e repouso.

Palavras-chave: Teletrabalho, Direito à desconexão, Jornada de trabalho, Saúde do trabalhador, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

This paper analyzes the right to disconnect and the regulation of working hours in telework, whose relevance has grown with the popularization of remote work after the pandemic. It examines the effects of hyperconnection on physical and mental health, the lack of legal protection following the 2017 Labor Reform, and the challenges of working time control under the CLT. It also considers international experiences, such as the French “Loi Travail,” and recent TST decisions that signal the recognition of the right to disconnect as a fundamental guarantee of health, leisure, and rest.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Right to disconnect, Working hours, Worker’s health, Labor reform

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário Dom Helder

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O teletrabalho, impulsionado significativamente pela pandemia de COVID-19, transformou a organização do trabalho no Brasil, revelando tanto oportunidades quanto desafios jurídicos e sociais. A rápida adoção dessa modalidade evidenciou lacunas na legislação trabalhista, especialmente no que se refere à jornada de trabalho, à proteção da saúde do trabalhador e ao direito à desconexão. A Constituição Federal assegura direitos fundamentais, como o descanso, a remuneração adequada pelo trabalho extraordinário e a preservação da saúde física e mental do empregado. Entretanto, a realidade do teletrabalho tem exposto os trabalhadores a jornadas prolongadas, sobrecarga de tarefas e à exigência de disponibilidade constante, fatores que comprometem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nesse contexto, a discussão sobre o direito à desconexão torna-se indispensável, evidenciando a necessidade de regulamentação que assegure períodos de descanso e lazer, prevenindo os danos psicológicos e físicos resultantes da hiperconexão. A desconexão é um direito que busca resguardar o trabalhador da chamada “escravização digital”, situação em que o empregado permanece permanentemente disponível, sem possibilidade de se desligar do trabalho, o que compromete sua saúde física e mental (ANTUNES, 2018).

Experiências internacionais, como a *Loi Travail* francesa, demonstram que a adoção de políticas claras sobre o uso de tecnologias e o direito à desconexão pode servir de referência para a legislação brasileira. No cenário nacional, decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm reconhecido a desconexão como uma extensão dos direitos fundamentais relacionados à saúde, à segurança e à qualidade de vida no trabalho. Ainda assim, persiste a necessidade de normas mais objetivas que regulamentem a jornada do teletrabalhador, estabeleçam mecanismos de controle de tempo e previnam a exploração digital.

Diante desse panorama, o presente estudo tem como objetivo analisar os desafios do teletrabalho no período pós-pandemia, considerando seus impactos sobre a saúde, a jornada laboral e a proteção jurídica dos trabalhadores. Busca-se ressaltar a importância de um modelo que concilie produtividade, flexibilidade e respeito aos direitos fundamentais.

Para alcançar tal objetivo, será utilizada uma pesquisa qualitativa com abordagem interpretativa, analisando a legislação vigente e contrapondo-a às principais teorias e conceitos presentes na literatura acadêmica. Serão consideradas também as percepções e experiências de profissionais que vivenciam essa modalidade de trabalho. Ademais, será realizada uma análise da jurisprudência recente, a fim de compreender como os tribunais têm

se posicionado sobre o tema. O método indutivo será empregado como raciocínio científico, partindo da observação e do exame de estudos bibliográficos para construir uma reflexão crítica sobre os desafios e as perspectivas do teletrabalho.

2. PRODUTIVIDADE E SAÚDE DO TELETRABALHADOR

A pandemia de COVID-19 provocou transformações profundas no mercado de trabalho, tornando o teletrabalho uma estratégia emergencial para preservar a saúde pública e assegurar a continuidade das atividades econômicas. Essa transição, embora necessária, revelou simultaneamente oportunidades e desafios para trabalhadores e empregadores, trazendo novas demandas psicológicas, sociais e tecnológicas. Muitos profissionais enfrentaram a sobreposição de funções domésticas e laborais, incluindo cuidados familiares e acompanhamento escolar dos filhos, o que resultou em altos níveis de estresse, desgaste emocional e dificuldades para equilibrar vida pessoal e profissional.

A flexibilidade característica do teletrabalho, quando não acompanhada de limites claros, pode ser prejudicial, levando à ausência de delimitação entre tempo de trabalho e descanso. Tal situação pode ocasionar sobrecarga, excesso de jornada e o surgimento de patologias como o vício em trabalho (*workaholismo*), com impactos diretos sobre a saúde mental e física do trabalhador (RAMOS, 2020). Pesquisas, como a realizada pelo FGvin, apontam que 56% dos trabalhadores brasileiros relataram dificuldades moderadas ou severas para conciliar demandas profissionais e pessoais durante o teletrabalho. Estudos de produtividade indicam ainda um acréscimo médio de duas horas diárias de trabalho, muitas vezes desempenhado em espaços improvisados e inadequados, o que compromete a saúde física, a alimentação e o bem-estar geral.

Apesar dessas adversidades, o teletrabalho também trouxe benefícios significativos. Dados do DataSenado revelam que cerca de 21 milhões de brasileiros já atuaram ou atuam remotamente, dos quais 41% perceberam melhora no próprio rendimento e 37% relataram aumento na produtividade organizacional. Além de ganhos de eficiência, a modalidade contribuiu para a redução de deslocamentos, aglomerações e emissões de poluentes, impactando positivamente o meio ambiente e acelerando o processo de transformação digital. Profissionais de diversas áreas, como professores, adaptaram-se rapidamente às tecnologias digitais, garantindo a continuidade de suas atividades.

Entretanto, a expansão do teletrabalho trouxe à tona questões cruciais relacionadas à saúde e à segurança ocupacional. A descentralização do local de trabalho impôs novos

desafios à aplicação das normas de ergonomia e proteção à saúde. O art. 7º, XXII, da Constituição Federal, e as Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR-17, estabelecem parâmetros para proteção física e mental, mas sua efetividade depende da conscientização e do apoio efetivo do empregador. Problemas como condições ergonômicas inadequadas, ansiedade, estresse e jornadas excessivas agravados pela exclusão do teletrabalhador do regime de controle de jornada (art. 62, III, CLT) evidenciam a necessidade de políticas preventivas robustas. Nesse sentido, projetos de lei, como o PL nº 5.282/2020, buscam implementar sistemas de registro eletrônico de ponto para assegurar o cumprimento de jornadas, períodos de descanso e pagamento de horas extras.

O controle de jornada no teletrabalho apresenta desafios específicos, decorrentes da flexibilidade e da ausência de supervisão direta. Essa característica possibilita maior autonomia ao trabalhador e avaliação baseada em resultados, mas também pode levar à extensão indevida da jornada e a impactos negativos à saúde. Conceitos como “telesubordinação” ressaltam que, mesmo no trabalho remoto, o empregado permanece subordinado ao empregador, o que exige transparência no monitoramento, uso ético de ferramentas tecnológicas e observância da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) para assegurar o equilíbrio entre supervisão e privacidade.

Nesse cenário, o direito à desconexão assume papel central na preservação da saúde física e mental do teletrabalhador. Sua previsão deve constar expressamente nos contratos de teletrabalho, garantindo que o empregado possa se desligar de suas atividades fora do expediente, sem sofrer penalidades ou pressões. Barreto Júnior e Silva (2015) defendem que as empresas incluam cláusulas claras nos contratos sobre jornada, subordinação e uso de ferramentas tecnológicas, assegurando que o direito de desconexão seja respeitado.

Decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforçam a importância de políticas transparentes sobre monitoramento, jornada e desconexão, prevenindo abusos, como a exigência de trabalho fora do horário regulamentar. Nos cargos de gestão e confiança, admite-se a ausência de controle rígido de jornada, desde que haja autonomia para organização das atividades, promovendo equilíbrio entre responsabilidade e liberdade.

A formalização adequada do contrato de teletrabalho é, portanto, essencial para a segurança jurídica e a proteção dos direitos do trabalhador. Para Barreto Júnior e Silva (2015), contratos bem elaborados, com cláusulas específicas sobre jornada, subordinação, monitoramento, privacidade e conformidade com a LGPD, promovem clareza e previnem conflitos trabalhistas.

A pandemia funcionou, assim, como catalisadora de mudanças estruturais, revelando a urgência de equilibrar flexibilidade, produtividade e bem-estar. Quando aliado a políticas de saúde ocupacional, segurança e direito à desconexão, o teletrabalho pode se

consolidar como um modelo sustentável, que respeite a dignidade humana e adapte as normas laborais tradicionais às novas realidades tecnológicas e sociais.

3. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS: O CASO FRANCÊS

No cenário internacional, a França destaca-se ao reconhecer expressamente o direito à desconexão em sua reforma trabalhista conhecida como “*Loi Travail*”. Embora a reforma tenha sido alvo de críticas por flexibilizar formas de contratação, o reconhecimento desse direito representa um avanço significativo na proteção do trabalhador, ao permitir que ele se desligue das atividades laborais e preserve seu tempo pessoal.

O direito à desconexão foi incorporado ao Código do Trabalho francês no âmbito das negociações coletivas, com foco na promoção da igualdade de gênero e da qualidade de vida no trabalho, ainda que não tenha sido diretamente vinculado à regulação da jornada laboral, o que seria o ideal. A legislação exige que, anualmente, as condições para o exercício desse direito sejam negociadas, disciplinando o uso de ferramentas digitais e assegurando o respeito aos períodos de descanso e à vida familiar do trabalhador.

Na ausência de acordo coletivo, a empresa deve elaborar uma “Carta” com os procedimentos para assegurar o direito à desconexão, após consulta ao comitê interno ou, se inexistente, aos representantes dos trabalhadores. Esse documento deve incluir ações de treinamento e conscientização sobre o uso responsável da tecnologia, prevenindo sobrecarga e promovendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Apesar de inovadora, a regulamentação francesa apresenta limitações, pois delega ao empregador a definição das regras de desconexão, sem estabelecer parâmetros uniformes de aplicação. Além disso, ao tratar o tema apenas no contexto de igualdade de gênero e qualidade de vida, a lei não o vincula diretamente ao controle da jornada de trabalho, ainda que o direito à desconexão esteja intimamente ligado ao tempo de descanso e à limitação da jornada diária.

Mesmo diante dessas críticas, a experiência francesa serve como referência para outros países, evidenciando a necessidade de assegurar ao trabalhador a possibilidade de se desconectar sem prejuízos profissionais. Exemplos de boas práticas também são observados no setor corporativo, como o caso da Volkswagen, na Alemanha, que implementou políticas internas limitando o envio de mensagens fora do horário de expediente entre 18h15 e 7h do dia seguinte mesmo na ausência de legislação específica.

Essas experiências internacionais demonstram que o direito à desconexão não apenas preserva a saúde física e mental do trabalhador, mas também contribui para uma cultura organizacional mais equilibrada, incentivando uma gestão ética e sustentável do trabalho remoto.

Para minimizar os riscos decorrentes da sobrecarga laboral, é fundamental que os empregadores respeitem os limites de jornada previstos na CLT, que estabelece 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme enfatizado por Fayad e Villatore (2018).

4. DESAFIOS DA PROTEÇÃO DE DADOS NO AMBIENTE REMOTO

A transformação digital, intensificada pela pandemia de COVID-19, evidenciou desafios significativos relacionados à segurança da informação e à proteção de dados pessoais no contexto do teletrabalho. O uso de dispositivos pessoais, redes domésticas e o acesso remoto a dados sensíveis exigem das empresas uma postura rigorosa para assegurar a privacidade dos trabalhadores e o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), promulgada em 2018 e vigente desde 2020. Essa legislação estabelece princípios e obrigações que regulam a coleta, o armazenamento, o tratamento, o compartilhamento e a eliminação de dados, com o objetivo de proteger os titulares e garantir que o uso das informações ocorra de maneira ética, transparente e segura.

No âmbito trabalhista, o artigo 75-D da CLT impõe ao empregador o dever de fornecer os recursos tecnológicos adequados ao teletrabalhador e garantir a segurança das informações. Tal obrigação inclui a adoção de protocolos de proteção, como criptografia, antivírus e firewalls, bem como a capacitação dos trabalhadores para o manuseio seguro dos dados. Um dos principais desafios está no uso de equipamentos pessoais, que frequentemente carecem do mesmo nível de proteção das tecnologias corporativas, ampliando o risco de vazamentos e acessos não autorizados.

Além disso, o armazenamento e a eliminação de dados em dispositivos particulares configuram um ponto crítico, uma vez que o trabalhador pode ter controle direto sobre essas ações, gerando potenciais ameaças à confidencialidade. Para mitigar tais riscos, é essencial que as empresas implementem políticas claras sobre o uso de dispositivos pessoais, definam protocolos de segurança, estabeleçam boas práticas de armazenamento e eliminação de dados e promovam treinamentos contínuos de conscientização.

A LGPD estabelece princípios como boa-fé, finalidade, adequação, necessidade, transparência, segurança e responsabilização, que devem orientar o tratamento de dados no teletrabalho. O cumprimento desses princípios garante não apenas a proteção da privacidade, mas também o direito dos trabalhadores de conhecer de forma clara como suas informações são coletadas e utilizadas. Contudo, o ambiente doméstico apresenta vulnerabilidades adicionais, como redes Wi-Fi desprotegidas, dispositivos sem criptografia e uso de serviços de nuvem sem camadas de segurança adequadas, o que aumenta a exposição a ataques cibernéticos, como *phishing*, *malware* e *ransomware*.

O controle de acesso às informações representa outro desafio relevante. Diferentemente do ambiente corporativo, em que o acesso pode ser rigidamente supervisionado, no teletrabalho o monitoramento tende a ser limitado, elevando o risco de exposição de dados sensíveis. A mitigação desse risco exige políticas de acesso restritivas, monitoramento contínuo e treinamento para o uso seguro dos sistemas corporativos. Ademais, a eliminação correta de dados tanto durante o contrato de trabalho quanto após sua rescisão é imprescindível para evitar retenção indevida ou vazamentos, garantindo conformidade com a LGPD.

Diante desse cenário, é imprescindível que as empresas adotem medidas preventivas robustas, como o uso de VPNs, criptografia de ponta a ponta, autenticação multifatorial e políticas de segurança transparentes. A capacitação contínua dos trabalhadores e o monitoramento ético completam esse conjunto de ações, assegurando um ambiente remoto seguro, juridicamente adequado e capaz de preservar a privacidade, a segurança da informação e a integridade das relações laborais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho, consolidado de forma acelerada pela pandemia de COVID-19, evidencia um novo panorama das relações laborais, marcado por oportunidades e desafios que exigem atenção jurídica, tecnológica e humana. O direito à desconexão surge como mecanismo essencial para proteger a saúde física e mental do trabalhador, preservando períodos de descanso, lazer e vida pessoal, prevenindo a sobrecarga, o estresse e a “escravidão virtual” causada pela disponibilidade constante. A experiência internacional, como a implementação da “Loi Travail” na França e práticas corporativas na Alemanha, demonstra que políticas efetivas de desconexão são viáveis e podem servir de referência para o Brasil, incentivando uma cultura organizacional equilibrada e ética.

Paralelamente, a proteção de dados no teletrabalho se apresenta como desafio crucial. O uso de dispositivos pessoais, redes domésticas e o acesso a informações sensíveis exigem medidas rigorosas de segurança da informação, em conformidade com a LGPD, garantindo privacidade, integridade e controle ético sobre os dados. A implementação de protocolos de segurança, políticas de uso de equipamentos, monitoramento transparente e capacitação contínua dos trabalhadores revela-se indispensável para mitigar riscos de vazamento e fortalecer a confiança nas relações laborais remotas.

Dessa forma, a consolidação do teletrabalho sustentável depende da harmonização entre produtividade, saúde, direitos fundamentais e segurança de dados. O reconhecimento do direito à desconexão, aliado a medidas concretas de proteção da privacidade e à formalização adequada do

contrato de trabalho, contribui para um modelo de trabalho remoto que respeita a dignidade do trabalhador, equilibra eficiência e bem-estar, e adapta as normas tradicionais às exigências do mundo digital. O desafio contemporâneo, portanto, é transformar a tecnologia em aliada do trabalho, sem comprometer a saúde, a autonomia e a proteção jurídica do empregado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AGÊNCIA SENADO. Pesquisa do DataSenado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em: 23 set. 2025.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.* São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, v. 16, n. 2, p. 29-56, 20 dez. 2015. Disponível em:

<https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17). Ergonomia. Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadoras/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 5.282, de 2020. Dispõe sobre o teletrabalho e direitos trabalhistas relacionados. Câmara dos Deputados, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 23 set. 2025.

FAYAD, Anelize Klotz; VILLATORE, Marco Antônio César. As aparentes proteções ao teletrabalho trazidas pela Lei nº 13.467/2017 (reforma laboral) que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. O pseudodireito à desconexão do ambiente laboral entre outros direitos do trabalhador não considerados nesta reforma. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; PETRUCCI, Fabio. *Direito material e processual do trabalho: uma interlocução entre Brasil e Itália*. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em:

https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content_type:4/teletrabalho+direitos+do+trabalhador/WW/vid/736085417. Acesso em: 23 set. 2025.

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. 56% dos brasileiros têm dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social. *Portal FGV*, 8 maio 2020. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/56-brasileiros-tem-dificuldade-equilibrar-atividades-profissionais-e-pessoais-isolamento>, Acesso em: 23 de set. 2025

RAMOS, L. N. Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador. *Revista Consultor Jurídico*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-13>. Acesso em: 23 set. 2025.