



**FACULDADE VIASAPIENS – FVS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

SAMUEL SILVA SIQUEIRA

**TELETRABALHO NA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL: DESAFIOS E
PERSPECTIVAS NA ERA DIGITAL**

Orientadora: Profa. Me. Bruna Silva Frota

TIANGUÁ – CE

2025

SAMUEL SILVA SIQUEIRA

**TELETRABALHO NA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL: DESAFIOS E
PERSPECTIVAS NA ERA DIGITAL**

Monografia apresentada a Faculdade
ViaSapiens – FVS como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Me. Bruna Silva Frota
Orientador metodológico: Prof. Me.
Francisco Danilo de Souza Gomes.

TIANGUÁ – CE

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca da Faculdade ViaSapiens
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586t SILVA SIQUEIRA, SAMUEL.
TELETRABALHO NA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL:
DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA ERA DIGITAL: / SAMUEL
SILVA SIQUEIRA - 2025.
50 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Faculdade ViaSapiens,
Bacharelado em Direito, Tianguá. 2025

Orientação: Me. BRUNA SILVA FROTA

Coorientação: Me. FRANCISCO DANILO DE SOUZA GOMES

1. REFORMA TRABALHISTA. 2. TELETRABALHO. 3.
COVID-19. I. Título.

CDD 340

FACULDADE VIASAPIENS – FVS
 ATA DE DEFESA DE MONOGRAFIA DO CURSO DE DIREITO

Em 10 de maio de 2025, às 18h00min, no Auditório 02 da Faculdade ViaSapiens, de modo presencial, compareceram para a DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA do curso de graduação Direito, requisito obrigatório para a obtenção da aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, o (a) aluno (a): SAMUEL SILVA SIQUEIRA, tendo como título do Trabalho “TELETRABALHO NA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA ERA DIGITAL”, e os professores que constituíram a Banca Examinadora:

- a) Professora-orientadora: Profa. Ma. Bruna Silva Frota;
- b) Professora-examinadora: Profa. Esp. Antônia Camila Vieira Mendes;
- c) Professor-examinador: Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes.

Após a apresentação da Monografia e as observações dos membros da banca avaliadora, ficou definido que o trabalho foi APROVADO, com média 10,0, (dez), a partir das seguintes notas:

EXAMINADOR(A)	NOTA	VISTO
Profa. Ma. Bruna Silva Frota	10,0	<i>Bruna Silva Frota</i>
Profa. Esp. Antônia Camila Vieira Mendes	10,0	<i>Antônia Camila</i>
Prof. Me. Francisco Danilo de Souza Gomes	10,0	<i>Francisco Danilo</i>

Eu, Bruna Silva Frota, professora-orientadora, lavrei a presente ata, que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

Reformulações:

- Não.
- Sugeridas
- Exigidas

Bruna Silva Frota

Professora Ma. Bruna Silva Frota

Orientadora

Antônia Camila

Professora Esp. Antônia Camila Vieira Mendes

Examinadora

Francisco Danilo de Souza Gomes

Professor Me. Francisco Danilo de Souza Gomes

Examinador

Samuel Silva Siqueira

SAMUEL SILVA SIQUEIRA

Aluno

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por estar sempre presente em meu caminho me dando força, sabedoria e capacidades para minhas escolhas sempre em busca de um objetivo maior.

À minha família que está sempre me incentivando e presente nessa jornada, minha esposa Mariana que é uma mulher excepcional, minha companheira para a vida e minha filha do coração Amora, minha linda pet e companheira de jornada nos estudo e de TCC sempre por perto me dando força.

Aos colegas e companheiros de profissão que a faculdade me trouxe durante toda essa jornada e aos professores que sempre estiveram ao nosso lado incentivando o nosso crescimento pessoal e profissional durante esses cinco anos de graduação.

“A gratidão de quem recebe um benefício é sempre menor que o prazer daquele de quem o faz.” – Machado de Assis.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar o teletrabalho como uma modalidade de prestação de serviço regulamentada na legislação trabalhista brasileira, destacando seu desenvolvimento antes e após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, bem como os impactos provocados pela pandemia de COVID-19. A pesquisa parte da seguinte questão-problema: como a legislação brasileira tem regulamentado o teletrabalho diante das transformações tecnológicas e das novas dinâmicas laborais? A metodologia utilizada baseia-se em pesquisa bibliográfica e documental, com consulta a doutrinas, legislações e artigos científicos. Os resultados indicam que, embora a legislação tenha evoluído para incorporar o teletrabalho como uma prática regular, ainda há lacunas e desafios no que se refere à fiscalização, à garantia de direitos fundamentais do trabalhador, à delimitação da jornada e à proteção à saúde física e mental. Além disso, constata-se que o teletrabalho, ao mesmo tempo em que oferece flexibilidade e redução de custos, pode gerar riscos relacionados à intensificação do trabalho, ao isolamento social e à dificuldade de desconexão. Conclui-se que é necessária uma regulamentação mais precisa e equilibrada, que considere as novas tecnologias sem comprometer a dignidade do trabalhador e que estimule práticas sustentáveis para o mundo do trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Teletrabalho. COVID-19.

ABSTRACT

This study aims to analyze telework as a service delivery modality regulated by Brazilian labor legislation, highlighting its development before and after the enactment of Law No. 13.467/2017, as well as the impacts caused by the COVID-19 pandemic. The research is guided by the following problem question: how has Brazilian legislation regulated telework in the face of technological transformations and new labor dynamics? The methodology used is based on bibliographic and documentary research, including legal doctrines, legislation, and scientific articles. The results indicate that although legislation has evolved to incorporate telework as a regular practice, there are still gaps and challenges concerning oversight, the guarantee of fundamental workers' rights, workday limitations, and the protection of physical and mental health. Furthermore, it is observed that telework, while offering flexibility and cost reduction, may pose risks such as work intensification, social isolation, and difficulties in disconnecting. It is concluded that a more precise and balanced regulation is necessary—one that considers new technologies without compromising worker dignity and encourages sustainable practices for the contemporary labor environment.

Keywords: Labor reform. Telework. COVID-19.

LISTA DE SIGLAS

- CF88 – Constituição Federal de 1988
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- STF – Supremo Tribunal Federal
- STJ – Superior Tribunal de Justiça
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho
- CNTS – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Saúde
- CNTI – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social
- CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
- TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação
- COVID-19 – Doença causada pelo novo coronavírus (*SARS-CoV-2*)
- PEC – Proposta de Emenda à Constituição
- MP – Medida Provisória
- NR – Norma Regulamentadora
- OMS – Organização Mundial da Saúde

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 OBJETIVOS GERAIS	10
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.3 PROBLEMA DA PESQUISA.....	10
1.4 JUSTIFICATIVA	11
2. TELETRABALHO.....	12
2.1 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO	17
2.2 O TELETRABALHO NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ATUAL ...	22
3. A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO MUNDO	26
3.1 O TELETRABALHO E A PANDEMIA DE COVID-19	30
3.2 O IMPACTO DA HIPERCONEXÃO NO TELETRABALHO DURANTE E PÓS- PANDEMIA	31
4. DIREITO A DESCONEXÃO E AS DISPOSIÇÕES LEGAIS	35
4.1 O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO INTERNACIONAL E SEUS REFLEXOS NO BRASIL	37
4.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS.....	46

1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objetivo analisar o instituto do teletrabalho, essa nova forma laboral que surgiu com o fenômeno da globalização. O teletrabalho tem como ideia principal o deslocamento do empregado para lugar diverso do estabelecimento da empresa, incluindo filiais e outros estabelecimentos que a empresa possua. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) conceitua o teletrabalho como sendo o trabalho realizado em casa ou em outro local à escolha do trabalhador, além das instalações do empregador.

Este novo meio laboral trouxe mudanças na dinâmica de trabalho, alterando a forma de como as atividades laborais são realizadas, exigindo novas habilidades e adaptabilidade, tanto por parte dos empregados quanto dos empregadores. A regulamentação dos direitos trabalhistas vigente ainda está em processo de adaptação para lidar com as especificidades do trabalho remoto, tais como controle de jornada, responsabilidade por equipamentos e segurança da informação e seus impactos psicológicos e sociais no trabalhador. À medida que o teletrabalho torna-se mais comum é essencial discutir como isso moldará as relações de trabalho no futuro.

O teletrabalho pode afetar a saúde mental dos trabalhadores, a falta de interação física pode levar ao isolamento, enquanto que a flexibilidade excessiva pode resultar em dificuldades para separar a vida pessoal da profissional. Será necessário um equilíbrio entre as necessidades das empresas e os direitos dos trabalhadores nesse tipo de modalidade de trabalho.

Nos últimos anos, o teletrabalho emergiu como uma modalidade de trabalho que transforma a maneira como as relações laborais são estabelecidas e geradas. A promulgação da lei 13.467/2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, introduziu mudanças significativas na legislação brasileira, permitindo que o teletrabalho se tornasse uma opção viável para empresas e trabalhadores. No entanto, foi com a pandemia de COVID-19 que essa modalidade ganhou destaque, levando milhões de brasileiros a trabalharem remotamente em um curto espaço de tempo.

Dessa forma, busca-se analisar os desafios e consequências para os trabalhadores com a implementação do teletrabalho no período pós-pandemia. Por sua vez, definiu-se como objetivos específicos. Identificar os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores durante a implementação do teletrabalho; Analisar as mudanças na dinâmica de trabalho e na comunicação entre os profissionais após a adoção do teletrabalho; Identificar os impactos do teletrabalho na saúde mental e bem-estar dos trabalhadores na modalidade teletrabalho.

Desta forma, surge a seguinte problemática: quais são os desafios e consequências vivenciadas pelos teletrabalhadores na implementação do teletrabalho na era digital?

Acredita-se que a relevância social do teletrabalho que impacta diretamente na vida de um grande número de trabalhadores e empregadores. Essa modalidade afeta as relações de trabalho, que são vitais para promover as condições justas e equitativas, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados.

Os desafios legais que a legislação brasileira precisa avançar com a reforma ainda apresenta lacunas, podendo analisar a crítica das normas existentes e a identificação das necessidades e atualizações legislativas que tenham impacto nas decisões judiciais, assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas. O teletrabalho teve uma grande demanda de processos o que tornou algo imprescindível estabelecer legislações e jurisprudências para as novas decisões adaptando-se a nova realidade.

Apesar das legislações existentes, muitas delas não abordam de maneira eficaz as particularidades do teletrabalho, transição para o teletrabalho e seus mecanismos de assegurar os direitos trabalhistas do empregado e de suas condições laborais, a respeito da sua jornada de trabalho, remuneração e controle de jornada.

A legislação precisa acompanhar questões relacionadas à segurança de dados da empresa e do trabalhador, garantir a diversidade e inclusão de classes de trabalhadores a responsabilidade civil e penal sobre a violação de direitos dos trabalhadores, cursos de capacitação e treinamento.

Precisa-se também de políticas públicas com impactos na saúde mental e bem-estar do trabalhador, em decorrência desse isolamento social e a dificuldade de separar a vida profissional da vida pessoal.

2. TELETRABALHO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, é uma forma de organização laboral que ganhou notável relevância na era digital. Este modelo permite que os empregados realizem suas atividades profissionais fora das instalações físicas da empresa, utilizando tecnologias de comunicação e informação para manter a produtividade e a conexão com os colegas e superiores. Ele surgiu nos Estados Unidos na década de 1970, como bem conceitua Rocha e Amador (2018, p. 153):

O trabalho remoto menos vinculado à produção industrial e necessariamente ligado ao uso de TIC tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a convergência das noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa”. Observa-se que o interesse por tal modalidade de trabalho na época, principalmente na Europa e nos Estados Unidos da América (EUA), foi influenciado pela crise energética (petrolífera), a popularização do uso e a redução do preço das TIC (principalmente dos microcomputadores) e o surgimento da telemática – termo criado em 1978 para designar o “casamento” entre as TICs. Na passagem dos anos 1970 para os 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa.

A definição do teletrabalho, a OIT (Organização Internacional do trabalho) define como a forma de trabalho laborada em lugar distinto da sede da empresa, o trabalho feito por meios tecnológicos, o trabalhador continua a prestar o serviço e também continua a sua subordinação sob a visão da CLT ou como autônomo a depender da forma de prestação de serviço.

Assim, Melo (2018) afirma que o local de trabalho é qualquer lugar em que o computador, o tablet, smartphone ou qualquer outra tecnologia estabeleça contato com a empresa. Esse lugar pode ser o automóvel, o comboio, o autocarro, o avião, dentre outros.

A modalidade de teletrabalho que se tornou mais usual em inúmeras áreas de atuação é o teletrabalho em domicílio, em que ocorre a junção do trabalho com o conforto do lar do empregado, concretizando totalmente sua função sem deslocar-se de sua casa. Denominado atualmente como *home-office*, é essencial que um cômodo da residência seja adaptado como um escritório equipado, com todos os utensílios necessários, podendo assim, separar um pouco qual é o ambiente destinado para a execução das atividades da empresa, onde mesmo à distância e em seu lar o resultado satisfaça o empregador (Darcanchy, 2006).

O reconhecimento jurídico do teletrabalho no ordenamento brasileiro passou por um processo gradativo, marcado por avanços significativos em momentos distintos. Um dos marcos iniciais foi a promulgação da Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT), igualando os efeitos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àqueles verificados em situações de comando direto e presencial. Este foi um passo fundamental para assegurar o reconhecimento da validade jurídica das relações laborais mediadas por tecnologias de informação e comunicação.

Embora tenha sido uma medida relevante, essa alteração legislativa representou um impasse a ser resolvido no que diz respeito à regulamentação mais ampla do teletrabalho. Ou seja, apesar de proporcionar um avanço normativo, o dispositivo apenas tangenciava o tema, sem adentrar de forma efetiva na complexidade dessa modalidade contratual. Em outras palavras, tratava-se de uma tentativa de resguardar direitos em meio a um contexto ainda carente de diretrizes específicas.

Considerando que o teletrabalho é uma prática emergente a partir das transformações sociais e tecnológicas impulsionadas pela Revolução Informacional, seu arcabouço jurídico demandava uma abordagem mais estruturada e condizente com as novas dinâmicas laborais. Posto que, trata-se de uma forma de prestação de serviços que distancia-se significativamente do modelo tradicional industrial, tornou-se urgente a implementação de uma legislação que estabelecesse um alicerce mais sólido para orientar empregadores e trabalhadores.

Foi nesse sentido que a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, promoveu uma mudança substancial ao instituir um capítulo específico na CLT dedicado ao teletrabalho — os artigos 75-A a 75-E. Este novo capítulo não apenas consolidou a existência jurídica do teletrabalho, como também introduziu uma visão mais ampla do tema, estruturando elementos essenciais para sua caracterização.

O artigo 75-A afirma que a prestação de serviços sob o regime de teletrabalho deverá observar as disposições específicas do Capítulo II-A. Em continuidade, o artigo 75-B define o teletrabalho como aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, com o uso intensivo de tecnologias da informação e comunicação. Vale destacar que o parágrafo único do mesmo artigo assegura que a presença ocasional do trabalhador nas instalações da empresa não descaracteriza o regime de teletrabalho — uma questão que resolve um entrave recorrente na prática contratual, possibilitando maior flexibilidade sem prejuízo à configuração legal da modalidade.

Dessa forma, a legislação reconhece que o trabalho pode ser híbrido, desde que o elemento geográfico (local de prestação dos serviços) e o tecnológico (meios utilizados para execução das atividades) mantenham-se como referências predominantes. Cabe ressaltar que o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo, sendo regulado por características

próprias, dentre as quais se destaca a utilização de infraestrutura tecnológica como meio e espaço de trabalho.

A título de exemplo, a doutrina especializada propõe uma classificação dos ambientes de teletrabalho segundo o local de atuação do trabalhador: o *home office*, quando o trabalho é realizado no domicílio do empregado; os centros satélites, pertencentes ao empregador mas sem estrutura organizacional formal; as *telecottages*, localizadas em regiões remotas e com potencial de fomento a políticas públicas; e o teletrabalho móvel, caracterizado pela inexistência de local fixo para a execução das tarefas. Tal abordagem contribui para um método de análise integral sobre os impactos e a diversidade da prática, considerando suas múltiplas possibilidades de configuração.

Outro aspecto relevante diz respeito ao nível de conectividade envolvido na execução do trabalho remoto. A legislação não especifica, mas estudiosos identificam três formas: offline (sem conexão em tempo real), *one way line* (comunicação unidirecional) e online (interatividade em tempo real). Este último é considerado o modelo mais completo e representativo do teletrabalho, pois permite a supervisão e controle similares aos presenciais, sem comprometer a autonomia do trabalhador.

Ademais, o artigo 75-C da CLT estabelece que o regime de teletrabalho deve ser expressamente formalizado no contrato individual de trabalho, assegurando que as atividades desempenhadas estejam claramente descritas. Essa exigência visa resguardar ambas as partes — empregador e empregado — quanto aos deveres e direitos inerentes à relação contratual, além de favorecer a previsibilidade e a transparência das condições pactuadas.

Vale destacar que a conversão entre regimes presencial e remoto é permitida, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que tal mudança seja formalizada por meio de aditivo contratual. No caso de retorno ao regime presencial por decisão unilateral do empregador, é obrigatório que se disponibilize ao trabalhador um prazo mínimo de quinze dias para adaptação — uma medida que cumpre a função de garantir o equilíbrio nas relações contratuais.

Diante do exposto, pode-se inferir que a legislação brasileira avançou de forma expressiva na normatização do teletrabalho. Entretanto, há ainda desafios a serem enfrentados, como a fiscalização das condições de trabalho, a delimitação da jornada laboral e a garantia do direito à desconexão. Sob esse prisma, o teletrabalho, embora já regulamentado, permanece como uma questão a ser analisada à luz das mudanças sociais e tecnológicas em constante evolução.

O teletrabalho oferece uma série de benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações. Para os profissionais, proporciona flexibilidade nos horários, redução do

tempo gasto em deslocamento e a possibilidade de conciliar a vida profissional com a pessoal de maneira mais eficaz. Isso pode resultar em maior satisfação no trabalho e aumento da qualidade de vida. Além disso, o teletrabalho pode ser uma opção inclusiva para pessoas com deficiências ou dificuldades de mobilidade, permitindo-lhes participar do mercado de trabalho de forma mais igualitária.

Do ponto de vista das empresas, o teletrabalho pode levar a uma economia de custos operacionais, como aluguel de espaços físicos e infraestrutura. Além da possibilidade de contratar talentos sem estar limitado a uma localização geográfica específica, o que amplia o leque de opções na busca por profissionais qualificados. Isso também pode contribuir para a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho, ao permitir que pessoas de diferentes origens e culturas contribuam para a organização.

No entanto, o teletrabalho também apresenta desafios que devem ser considerados. A separação entre a vida profissional e pessoal pode tornar-se mais tênue, levando a uma possível sobrecarga de trabalho e dificuldade em estabelecer limites saudáveis. A falta de interação presencial pode afetar a comunicação e o senso de pertencimento à equipe, demandando esforços extras para manter a colaboração e o alinhamento.

Nesse sentido, Da Costa (2022, p. 11):

Pelo contrário, a curva crescente do teletrabalho revela que a vida virtual está cada vez mais atrativa em comparação à vida real, o que acende a preocupação dos pesquisadores quanto à qualidade do trabalho exercido, a qual está diretamente ligada à qualidade de vida dos indivíduos. [...] Além do isolamento, vale enfatizar que o teletrabalho pode promover a auto exploração, situação em que o indivíduo trabalha incessantemente todo o tempo, misturando as atividades domiciliares com as profissionais, mantendo-se alerta 24 horas, em total desrespeito com as necessidades de lazer, convívio familiar e saúde.

Tal observação ressalta um dos dilemas mais relevantes do teletrabalho: a perda da distinção clara entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. Ao eliminar os limites geográficos e temporais impostos pelo deslocamento até o local físico da empresa, o trabalho remoto tende a invadir o espaço privado do trabalhador, comprometendo a sua capacidade de “desligar-se” das obrigações laborais ao final da jornada. Isso pode gerar um estado de alerta constante, em que o trabalhador se sente compelido a estar sempre disponível, comprometendo sua saúde mental e física.

A sobrecarga emocional e a exaustão mental — muitas vezes descritas como sintomas da síndrome de *burnout* — são consequências cada vez mais associadas ao modelo remoto mal gerido. Sem pausas adequadas, sem controle rigoroso da jornada e sob uma cultura de

produtividade incessante, o profissional pode desenvolver quadros de ansiedade, insônia, irritabilidade e perda de motivação. Nesse contexto, o teletrabalho, ao invés de representar liberdade e flexibilidade, pode tornar-se uma fonte de sofrimento psíquico.

(...) o art. 75-E, utilizando linguagem patriarcal, já superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho, determina que o empregado instrua os empregados “de maneira expressa e ostensiva”, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções; a tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração (Silva, 2017, p. 59).

Além disso, o isolamento social promovido pela ausência de interação presencial contínua pode afetar o senso de pertencimento e a coesão entre equipes. A troca de experiências informais no ambiente físico da empresa, como conversas de corredor ou reuniões presenciais, desempenha papel importante na construção de vínculos afetivos e profissionais. No ambiente virtual, esses momentos tornam-se escassos ou formais demais, o que pode levar à sensação de solidão, distanciamento e enfraquecimento do espírito de equipe.

Outro ponto crítico é a transferência, muitas vezes implícita, dos custos operacionais para o trabalhador. No regime remoto, é comum que o próprio colaborador arque com as despesas relacionadas à energia elétrica, internet, mobiliário ergonômico, manutenção de equipamentos e climatização do ambiente. Tal transferência de responsabilidade sem a devida compensação representa uma forma de precarização das condições laborais, exigindo regulamentações mais claras sobre os deveres do empregador nesse arranjo.

Nesse cenário, surge também o debate sobre o direito à desconexão, já reconhecido por algumas legislações estrangeiras e discutido no Brasil. Trata-se da garantia de que o trabalhador não seja cobrado, acionado ou penalizado fora do horário estipulado para sua jornada, protegendo-o contra abusos e preservando sua saúde mental e seu tempo pessoal. Sem

mecanismos efetivos de controle e fiscalização, o teletrabalho corre o risco de romper as barreiras entre trabalho e vida pessoal, desestabilizando o equilíbrio necessário ao bem-estar do indivíduo.

Desse modo, apesar de seus inúmeros benefícios, o teletrabalho exige uma abordagem cautelosa e responsável por parte dos empregadores e dos formuladores de políticas públicas. É importante que essa modalidade de trabalho seja acompanhada de estratégias de gestão humanizadas, limites claros quanto à jornada, apoio ergonômico, incentivo à comunicação entre colegas e, acima de tudo, respeito ao tempo livre do trabalhador.

2.1 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO

O termo teletrabalho não é uma tarefa simples, tendo em vista as novas tecnologias e transformações constantes nas organizações e na maneira de desempenhar o trabalho nesse ritmo da era pós-industrial ou quarta revolução industrial como preferir. Sobre essa dificuldade Almeida (2017, p. 12):

O conceito de teletrabalho não é dos mais fáceis em razão da ausência de leis, normas e regras de organização dos elementos caracterizadores, que possam contribuir para uma definição. Em termos de legislação e 18 regulamentação, o teletrabalho ainda é tratado de maneira incipiente, apesar de todo o crescimento nos últimos anos.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que baseia-se na prestação de serviços à distância, viabilizada pela utilização de tecnologias de informação e comunicação. O próprio termo tem origem no prefixo “tele”, que significa “à distância”, tal como ocorre em palavras como “televisão” (visão à distância) e “telefone” (voz à distância). Dessa forma, o teletrabalho consiste, essencialmente, no desempenho das atividades laborais fora das dependências físicas do empregador, com apoio de recursos tecnológicos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 6º, estabelece que não há distinção entre o trabalho realizado na empresa, no domicílio do empregado ou a distância, desde que presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. Assim, a legislação reconhece a validade jurídica do trabalho remoto dentro das relações empregatícias, o que fundamenta a análise do teletrabalho sob a ótica das relações de emprego, e não apenas das relações de trabalho em geral.

Nesse contexto, Fincato (2019) define o teletrabalho como uma “modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do

trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial”. Em outras palavras, o teletrabalho representa uma ruptura com o modelo tradicional e presencial de execução das tarefas, ganhando força no cenário da chamada Revolução Informacional.

A mesma autora ressalta que o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho situada no ambiente contemporâneo, caracterizado pela desterritorialização e atemporalidade das atividades laborais. Nesse modelo, empregador e empregado mantêm a relação contratual com base na comunicação virtual, por meio de mecanismos telemáticos, sendo a presença física entre as partes eventual ou inexistente. Essa configuração pressupõe, ainda, que o empregador forneça estrutura adequada para a realização do trabalho remoto, seja em domicílio ou em outro ambiente adequado.

Conforme explica Romar (2018), o teletrabalho não deve ser confundido com o trabalho externo. Trata-se do trabalho executado fora das dependências da empresa, mas viabilizado pela conectividade digital, o que o distingue das funções que, por sua natureza, exigem presença em campo. A CLT, no artigo 75-B, formaliza esse entendimento ao definir o teletrabalho como a prestação de serviços “preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Assim, além da descentralização física, o teletrabalho também introduz a flexibilização temporal. A execução das atividades não segue, necessariamente, um expediente fixo, o que exige novas abordagens quanto à supervisão, controle de jornada e proteção do trabalhador.

Segundo Fincato (2019), a emergência do teletrabalho decorre diretamente do desenvolvimento tecnológico e da gestão empresarial moderna. O instituto nasceu da interseção entre a administração e a tecnologia da informação, sendo inicialmente tratado como fenômeno técnico, o que explica a demora em sua regulamentação jurídica. No Brasil, embora já houvesse discussões doutrinárias nas últimas décadas, foi somente com a Reforma Trabalhista, em 2017, que o tema passou a contar com disciplina normativa própria, conferindo maior segurança jurídica às partes envolvidas.

Dessa forma, é importante esclarecer que o teletrabalho é apenas uma das formas de trabalho à distância. Existem outras, como o trabalho externo e o *home office*, que, embora apresentem semelhanças, não se confundem com o instituto ora analisado. Nesse sentido, Fincato (2019) afirma que “o teletrabalho é tipo do gênero trabalho a distância, enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho”. Dessa maneira, não se deve utilizar os termos “trabalho a distância” ou “*home office*” como sinônimos de teletrabalho, pois cada modalidade possui características próprias e implicações jurídicas distintas.

Apesar dessa lacuna teórica sobre sua definição, algumas características são apresentadas nessa modalidade, como a diversidade do local de trabalho, uso da tecnologia, horários flexíveis, redução do deslocamento e maior autonomia. Pela origem etimológica da palavra, Almeida (2017, p. 12) define:

O vocábulo teletrabalho, na acepção etimológica, constitui um neologismo formado pela palavra "tele", que é de origem grega e tem o significado de "longe" ou "distante" e da palavra "trabalho", originada do latim "*tripalium*", que inicialmente era um instrumento utilizado na lavoura e, posteriormente, também passou o nome dado a instrumento de tortura

Pedreira (2000, p. 583) conceitua da seguinte forma:

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.

Com base nisso, é importante destacar outra característica relevante do teletrabalho, que se dá no uso de meios telemáticos de comunicação, que são sistemas e tecnologias que permitem a comunicação à distância por meio da combinação de tecnologia de informação e telecomunicações.

Essa combinação permite que as pessoas troquem informações, dados, mensagens, voz e até mesmo vídeos entre si, independentemente da localização geográfica. Os meios telemáticos atuam na facilitação do teletrabalho, comunicações remotas e colaboração online. Sobre isso, Rodrigues (2011, p. 32):

A expressão telemática indica o método tecnológico de transmissão e comunicação à distância, mediante o emprego de uma linguagem computadorizada, que veicula informações automatizadas. Resulta de uma contração semântica entre o termo de telecomunicação e informática.

Essa integração tecnológica que caracteriza os meios telemáticos foi um dos fatores determinantes para a inclusão do teletrabalho na Consolidação das CLTs. A partir da Lei nº 13.467/2017, a legislação passou a tratar especificamente dessa modalidade no Capítulo II-A, abrangendo os artigos 75-A a 75-E. A regulamentação foi essencial para estabelecer diretrizes mínimas sobre a forma de contratação, os deveres das partes, e a forma como esse trabalho deve ser formalizado.

De acordo com o artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é definido como a "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de

tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Essa definição reforça o papel importante dos recursos telemáticos, que viabilizam a comunicação em tempo real, o envio de arquivos, a realização de reuniões virtuais e o acompanhamento da produtividade, mesmo sem a presença física do trabalhador nas instalações da empresa.

É importante observar que a legislação buscou diferenciar o teletrabalho de outras formas de trabalho remoto, como o trabalho externo. O trabalho externo, embora também possa ocorrer fora da sede da empresa, não depende necessariamente das tecnologias de informação e comunicação para sua execução. Já o teletrabalho exige o uso intensivo dessas tecnologias como condição para o desempenho das atividades laborais. Essa distinção tem efeitos diretos na forma de controle da jornada, na responsabilização pelo fornecimento de equipamentos e na definição das obrigações contratuais.

Outro ponto relevante da legislação refere-se ao artigo 75-C da CLT, que exige que o regime de teletrabalho esteja expressamente previsto no contrato individual de trabalho, com a descrição detalhada das atividades a serem executadas. Essa exigência visa garantir segurança jurídica às partes e transparência quanto às expectativas e responsabilidades mútuas. Além disso, o contrato deve especificar as condições relacionadas à infraestrutura, como fornecimento de equipamentos, reembolso de despesas, e medidas de segurança digital.

Além da formalização contratual, a legislação também prevê a possibilidade de alteração do regime de trabalho, permitindo a transição entre presencial e remoto mediante acordo entre as partes. Caso a mudança para o presencial ocorra por iniciativa do empregador, deve-se conceder ao trabalhador um prazo mínimo de quinze dias para adaptação, conforme estabelece o §1º do artigo 75-C. Esse dispositivo busca proteger o trabalhador de mudanças abruptas que possam afetar sua organização pessoal e familiar.

Por fim, ainda que a legislação tenha avançado, persistem lacunas sobre aspectos como o direito à desconexão, o controle da saúde mental e ergonomia no ambiente remoto, e a fiscalização das condições de trabalho. A rápida evolução das tecnologias exige que o ordenamento jurídico continue se adaptando, de modo a assegurar que os benefícios do teletrabalho não sejam comprometidos por abusos ou omissões. Nesse contexto, os meios telemáticos, ao mesmo tempo que possibilitam novas formas de produção, também impõem a necessidade de limites e garantias para preservar a dignidade do trabalhador.

Dessa maneira, embora a legislação brasileira tenha avançado consideravelmente com a Lei nº 13.467/2017 e os artigos 75-A a 75-E da CLT, ainda há desafios importantes no que se refere ao teletrabalho. A rápida evolução das tecnologias, especialmente a *internet* das coisas

(IoT), a inteligência artificial (IA) e os novos sistemas de comunicação, coloca a necessidade urgente de regulamentações mais detalhadas para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir condições de trabalho adequadas no ambiente remoto. A legislação, apesar de ter abordado pontos centrais como a formalização do contrato de trabalho, o controle da jornada, a responsabilidade sobre a infraestrutura e a transição entre regimes de trabalho, não trata de forma ampla questões como o direito à desconexão e a saúde mental do trabalhador.

Um ponto específico que carece maior regulamentação é o direito à desconexão — um conceito introduzido em vários países da União Europeia, mas que ainda não foi efetivamente abordado pela legislação brasileira. Esse direito refere-se à proteção do trabalhador contra a exigência de que ele continue disponível após sua jornada de trabalho, sem que haja uma definição clara dos limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. Embora a CLT tenha inovado ao tratar do teletrabalho, ela não faz menção explícita à questão da desconexão, permitindo que, em muitas situações, os trabalhadores vejam-se pressionados a atender demandas fora do horário estabelecido.

Sobretudo, a norma regulamentadora (NR 17), que trata das condições de ergonomia no trabalho, ainda carece de um aprofundamento para o ambiente remoto. No regime de teletrabalho, a responsabilidade sobre a ergonomia no home office recai sobre o empregador, mas não há uma definição clara sobre como a empresa deve fiscalizar e assegurar que o trabalhador esteja utilizando um ambiente adequado para as funções desempenhadas, o que é especialmente importante no contexto das doenças ocupacionais ligadas ao uso prolongado de computadores, como a síndrome do túnel do carpo e outros problemas musculoesqueléticos.

Outro aspecto crítico diz respeito à fiscalização do cumprimento da jornada de trabalho e à ausência de controle físico. A regulamentação da jornada de trabalho no teletrabalho não contempla adequadamente as novas formas de flexibilidade horária, o que pode resultar em jornadas de trabalho excessivas, especialmente quando se observa a ausência de um limite rígido para a carga horária diária, diferente do que ocorre no trabalho presencial. A Lei nº 13.467/2017 trouxe modificações no controle de jornada, permitindo que o trabalhador em teletrabalho seja dispensado do controle de ponto, desde que a atividade realizada seja predominantemente externa ou que a função desempenhada tenha autonomia, mas tal flexibilização exige maior atenção quanto aos possíveis abusos.

A Constituição Federal (CF) de 1988, por meio do artigo 7º, inciso XIII, garante a duração da jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado, direitos que precisam ser observados também para os trabalhadores remotos, mas que na prática enfrentam dificuldades em sua efetiva aplicação no modelo remoto. O Art. 7º da CF também trata de direitos

fundamentais que, mesmo no contexto de teletrabalho, devem ser respeitados, como o direito à igualdade entre trabalhadores, à remuneração justa e à proteção contra a exploração do trabalho.

Assim, a questão da segurança digital também precisa ser incorporada de maneira mais robusta. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018) e a Lei nº 12.965/2014, conhecida como o Marco Civil da *Internet*, estabelecem uma série de obrigações sobre a proteção de dados pessoais e o uso responsável da internet, mas a legislação ainda não aborda de forma específica os cuidados que empregadores e empregados devem tomar para garantir a segurança da informação no teletrabalho. O uso de ferramentas digitais no cotidiano das empresas tem elevado a exposição dos trabalhadores e da própria empresa a riscos de vazamento de dados e ciberataques, o que exige medidas de cibersegurança mais rigorosas.

Dessa forma, embora o Brasil tenha avançado na regulamentação do teletrabalho, ainda há um longo caminho a percorrer para ajustar as normas e garantir que a modalidade, em seu crescimento contínuo, seja acompanhada de medidas que assegurem a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores. A legislação brasileira precisa evoluir para enfrentar esses novos desafios, trazendo maior clareza sobre a aplicação dos direitos já existentes e criando novas normas para um modelo de trabalho que está em constante transformação.

2.2 O TELETRABALHO NO BRASIL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ATUAL

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou *home office*, tem suas raízes no desenvolvimento das tecnologias de comunicação e informação, especialmente com o advento da internet, e-mails, videoconferências e ferramentas colaborativas online. Inicialmente, o teletrabalho era utilizado de forma pontual ou por empresas de tecnologia e setores específicos, mas com o tempo, se expandiu para outras áreas, especialmente a partir da pandemia de COVID-19, que acelerou a adoção do trabalho remoto.

Antes da pandemia, o teletrabalho já estava sendo incorporado por algumas empresas, mas foi durante a crise sanitária mundial, a partir de 2020, que ele tornou-se uma prática massiva. Isso ocorreu em resposta às medidas de distanciamento social, isolamento e quarentena, o que fez com que milhares de trabalhadores passassem a desempenhar suas funções diretamente de suas casas.

Ao projeto de Lei 6.787/16, o relator da proposta, apresentou emenda para inclusão da regulamentação do teletrabalho, inclusive com capítulo próprio dentro da CLT.

O trabalho em regime de tempo parcial impõe flexibilização aos regimes geral e especiais de trabalho previstos tanto na Constituição Federal, quanto na legislação trabalhista, pois possibilita a redução da jornada de trabalho que os caracteriza, mediante o pagamento de salário “proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral” (§ 1º do art. 58-A da CLT).

Em tempo recorde de tramitação, em 13 de julho de 2017 o projeto foi aprovado, materializando-se na Lei nº 13.467/2017, com vigor a partir de 11 de novembro de 2017, surgindo assim, a Reforma Trabalhista de 2017. Embora sua aprovação tenha garantido o ingresso no ordenamento jurídico pátrio, a chamada Reforma Trabalhista não se compatibiliza com a Constituição Federal e os tratados internacionais sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais, a começar pela ausência de diálogo e discussão para sua aprovação, o que propicia um questionamento acerca da própria legitimidade da norma (Silva; Bersani, 2020).

O Teletrabalho passou a ser expressamente regulamentado no Brasil após a Lei n. 13.467, de 13 de junho de 2017, mas conhecida como reforma trabalhista. O teletrabalho está expressamente nos Arts. 75-A a 75E da CLT (Oliveira, 2019).

Devemos lembrar que antes da referida reforma trabalhista a lei 12.551/11 mudou a redação do Art. 6º da CLT, trazendo um parágrafo único para esse dispositivo:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011). 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).

A reforma trabalhista, em 2017, aprofundou as mudanças sobre o tema. A redação atualmente em vigor do artigo 75-B da CLT expressamente dispõe:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

“Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

O teletrabalho ocorrerá preponderantemente fora das dependências do empregador. A presença circunstancial do teletrabalhador, nas dependências do empregador, por si só, não descaracteriza o teletrabalho – a descaracterização só ocorre caso o teletrabalhador passe a comparecer intensa ou cotidianamente nesses locais, "em vista de se tornar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador.

O Art. 75-C da CLT e seus parágrafos dispõem acerca de algumas das formalidades do contrato de teletrabalho:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

§ 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 n. 13.467/2017).

§ 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 n. 13.467/2017).

O artigo 75-C deixa claro que o contrato de teletrabalho deve ser pactuado de forma escrita, sendo que o contrato verbal ou tácito não terá eficácia. Além disso, as atividades desempenhadas pelo empregado devem ser especificadas no contrato, caso contrário haverá nulidade e o teletrabalhador será submetido ao regime geral de duração do trabalho. O mesmo ocorre se o teletrabalhador, na prática, exercer outras atividades, diferentes das que foram prévia e formalmente estabelecidas. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Art. 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 n. 13.467/2017).

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

É importante salientar que o art. 75-D deve ser interpretado em harmonia com o art. 2º, caput, da CLT, que defende que o empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço

Art. 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. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

O Art. 75-D da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, estabelece que as disposições sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para o trabalho remoto devem ser previstas em contrato escrito. Isso assegura que tanto empregador quanto empregado saibam de forma clara quem arcará com os custos relacionados ao teletrabalho. O parágrafo único do mesmo artigo também esclarece que as utilidades fornecidas pelo empregador, como computadores ou conexões de internet, não devem ser incluídas na remuneração do empregado, garantindo que esses itens sejam tratados separadamente do salário.

Essa regulamentação busca evitar que o trabalhador tenha que arcar com custos adicionais, como o pagamento de internet ou compra de equipamentos, o que poderia prejudicar sua condição financeira e sua capacidade de exercer suas funções adequadamente. Assim, o contrato de trabalho deve definir de forma inequívoca quem será responsável por esses encargos, estabelecendo um acordo transparente entre as partes. Essa abordagem assegura uma maior segurança jurídica para ambas as partes no que se refere ao regime de teletrabalho.

De igual modo, o Art. 75-E da CLT, também introduzido pela reforma trabalhista de 2017, destaca a responsabilidade do empregador em orientar os seus empregados sobre as precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho. Embora o trabalho remoto ocorra fora das dependências da empresa, o empregador continua sendo responsável pela saúde e segurança do trabalhador. O termo de responsabilidade que o empregado assina, comprometendo-se a seguir as orientações fornecidas, reforça essa obrigação do empregador.

Essas disposições legais visam assegurar que o teletrabalho não resulte em precarização das condições laborais. A norma reconhece que, mesmo fora do ambiente físico da empresa, o trabalhador deve ser protegido, e as condições de trabalho devem ser apropriadas para garantir o seu bem-estar. Portanto, a adaptação do regime de teletrabalho à realidade atual deve respeitar os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, garantindo que a proteção à saúde e à segurança do trabalhador seja mantida, independentemente do local onde ele exerça suas funções.

Sobretudo, essas normas também refletem a necessidade de adaptação do Direito do Trabalho às novas dinâmicas do mercado e ao avanço das tecnologias. O teletrabalho, ao mesmo tempo em que oferece flexibilidade e conveniência, exige uma regulamentação que proteja tanto os interesses dos empregadores quanto dos empregados, assegurando condições adequadas de trabalho e evitando a exploração ou precarização das relações laborais.

3. A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO MUNDO

Desde o início da humanidade, o trabalho tem sido fundamental para evolução dos povos. Ao longo dos séculos o trabalho passou por adaptações significativas, impulsionando fatores sociais, tecnológicos e mentais.

Fontana (2021, p. 1.556), entende que “O trabalho pode ser considerado uma ação humana na transformação de objetos e processos, instrumentalizando-os no sentido de uma finalidade”. O trabalho inicialmente era uma atividade de subsistência como a caça e a coleta de alimentos, essas eram as principais atividades laborais com divisões baseadas nas habilidades e conforme o sexo.

A revolução industrial do século XVIII foi um marco gigantesco nas atividades laborais, a industrialização levou a criações de fábricas e, conseqüentemente, as péssimas condições de trabalho, provocaram movimentos de trabalhadores em busca de direitos e garantias.

Sobre as transformações promovidas pela Revolução Industrial, Miranda (2012, p. 13):

A produção em massa do período da Revolução Industrial em seguida, encerra o antigo modelo de produção fundado na vinculação do produto à terra, o sistema econômico feudal, que persistiu até então. Com a criação das grandes indústrias e da larga produção, a forma de produzir e comercializar é alterada, cidades produzem um tipo de objeto, outras cidades produzem outros objetos e, assim, há a necessidade do incessante comércio entre locais diferentes e, muitas vezes, longínquos uns dos outros, surgindo então a figura do atravessador.

Já em relação às condições de trabalho, Miranda (2012, p. 17):

As condições de vida nas cidades eram terríveis. O trabalho, por assim dizer, passou a ser desumanizado. Os proletários, como afirmara Engels, não eram resguardados de nenhuma forma, não tinham direito algum, sequer eram “cuidados” como os escravos. Os proletários estavam destinados a uma vida miserável, a obedecer e a aceitar a subordinação sem discussões. Contudo, o liberalismo econômico e a exploração descontrolada do trabalho dos proletários por parte dos capitalistas liberais burgueses, sofreria um questionamento, que iria modificar as estruturas das relações de trabalho, bem como sociais e políticas do mundo inteiro.

A medida que as condições de trabalho pioraram, movimentos trabalhistas e associações operárias surgiram para lutar por melhores salários, condições de trabalho mais seguras e direitos trabalhistas básicos. Esses movimentos desempenham um papel importante na obtenção de melhores salários e na promoção da ideia de que os trabalhadores merecem ser tratados com dignidade e respeito.

Em relação ao surgimento dos movimentos trabalhistas que futuramente daria origem aos sindicatos, Candido (2015, p. 2):

Com o desenvolvimento e a expansão do capitalismo os operários passam a se organizar em associações, reivindicando melhorias nos salários, nas relações e, principalmente, nas condições de trabalho. Esses indivíduos tinham somente a força física, que podiam trocar por um salário que, no primeiro momento da história mundial, poderia ser diferenciado, tanto para o gênero feminino quanto para o masculino. Nas primeiras fábricas e indústrias eram comuns os trabalhos feitos por menores, ou seja, crianças executavam trabalhos como se fossem pessoas adultas. [...] Com este anseio, inicialmente, é que as primeiras reuniões em torno de fins específicos formavam as associações operárias. As associações neste momento tinham como objetivos ouvir os trabalhadores, principalmente sobre as relações trabalhistas, as longas jornadas de trabalhos e os baixos salários. Futuramente as associações transformaram-se nos sindicatos de trabalhadores.

A história do movimento operário está intimamente ligada ao processo de transformação das condições de trabalho durante e após a Revolução Industrial. A industrialização trouxe um aumento significativo na produção, mas também gerou condições laborais extremamente precárias para os trabalhadores, principalmente nas fábricas e minas, onde as jornadas de trabalho podiam ultrapassar 16 horas diárias, com salários extremamente baixos e com a utilização do trabalho infantil. Esse contexto fez com que surgissem as primeiras formas de organização coletiva para enfrentar os abusos e lutar por melhores condições de trabalho.

A Revolução Industrial, iniciada no final do século XVIII na Inglaterra, fez com que o número de trabalhadores nas fábricas aumentasse exponencialmente. As indústrias exigiam uma força de trabalho abundante e barata, e foi nesse cenário que grande parte da população passou a concentrar-se em áreas urbanas, especialmente nas fábricas, o que contribuiu para o crescimento das primeiras associações operárias. Essas primeiras associações foram, muitas vezes, iniciativas espontâneas que visavam garantir a sobrevivência e a defesa dos interesses dos trabalhadores. Contudo, até o século XIX, as leis trabalhistas eram escassas, e os trabalhadores não tinham representação legal significativa para proteger seus direitos.

Com o avanço do capitalismo industrial, o movimento operário foi se estruturando e se expandindo. Em 1819, o Reino Unido implementou a primeira legislação significativa sobre trabalho infantil, com a Lei de Fábricas de 1819, que limitava as horas de trabalho para crianças e mulheres. Essa foi uma das primeiras tentativas de regulamentar o trabalho nas indústrias. No Brasil, porém, o movimento operário começou a se fortalecer mais tarde, com a Proclamação da República (1889), quando a organização do trabalho e os direitos dos trabalhadores começaram a ser discutidos de forma mais sistemática.

A Lei Áurea, assinada em 1888, aboliu a escravidão no Brasil, mas não trouxe uma regulamentação sobre os direitos dos trabalhadores urbanos, o que só aconteceria décadas depois. O marco inicial da legislação trabalhista brasileira ocorre com a criação da CLT

(Consolidação das Leis do Trabalho) em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. A CLT foi um passo importante para garantir os direitos trabalhistas no Brasil, com regulamentações sobre jornada de trabalho, férias, descanso semanal remunerado, trabalho infantil e feminino, e uma série de outras condições de trabalho. Um dos avanços mais importantes da CLT foi a limitação da jornada de trabalho a 48 horas semanais, com o direito ao descanso semanal remunerado, algo impensável nas primeiras décadas da Revolução Industrial, onde os trabalhadores podiam passar até 16 horas por dia nas fábricas.

Em 1930, a Primeira Conferência Internacional do Trabalho realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), trouxe avanços em relação às condições de trabalho e direitos trabalhistas. A OIT teve um papel fundamental na elaboração de normas internacionais de trabalho, incluindo a limitação das horas de trabalho, a regulamentação do trabalho infantil e feminino, e a proteção contra condições de trabalho degradantes. A adesão do Brasil à OIT, em 1919, também foi um marco importante na construção de um sistema de proteção legal ao trabalhador.

No contexto dos sindicatos, é importante destacar que, embora as primeiras associações operárias fossem um meio informal de luta, a partir do início do século XX, com a crescente organização do movimento sindical, os sindicatos passaram a ser reconhecidos como uma entidade legal. Em 1931, o Decreto nº 19.770, que tratava da organização sindical no Brasil, passou a regular e permitir a existência dos sindicatos como órgãos representativos da classe trabalhadora. No entanto, a verdadeira organização sindical se consolidou a partir da década de 1940, com a consolidação da CLT e a regulamentação de diversas modalidades de organização sindical, como os sindicatos de categoria e federações.

Além disso, a Lei nº 13.467/2017, também conhecida como a Reforma Trabalhista, trouxe mudanças significativas para as relações de trabalho no Brasil. Embora a reforma tenha sido polêmica, ela trouxe importantes modificações na legislação, como a possibilidade da negociação direta entre patrões e empregados sobre aspectos como jornada de trabalho, férias, e outros direitos trabalhistas. Embora a reforma tenha sido vista por muitos como um retrocesso nas conquistas dos trabalhadores, ela também refletiu a necessidade de adaptação da legislação às novas formas de trabalho, como o teletrabalho.

No cenário internacional, os sindicatos também foram responsáveis pela obtenção de importantes conquistas, como a redução da jornada de trabalho e o aumento salarial. A declaração dos direitos dos trabalhadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por exemplo, foi fundamental para a construção de um sistema de normas internacionais que

regulamentam as condições de trabalho, com destaque para as convenções sobre segurança no trabalho e salário mínimo.

Com o passar dos anos, o papel dos sindicatos evoluiu e se diversificou, principalmente com o advento da globalização e das novas tecnologias, o que trouxe desafios adicionais para os direitos trabalhistas. O movimento sindical atual enfrenta novos desafios, como a precarização do trabalho e o crescimento das formas de trabalho autônomo ou informal, além das mudanças nas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho e o trabalho intermitente, que exigem uma nova forma de atuação para os sindicatos.

Mais adiante, com o advento da era digital no início do século XXI, o trabalho passou por outra grande transformação. A tecnologia da informação e a internet permitiram a globalização e a conexão de profissionais em todo o mundo. O trabalho remoto, *freelancer* e a economia GIG ganharam popularidade, proporcionando maior flexibilidade e desafios na organização do trabalho.

Neffa (2015, p. 9) conceitua o trabalhador moderno da seguinte forma:

O trabalhador é uma pessoa que pretende se desenvolver na sua atividade e aceita os desafios utilizando sua inteligência prática e sua capacidade de inovar, se o contexto lhe outorga suficiente autonomia para isso. nessas condições, o trabalho lhe permite descobrir suas capacidades e potencialidades, mobilizar seus conhecimentos e experiências; é um instrumento para construir um sentido e uma identidade.

Campos e Gonçalves (2022, p. 1), definem a economia GIG:

O conceito clássico de economia GIG (*GIG Economy*) tem relação direta com a forma e realização do trabalho. Também chamada de ‘economia compartilhada’, ocorre quando empresas ou empregadores optam por contratar funcionários independentes autônomos (*freelancers*) ou temporários, em vez de contratar funcionários em período integral.

Nesse contexto, pensar sobre o futuro do trabalho, é se concentrar na ideia da inteligência artificial, a automação e outras tecnologias emergentes continuam a moldar o futuro do trabalho. Enquanto alguns têm a substituição de empregos por máquinas, outros vislumbram a possibilidade de um trabalho mais qualificado e uma maior ênfase em habilidades humanas, como criatividade, empatia e tomada de decisões.

A evolução do trabalho no mundo reflete a história e o progresso da humanidade. Desde as atividades de subsistência nas sociedades primitivas até a era da digitalização e automação, o trabalho tem sido uma força motriz das mudanças sociais. O futuro do trabalho permanece

mutável, mas é essencial que a sociedade esteja preparada para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que surgirão.

3.1 O TELETRABALHO E A PANDEMIA DE COVID-19

A pandemia de COVID-19, declarada oficialmente em março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), provocou mudanças abruptas e profundas em diversas esferas da sociedade, especialmente no mundo do trabalho. Com a imposição do isolamento social e das medidas de *lockdown*, grande parte das empresas viram-se obrigadas a migrar para o modelo de teletrabalho como forma de garantir a continuidade das atividades econômicas e preservar a saúde dos trabalhadores.

Segundo Lima (2020), o ordenamento jurídico brasileiro precisou passar por rápidas adaptações para acompanhar essa transição repentina do trabalho presencial para o remoto. Antes da pandemia, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018 apontava que aproximadamente 3,8 milhões de brasileiros já trabalhavam em domicílio. No entanto, em 2020, no auge da crise sanitária, esse número saltou para cerca de 8,6 milhões de trabalhadores atuando remotamente, evidenciando um crescimento exponencial do teletrabalho no Brasil (Lima, 2020, p. 17).

A transição para o teletrabalho, embora necessária, não ocorreu de maneira uniforme ou simples. Muitos trabalhadores enfrentaram dificuldades relacionadas à infraestrutura tecnológica, como a ausência de internet de qualidade, equipamentos adequados e um ambiente doméstico propício para o trabalho. Além disso, aspectos como a definição de jornada, controle de produtividade e adaptação a ferramentas digitais também representaram desafios significativos para empregadores e empregados (Santos; Oliveira, 2021).

Lima (2020, p. 17) destaca ainda a necessidade de atualizações na legislação trabalhista, a fim de regulamentar adequadamente as novas condições de trabalho trazidas pela digitalização. A pandemia evidenciou que o teletrabalho tem potencial de promover bem-estar e maior flexibilidade, mas também trouxe à tona questões críticas, como a ausência de limites claros entre vida profissional e pessoal, o que afeta diretamente a saúde mental dos trabalhadores.

De acordo com uma pesquisa realizada pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP) em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA), cerca de 45% dos profissionais que migraram para o regime de teletrabalho afirmam estar trabalhando mais de 45 horas por semana, excedendo o limite legal

estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é de 44 horas semanais (FIA; FEA-USP, 2020). Esse dado reforça a preocupação com a ausência de mecanismos eficazes de controle de jornada e com a chamada "cultura da hiperconectividade", em que o trabalhador permanece disponível além do expediente formal, dificultando sua desconexão e comprometendo sua qualidade de vida.

Nesse contexto, é imprescindível que as políticas públicas e as normas trabalhistas avancem para garantir direitos, preservar a saúde dos trabalhadores e assegurar condições equitativas de trabalho, mesmo em regimes não presenciais. O teletrabalho, embora vantajoso em muitos aspectos, exige planejamento, regulamentação e conscientização para que torne-se uma alternativa sustentável no longo prazo.

3.2 O IMPACTO DA HIPERCONEXÃO NO TELETRABALHO DURANTE E PÓS-PANDEMIA

O teletrabalho, que já vinha sendo considerado uma alternativa viável para a organização do trabalho, tornou-se uma necessidade imposta pela crise sanitária mundial ocasionada pela pandemia de COVID-19. Este cenário forçou a adoção massiva do trabalho remoto, com impacto significativo nas condições de trabalho e na saúde mental dos trabalhadores, especialmente dos docentes. A transformação abrupta do ensino presencial para o ensino remoto emergencial (ERE) trouxe à tona uma série de questões relacionadas à hiperconexão e à dificuldade de estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal. Este fenômeno é discutido por diversos autores, que destacam as implicações tanto para o bem-estar dos trabalhadores quanto para as organizações.

O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral. [...] O direito à desconexão apresenta-se, portanto, como condição de possibilidade para que o próprio trabalhar se manifeste socialmente também como um direito fundamental, e não apenas como um dever. Dito de outra forma, somente a partir da limitação do tempo de trabalho humano é que podemos perceber esse trabalho como um direito social fundamental e não apenas como ato de exploração (Almeida; Severo, 2016, p.09-10).

O direito à desconexão configura-se como um elemento central na construção de relações de trabalho mais humanas, éticas e equilibradas. Trata-se de um instrumento jurídico que visa resguardar não apenas o tempo livre do trabalhador, mas também sua saúde física,

mental e emocional, em meio a um cenário cada vez mais marcado pela hiperconectividade e pela intensificação das exigências profissionais. Cumpre salientar que, sem a devida delimitação do tempo destinado ao trabalho e ao descanso, torna-se inviável garantir a efetividade de outros direitos fundamentais, como o lazer, a convivência familiar e a autorrealização.

Sob uma perspectiva abrangente, o direito à desconexão desenvolve uma função estratégica ao possibilitar que o trabalhador desfrute de seus períodos de descanso de forma plena, longe das pressões constantes das demandas digitais. Em razão de avanços tecnológicos que permitem a comunicação ininterrupta, é crescente o risco de que o tempo pessoal seja invadido por solicitações laborais, o que impacta de maneira expressiva a qualidade de vida e a saúde mental do indivíduo.

Dessa forma, é necessário que se institua um marco normativo robusto, capaz de certificar e assegurar o respeito aos limites da jornada laboral, garantindo o efetivo desligamento das obrigações profissionais fora do horário estabelecido. A título de exemplo, empresas que adotam políticas claras de desligamento de dispositivos corporativos após o expediente contribuem significativamente para a consolidação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Outrossim, é pertinente observar que a ausência desse direito pode transformar o ato de trabalhar em um impasse a ser resolvido, uma vez que o desequilíbrio entre esforço e recuperação compromete o bem-estar e o desempenho do trabalhador. Ademais, o trabalho, sem as devidas limitações, deixa de ser um direito e passa a ser apenas um dever ou uma imposição — o que contraria os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, o direito à desconexão assume uma posição relevante na defesa da dignidade da pessoa humana, proporcionando uma estrutura normativa que sustente a visão do trabalho como um direito social fundamental e não como mero instrumento de exploração. Posto isso, é imprescindível que se fortaleça esse direito por meio de políticas públicas, acordos coletivos e medidas institucionais que potencializem o bem-estar do trabalhador, favorecendo sua autonomia e qualidade de vida.

Diante do exposto, o direito à desconexão representa não apenas uma resposta jurídica a uma realidade emergente, mas um alicerce necessário para a democratização do tempo livre, a valorização do descanso e a humanização das relações de trabalho, sendo este um desafio de elevada magnitude que exige engajamento coletivo e regulatório para ser plenamente superado.

Segundo o estudo de Figueiredo *et al.* (2021), a mudança para o teletrabalho durante a pandemia levou a uma nova configuração do ambiente de trabalho, exacerbando as dificuldades

emocionais e psicológicas, especialmente no setor educacional. Para os professores, a transição repentina do ensino presencial para o remoto, com o uso de plataformas digitais como o Google Meet, impôs desafios imprevistos. De acordo com a pesquisa, muitos docentes relataram um aumento significativo na carga de trabalho, o que resultou em uma sensação de hiperconexão permanente, onde o trabalho não limitava-se mais ao expediente formal. Essa situação foi intensificada pela pressão do contexto pandêmico, criando um ambiente de trabalho saturado e sem fronteiras claras.

O conceito de "hiperconexão", definido por Figueiredo et al. (2021), refere-se à constante disponibilidade que o teletrabalhador experimenta ao estar conectado a plataformas digitais. No caso dos docentes, isso se traduz em uma sobrecarga de tarefas, comunicação constante com os alunos e a necessidade de estar disponível fora do horário de trabalho. Este fenômeno resultou em um desgaste emocional significativo, descrito como "dano existencial", no qual os professores sentiram-se incapazes de equilibrar suas vidas profissionais e pessoais. A falta de limites claros levou a uma sensação de falha constante, um dos principais sintomas de exaustão profissional identificados na pesquisa.

Além disso, a pesquisa publicada na *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho* (2021) apontou que a adoção do ensino remoto emergencial não foi acompanhada de uma estrutura de apoio adequada aos docentes. A ausência de treinamento adequado para o uso das tecnologias e a falta de preparo para lidar com o aumento da carga de trabalho contribuiu para a criação de um ambiente de trabalho estressante. Essa situação levou a um aumento na ansiedade e na depressão entre os professores, que, por conta da falta de uma regulamentação específica, estavam sujeitos a uma carga de trabalho excessiva sem um respaldo jurídico claro.

No contexto mais amplo das organizações, a pesquisa de Vargas e Mafra (2023) também analisa os impactos do teletrabalho sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, especialmente à luz da Lei 13.467/17, que regulamentou o trabalho remoto no Brasil. A pesquisa destaca que, embora o teletrabalho tenha se mostrado uma solução eficiente para garantir a continuidade das atividades durante a pandemia, ele trouxe à tona a necessidade urgente de regulamentação para garantir a saúde mental dos trabalhadores. A lei, que se aplica ao teletrabalho, exige ajustes para abordar questões como a jornada de trabalho, o fornecimento de equipamentos e a desconexão do trabalhador fora do horário de expediente. A falta de especificidade em alguns aspectos legais pode agravar os efeitos da hiperconexão, resultando em um desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, especialmente no caso dos docentes, que têm suas funções diretamente relacionadas ao bem-estar dos alunos.

A pesquisa de Lima (2020) corrobora essa visão ao destacar que, apesar dos avanços tecnológicos, a implementação do teletrabalho trouxe desafios imprevistos, especialmente em relação ao controle da jornada de trabalho e à definição de limites claros entre os horários de trabalho e descanso. O estudo evidenciou que, durante a pandemia, muitos trabalhadores foram forçados a trabalhar além das 44 horas semanais estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que resultou em um aumento da sobrecarga e da pressão psicológica. No setor educacional, essa sobrecarga foi particularmente pronunciada, pois os docentes não apenas precisavam adaptar-se rapidamente às novas plataformas de ensino, mas também tinham que lidar com a ansiedade provocada pela crise sanitária, o que exacerbava ainda mais os problemas relacionados à hiperconexão.

Os impactos da hiperconexão no teletrabalho não se limitam ao setor educacional, mas afetam diversas áreas. A pesquisa de Mesquita et al. (2024) sobre os impactos do teletrabalho nas organizações, tanto no setor público quanto no privado, também identificou desafios relacionados ao aumento da carga de trabalho e à dificuldade de estabelecer um equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais. Embora o teletrabalho tenha proporcionado flexibilidade e redução de custos operacionais para as empresas, ele também gerou uma série de questões sobre como os trabalhadores poderiam equilibrar as demandas do trabalho com suas necessidades pessoais. Mesquita et al. (2024) sugerem que a falta de políticas adequadas para a gestão do teletrabalho, incluindo a desconexão e a regulamentação da jornada de trabalho, pode levar a um aumento dos níveis de estresse e exaustão entre os trabalhadores.

A Lei 13.467/17, que regulamenta o teletrabalho no Brasil, trouxe avanços importantes, como a definição das responsabilidades do empregador em relação ao fornecimento de equipamentos e à manutenção da infraestrutura necessária para o trabalho remoto. No entanto, como destacado por Vargas e Mafra (2023), a lei ainda precisa ser aprimorada para lidar com os desafios impostos pela hiperconexão, garantindo que os trabalhadores não sejam sobrecarregados com a ausência de limites claros de jornada e que sua saúde mental seja protegida. A regulamentação do direito à desconexão, por exemplo, é um passo fundamental para prevenir os danos existenciais decorrentes do teletrabalho, como a sensação de falha e o esgotamento.

4. DIREITO A DESCONEXÃO E AS DISPOSIÇÕES LEGAIS

Com o avanço acelerado da tecnologia e da interconectividade digital, tornou-se cada vez mais difícil estabelecer limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal. As fronteiras entre o ambiente profissional e a vida privada tornaram-se tênues, o que tem gerado uma série de debates sobre a saúde mental dos trabalhadores e a necessidade de garantir espaços reais de descanso e desconexão. Nesse cenário, ganha destaque o conceito de direito à desconexão, que surge como um mecanismo de proteção à integridade física, emocional e psicológica do trabalhador.

O direito à desconexão consiste na garantia de que o trabalhador não seja obrigado a manter-se disponível para demandas profissionais fora de sua jornada contratual — como em períodos de descanso, folgas ou férias — sem que isso acarrete consequências negativas em sua relação de trabalho. Tal direito está diretamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana e à necessidade de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, especialmente em contextos de trabalho remoto ou híbrido (Silva; Martins, 2021).

Segundo Moreira (2019, p. 143), no contexto do "novo mundo do trabalho", a flexibilização da jornada, ainda que possa inicialmente parecer vantajosa, traz riscos importantes:

Neste novo mundo do trabalho, o tempo de trabalho torna-se cada vez mais flexível, podendo originar, por um lado, uma melhor conciliação dos tempos de trabalho, mas, simultaneamente, novos problemas com a sua limitação [...] para muitos, flexibilidade temporal não significa liberdade, mas sim o seu contrário, tornando-se cada vez mais difícil a conciliação dos tempos de trabalho com os tempos pessoais.

No contexto do "novo mundo do trabalho", como pontua Moreira (2019, p. 143), a flexibilização da jornada, embora inicialmente apresente-se como uma possibilidade de conciliação entre vida profissional e pessoal, revela-se, em muitos casos, um obstáculo a ser superado. A aparente liberdade oferecida pela flexibilização temporal frequentemente esconde uma realidade de sobrecarga e diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, o que constitui um desafio a ser abordado sob uma perspectiva abrangente e sistêmica.

Cumprе salientar que, ao contrário do que sugere o discurso liberal e produtivista que embasa a flexibilização, o excesso de disponibilidade exigido dos trabalhadores — especialmente no regime de teletrabalho — tem gerado impactos significativos na saúde física e mental desses profissionais. Este cenário, por sua vez, demanda uma análise crítica e

normativa, pois o prolongamento desregulado da jornada de trabalho afronta o direito constitucional ao descanso, assegurado no artigo 7º da Constituição Federal, o qual prevê, entre outros direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (CF, art. 7º, XIII).

A problemática a ser tratada reside, portanto, na dificuldade considerável de se resguardar o tempo de lazer e de intimidade do trabalhador, cujo espaço privado tem sido constantemente invadido pelas exigências laborais. Tendo em vista que a flexibilização do tempo de trabalho tem sido utilizada como instrumento de intensificação da produtividade — em detrimento do bem-estar do trabalhador —, é necessário que se estabeleça um marco regulatório claro, que certifique a efetividade do direito à desconexão.

Ademais, a CLT, mesmo com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), carece de previsões específicas e detalhadas quanto à limitação do teletrabalho e à proteção do tempo livre do trabalhador. Essa lacuna normativa constitui um entrave substancial à proteção social efetiva, uma vez que a ausência de regulamentação contribui para a precarização das condições laborais e para o aumento da vulnerabilidade psíquica do trabalhador. É pertinente observar que, em muitos casos, a "flexibilidade" se transforma em exigência de disponibilidade permanente, fato que interfere de modo relevante na vivência formativa e na jornada de desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Outro aspecto que merece atenção é a necessidade de fomentar o debate jurídico e institucional sobre os limites da flexibilização. Isso porque, de modo perceptível, a ausência de limites claros entre o tempo laboral e o tempo de lazer impacta o contexto da vida familiar, social e até mesmo da saúde pública. Políticas públicas voltadas à promoção da saúde ocupacional, bem como a implementação de normas específicas sobre o direito à desconexão, mostram-se urgentes e imprescindíveis para o fortalecimento da cidadania laboral.

Sob esse prisma, o direito à desconexão exerce uma função estratégica ao assegurar ao trabalhador o direito de desligar-se das obrigações laborais fora do expediente, contribuindo para a humanização das relações de trabalho e para a consolidação de uma cultura organizacional mais ética e equilibrada. Trata-se, portanto, de um instrumento jurídico essencial, que não apenas resguarda direitos fundamentais, mas também proporciona uma estrutura mínima de dignidade e bem-estar ao trabalhador inserido na lógica contemporânea de trabalho digitalizado e intensificado.

Diante do exposto, pode-se inferir que a flexibilização da jornada de trabalho, quando não acompanhada de garantias efetivas de limite e proteção ao tempo pessoal, torna-se um problema de grande importância, cuja resolução exige o envolvimento ativo do legislador, das

empresas e do Poder Judiciário. É necessário, portanto, que se viabilize um ambiente jurídico e institucional que não apenas reconheça, mas também implemente mecanismos concretos para o exercício pleno do direito à desconexão — como expressão do princípio da dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.

O autor alerta que o modelo “*Anytime-Anyplace*” (a qualquer hora, em qualquer lugar) não pode transformar-se em um regime de constante disponibilidade — o chamado “*Always and Everywhere*” (sempre e em todo lugar). Isso gera um ambiente de sobrecarga mental, contribuindo para o aumento de síndromes como o *burnout* e o FOMO (*Fear of Missing Out*), ou seja, o medo de perder informações importantes, levando o trabalhador a manter uma relação quase obsessiva com dispositivos e plataformas digitais, mesmo fora do expediente (Moreira, 2019).

No Brasil, apesar de não haver legislação específica consolidada sobre o direito à desconexão, já existem discussões no meio jurídico e acadêmico sobre a sua regulamentação. A CLT prevê, por exemplo, o controle de jornada e o direito ao intervalo intrajornada, além do descanso semanal remunerado e férias, o que serve de base para sustentar a defesa do direito à desconexão (Brasil, 1943). A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017) também trouxe dispositivos sobre o teletrabalho, mas ainda sem contemplar claramente os limites da conectividade permanente.

Para Silva e Martins (2021), é urgente que o Estado atue de forma mais efetiva na normatização da desconexão digital, considerando que o trabalho remoto tornou-se uma realidade estrutural em muitas empresas, e não apenas uma solução emergencial. A ausência de regras claras sobre o horário de disponibilidade pode acarretar sérias consequências para a saúde do trabalhador, violando seus direitos fundamentais.

4.1 O DIREITO À DESCONEXÃO NO CONTEXTO INTERNACIONAL E SEUS REFLEXOS NO BRASIL

O direito ao descanso e à desconexão não é uma novidade recente. Desde a Revolução Industrial, já discutia-se a importância de limitar a jornada de trabalho como forma de preservar a saúde física e mental dos trabalhadores. Com o passar dos séculos, essa preocupação evoluiu, sendo incorporada gradualmente em diversas legislações ao redor do mundo.

Um dos marcos mais importantes nesse sentido foi a criação da Lei n.º 1088/16 na França, considerada pioneira na normatização do direito à desconexão. Conforme estabelecido no artigo 2242-8, inciso VII, do Código do Trabalho Francês, empresas com mais de cinquenta

empregados devem negociar com os sindicatos da categoria a definição dos horários de disponibilidade dos trabalhadores fora do expediente. Caso essas regras não sejam respeitadas, o trabalhador pode acionar a Justiça do Trabalho para garantir seu direito à desconexão. Essa iniciativa influenciou outros países, como Itália, Espanha e Portugal, que também passaram a adotar legislações específicas com o objetivo de limitar os impactos negativos da hiperconectividade no ambiente laboral (França, 2016).

Apesar dos benefícios associados ao direito à desconexão, muitos trabalhadores brasileiros ainda resistem a usufruí-lo plenamente. Isso se deve, em parte, à cultura corporativa que valoriza a disponibilidade constante e associa produtividade à presença contínua, mesmo fora do horário contratual. O medo de perder oportunidades, ser substituído ou demitido leva muitos a enfrentarem jornadas exaustivas, mesmo em regime remoto.

Esse comportamento é reflexo da chamada “*hustle culture*” ou cultura da agitação, que se consolidou nas últimas décadas com o avanço das tecnologias e da competitividade no ambiente de trabalho. A principal ideia por trás dessa cultura é de que, para alcançar o sucesso profissional, é necessário dedicar-se além da jornada tradicional, sacrificando momentos de descanso e lazer.

De acordo com Von Randow (2021, p. 7):

Dessa busca constante de ampliação da jornada de trabalho, cita-se a *hustle culture*, que é propagada pela cultura atual, em livros de negócios, mídia e discurso de empresários, glorificando o trabalho excessivo. O termo ‘cultura agitada’ traz a ideia de trabalho constante, o que nos mostra que a maior quantidade de tempo possível trabalhando — no escritório, fora do trabalho ou onde quer que esteja — é idealizado como o caminho para o sucesso. Empreendedores e startups valorizam a ideia de se dedicar ao máximo de tempo extraordinário para construir negócios sólidos, adotando slogans como ‘trabalhe enquanto os outros dormem.

Com base no pensamento de Von Randow (2021), é possível observar como a *hustle culture*, ou cultura da agitação, tornou-se um fenômeno contemporâneo que interfere diretamente na saúde mental e na qualidade de vida dos trabalhadores, especialmente no contexto do teletrabalho. Essa cultura, ao glorificar o excesso de trabalho e a constante produtividade, transforma o ato de trabalhar em uma identidade e não apenas em uma atividade profissional. Trabalhar por longas horas, não tirar pausas adequadas, e estar sempre disponível passa a ser não apenas tolerado, mas incentivado e romantizado por empresas e lideranças.

A naturalização do trabalho contínuo, como ideal de sucesso, mascara as consequências nocivas dessa prática. Muitos trabalhadores, influenciados por discursos motivacionais e pela expectativa de alta performance, internalizam essa lógica como um valor. Isso os leva a

negligenciar aspectos fundamentais da vida, como o descanso, o lazer, os relacionamentos pessoais e até mesmo a saúde física e emocional. A ausência de limites claros entre o tempo profissional e o tempo pessoal torna-se ainda mais grave no modelo de trabalho remoto, onde o ambiente doméstico se confunde com o ambiente corporativo.

Essa idealização da dedicação extrema gera uma pressão constante por produtividade, que é muitas vezes incompatível com a realidade humana. A hiperconexão, impulsionada por tecnologias que permitem o trabalho a qualquer hora e em qualquer lugar, contribui para um cenário de exaustão física e psicológica. A falta de pausas e de tempo para desconexão impacta diretamente na capacidade de concentração, na criatividade e até na tomada de decisões, além de favorecer o surgimento de transtornos como ansiedade, estresse crônico e burnout.

Sob a ótica dos direitos trabalhistas e da dignidade da pessoa humana, esse cenário é preocupante. O trabalho deve ser visto como um direito social e não como uma fonte de exploração ou sofrimento contínuo. O direito à desconexão, nesse contexto, surge como uma medida urgente e necessária, pois reconhece que o trabalhador precisa de tempo livre real, não apenas para repousar, mas também para desenvolver sua vida pessoal, cultural e social.

Assim, combater os efeitos da *hustle culture* implica reconhecer que o sucesso não deve ser medido apenas pela produtividade incessante, mas sim pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Políticas públicas, legislações trabalhistas e uma mudança cultural nas organizações são necessárias para valorizar não apenas o trabalho, mas o bem-estar e a dignidade de quem trabalha.

4.2 O DIREITO À DESCONEXÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No Brasil, embora o termo “direito à desconexão” ainda não esteja positivado de forma expressa na legislação, ele pode ser inferido a partir de dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que visam à proteção da saúde e bem-estar do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVII, garante aos trabalhadores urbanos e rurais o direito a férias anuais remuneradas, com acréscimo de, no mínimo, um terço do salário. Esse dispositivo tem como finalidade justamente permitir que o trabalhador se desconecte de suas atividades laborais, garantindo um período mínimo de 30 dias de descanso contínuo e remunerado, essencial para a recuperação física e mental.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também prevê limites à jornada laboral. O artigo 59 da CLT estabelece que a duração normal do trabalho não deve exceder oito

horas diárias, podendo ser prorrogada por, no máximo, duas horas extras mediante acordo individual ou convenção coletiva. Essa limitação tem como propósito evitar a exaustão e garantir que o tempo pessoal do trabalhador seja respeitado, mesmo em contextos de alta demanda.

A ausência de regulamentação específica sobre o direito à desconexão no Brasil ainda representa um desafio, sobretudo frente à expansão do teletrabalho e à crescente cultura da hiperconectividade. No entanto, os fundamentos constitucionais e trabalhistas já existentes fornecem base para discussões sobre a necessidade de uma legislação mais clara e protetiva, que assegure ao trabalhador o direito legítimo de se desconectar sem prejuízos à sua carreira ou remuneração.

Silva (2023, p. 20) sobre o direito ao descanso:

A primeira vertente é a única que persevera, pois, a saúde do trabalhador está sendo posta de lado a partir do momento em que tem o seu direito ao descanso cerceado. O direito ao descanso foi um benefício tanto para o patrão quanto para o empregado, já que reconhecidamente o trabalhador estando descansado e saudável trabalhará melhor e produzirá mais. Os empregadores esquecem que diferentemente dos aparelhos eletrônicos, os seus empregados não ligam e desligam ao apertar de um botão. A vida não se resume, somente, em trabalho. A terceira vertente esclarece que o indivíduo vive em sociedade, e, por isso, necessita de um tempo de intimidade com a família e amigos, sobretudo, de privacidade para com quem convive e para com ele mesmo.

A reflexão de Silva (2023, p. 20) sobre o direito ao descanso evidencia uma crítica direta ao modelo atual de relações de trabalho, que muitas vezes ignora a dimensão humana do trabalhador. O descanso não é apenas uma pausa física; trata-se de uma necessidade biopsicossocial que sustenta a integridade do indivíduo enquanto sujeito de direitos. Ao negligenciar esse aspecto, o empregador não apenas compromete a produtividade, como também agride um direito fundamental, previsto na Constituição e reforçado em tratados internacionais sobre direitos humanos e laborais.

A analogia feita por Silva, ao comparar os trabalhadores com aparelhos eletrônicos, é contundente. Ela desvela a lógica mecanicista e utilitarista que ainda rege muitas práticas empresariais, nas quais o ser humano é tratado como uma engrenagem que pode ser ativada ou desativada sob demanda. No entanto, ao contrário das máquinas, o ser humano possui limites, sentimentos, relações interpessoais e um ciclo vital que precisa ser respeitado. A privação contínua do descanso não apenas adocece, mas desumaniza.

Além disso, o descanso é o que permite ao trabalhador manter vínculos afetivos, desenvolver laços familiares, cultivar amizades e cuidar de sua saúde mental. Esses elementos

não são meros luxos ou opcionais, mas condições essenciais para a manutenção de uma vida digna. O tempo livre possibilita o exercício da cidadania, a participação social, o desenvolvimento cultural e espiritual, sendo, portanto, parte integrante do conceito de trabalho decente, defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A terceira vertente mencionada por Silva também é essencial no debate contemporâneo sobre o teletrabalho, que, ao ser executado dentro do lar, tende a invadir as fronteiras da vida privada. Sem um controle efetivo do tempo de trabalho, o direito ao descanso é dissolvido de forma quase imperceptível. O trabalhador permanece em constante estado de alerta, à disposição de mensagens, e-mails e chamadas, o que compromete sua intimidade e sua saúde.

Assim, é importante que o direito ao descanso seja não somente garantido, mas respeitado como pilar de um ambiente de trabalho ético e saudável. Ele representa o reconhecimento da dignidade da pessoa humana no centro das relações de trabalho. A implementação de políticas institucionais que valorizem o tempo livre, como o direito à desconexão e a limitação objetiva da jornada, são passos importantes para reconstruir um equilíbrio que tem sido sistematicamente violado, especialmente após o advento do teletrabalho em larga escala.

E Trindade (2011) estabelece o descanso como:

Podemos definir tal direito como a faculdade do ser humano de ocupar seu tempo livre com atividades que lhe são prazerosas e que não guardam qualquer relação com o trabalho. Seria, por exemplo, a livre escolha que o indivíduo tem de reservar parte de seu tempo disponível para estar com a família, praticar esportes, ir ao cinema, aos parques, participar de alguma atividade intelectual ou artística ou, simplesmente, nada fazer. O ordenamento jurídico brasileiro não apresenta regulamentação suficientes e claras para os trabalhadores na modalidade de teletrabalho, o teletrabalho teve grandes avanços após a pandemia da COVID-19 que trouxe necessidades urgentes e que boa parte dos brasileiros tiveram que se adaptar ao teletrabalho e suas tecnologias em um curto espaço de tempo, trazendo a necessidade urgente de políticas públicas para essa classe de trabalhadores.

Trindade (2011) reforça a ideia de que o direito ao descanso é mais do que uma pausa do labor: é uma expressão da liberdade individual e da dignidade humana. Ao destacar que o descanso consiste na “faculdade do ser humano de ocupar seu tempo livre com atividades que lhe são prazerosas”, o autor nos convida a refletir sobre a centralidade desse direito na construção de uma vida equilibrada, com espaço para o lazer, o afeto, a cultura e o desenvolvimento pessoal.

Contudo, como o próprio Trindade assinala, o ordenamento jurídico brasileiro ainda é falho ao regulamentar de forma adequada o teletrabalho. A legislação não acompanhou, com a

devida agilidade, as transformações aceleradas que se intensificaram com a pandemia de COVID-19. A migração abrupta para o modelo remoto trouxe à tona um vácuo normativo preocupante: a ausência de garantias específicas para o respeito à jornada, ao descanso e ao direito à desconexão do trabalhador virtual.

A ausência de uma regulação robusta coloca os trabalhadores em situação de vulnerabilidade. No teletrabalho, as fronteiras entre vida profissional e pessoal tornam-se tênues. Muitos profissionais relatam dificuldades para “desligar-se” do trabalho, tendo que responder a demandas fora do horário ou sentir-se permanentemente disponíveis, o que gera esgotamento físico e emocional. Essa hiperconectividade, já apontada por estudiosos como Byung-Chul Han em sua crítica à “sociedade do desempenho”, revela-se nociva à saúde mental e à vida familiar do trabalhador.

Com a pandemia, milhões de brasileiros, sem preparo prévio nem suporte adequado, precisaram adaptar-se rapidamente ao uso de plataformas digitais, aplicativos, videoconferências e sistemas de gestão de tarefas. Essa transição abrupta não foi acompanhada por políticas públicas eficazes que garantissem infraestrutura adequada, apoio psicossocial, formação continuada e, principalmente, a proteção de direitos fundamentais como o descanso.

Dessa maneira, torna-se evidente a urgência de se pensar e implantar políticas públicas voltadas especificamente ao teletrabalho. Tais políticas devem incluir normas claras sobre horários, intervalos, monitoramento ético do trabalho remoto e respeito à privacidade. É imperativo que o Estado, as empresas e a sociedade civil avancem no reconhecimento do teletrabalhador como sujeito de direitos plenos, com garantias adequadas para manter sua saúde física, emocional e social.

Por conta disso Arruda e D'angelo (2020, p. 24) dizem sobre a lei brasileira no ordenamento brasileiro, por sua vez, “a jurisprudência ainda caminha a passos lentos para a aplicação do direito à desconexão, não havendo unanimidade nas decisões nem o reconhecimento dessa garantia por si só, sempre havendo a concessão de institutos análogos”.

Essa falta de uniformidade nas decisões judiciais brasileiras revela, conforme afirmam Arruda e D'Angelo (2020), um cenário de incertezas que penaliza diretamente o trabalhador, sobretudo aquele inserido no contexto do teletrabalho, em que os limites entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal tornam-se ainda mais tênues. A jurisprudência, ao recorrer a institutos análogos, como o pagamento de horas extras ou indenizações por danos morais, demonstra uma tentativa paliativa de proteção, mas sem garantir de forma plena e efetiva o direito à desconexão.

Essa insegurança jurídica acaba por enfraquecer o próprio sentido do trabalho como um direito fundamental. Como destacam autores como Von Randow (2021), a cultura da hiperprodutividade — muitas vezes impulsionada pela chamada *hustle culture* — transforma o trabalhador em um sujeito constantemente pressionado a render mais, sem espaço legítimo para o ócio, o lazer ou a convivência familiar. O resultado é a naturalização da violação de direitos, onde a ausência de descanso não é mais percebida como abuso, mas como requisito do sucesso profissional.

Nesse cenário, torna-se evidente a necessidade de regulamentações mais claras e específicas, que considerem as particularidades do trabalho mediado por tecnologias digitais. Isso inclui, como propõe Trindade (2011), o reconhecimento do descanso como um direito à liberdade individual de escolher atividades que tragam prazer, realização pessoal ou até mesmo o simples "não fazer". Políticas públicas efetivas precisam surgir não apenas para responder a situações extremas, como as vividas durante a pandemia, mas como instrumentos permanentes de promoção da saúde, da cidadania e do equilíbrio nas relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho, uma modalidade que surgiu com a evolução das tecnologias e das novas formas de organização do trabalho, ganhou relevância significativa nas últimas décadas, especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que regulamentou essa prática no ordenamento jurídico brasileiro. A criação do capítulo específico na CLT, com os artigos 75-A a 75-E, trouxe avanços importantes ao formalizar o teletrabalho e estabelecer parâmetros claros para sua implementação, resguardando os direitos tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores. Todavia, a legislação ainda enfrenta desafios em sua aplicabilidade e abrangência diante das rápidas transformações tecnológicas e das novas formas de interação no ambiente de trabalho.

Embora a regulamentação tenha sido um avanço, o teletrabalho ainda carece de uma atenção mais detalhada em algumas áreas fundamentais. Questões como o direito à desconexão, a ergonomia no *home office*, a segurança da informação e a fiscalização da jornada de trabalho exigem uma atualização contínua da legislação. A ausência de diretrizes claras sobre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, a definição dos limites da jornada para os trabalhadores em regime remoto e o controle sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores em *home office* são aspectos críticos que precisam ser melhor abordados.

Outro ponto relevante é a flexibilidade horária, que, embora traga benefícios de maior autonomia ao trabalhador, também pode acarretar riscos de excesso de jornada e a ausência de limites claros, prejudicando a qualidade de vida e a saúde mental dos profissionais. Além disso, o uso crescente de tecnologias de comunicação e a maior exposição dos trabalhadores ao ambiente digital trazem desafios em termos de proteção de dados pessoais e cibersegurança, áreas que, embora regulamentadas pela LGPD e pelo Marco Civil da Internet, ainda necessitam de uma abordagem mais específica no contexto do teletrabalho.

Assim, é necessário que o legislador brasileiro continue a aperfeiçoar a legislação sobre o teletrabalho, de modo a garantir a proteção plena dos direitos dos trabalhadores remotos. A regulamentação deve ser mais dinâmica e adaptável às mudanças tecnológicas, promovendo uma maior equidade entre o trabalho presencial e remoto e criando um ambiente seguro, saudável e justo para os profissionais que optam ou são designados para o regime de teletrabalho.

Dessa forma, cabe ressaltar que o teletrabalho, embora uma oportunidade tanto para os empregadores quanto para os empregados, exige um equilíbrio delicado entre a flexibilidade e os direitos fundamentais do trabalhador. Apenas com uma legislação robusta e adaptável será

possível garantir que essa modalidade de trabalho contribua positivamente para a sociedade, sem prejudicar os direitos e a saúde dos trabalhadores envolvidos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. C. S. de. **O teletrabalho e o desenvolvimento de temas controvertidos com o crescimento desta modalidade de trabalho a distância.** 2017. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/35446>. Acesso em: 27 abr. 2025.
- ALMEIDA, A. E. de; SEVERO, V. S. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho.** 2. ed. — São Paulo: LTr, 2016.
- ARRUDA, M. J. C. de V.; D'ANGELO, I. B. de M. **Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo.** Research, Society and Development, [S. l.], v. 9, n. 4, p. e38942786, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i4.2786. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786>. Acesso em: 27 abr. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.
- CAMPOS, C. S. da; GONÇALVES, M. F. Da economia GIG à economia de plataforma: a evolução da economia digital no trabalho humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 26, n. 2, p. 26–41, 2022. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/524>. Acesso em: 28 abr. 2025
- CANDIDO, A. As condições históricas e o surgimento do movimento sindical. **Revista Ensino e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 4, p. e38942786, 2020. Disponível em: <https://revistaensinoeducacao.pgskroton.com.br/article/download/643/609>. Acesso em: 28 abr. 2025.
- DA COSTA, R. L. A. **O teletrabalho e o direito à desconexão.** In: Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra, IV., 2022. Coimbra: CIDH, 2022. p. 10–20. Disponível em: https://www.cidhcoimbra.com/_files/ugd/8f3de9_02ce84dbc06c4e48b734aea9ffa30449.pdf#page=10. Acesso em: 27 abr. 2025.
- DARCANCHY, M. V. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2006. 120 p. ISBN 978-8536109022.
- DIAP. **Nota Técnica: Reforma Trabalhista – PL nº 6.787/2016.** Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/NT-Reforma%20trabalhista.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2025.
- FEA-USP; FIA. **Satisfação e desempenho na migração para o home office: um estudo sobre a percepção de gestores, técnicos de nível superior e professores.** São Paulo: FEA-USP, 2020. Disponível em: https://fea.usp.br/sites/default/files/sumario_executivo_divulgacao.pdf. Acesso em: 28 abr. 2025.

FIGUEIREDO, E. *et al.* Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 21, n. 2, abr./jun. 2021. DOI: 10.5935/rpot/2021.2.21642. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>. Acesso em: 27 abr. 2025.

FINCATO, D. **Meio ambiente laboral e trabalho**. In: IV Congresso Ibero Americano de Teletrabalho e Teleatividade. Porto Alegre: Magister, 2011.

FINCATO, D. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região. Curitiba**, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 27 abr. 2025.

FONTANA, C. P. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 1, p. 1155–1168, 2021. Disponível em: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759>. Acesso em: 27 abr. 2025.

LIMA, J. V. O. de. O teletrabalho e os desafios para a proteção do trabalhador no Brasil. **Revista Foco**, v. 14, n. 2, p. 1-15, 2021. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/672>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MARTINS, A. C. S. **A Regulação do Trabalho em Plataformas Digitais no Brasil: Revisão Bibliográfica**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/36929/1/Alden%20Carlos%20Silva%20Martins.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MELO, S. N. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Juslaboris. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf. Acesso em: 26 abr. 2025.

MIRANDA, A. A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a classe operária. **Revista de Administração da Uninove**, v. 3, n. 1, p. 1–20, 2012. Disponível em: <https://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/fer1.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MOREIRA, T. C. **Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores**. In: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de *et al.* (coord.). O mundo do trabalho em debate: estudos em homenagem ao professor Georgeton de Sousa Franco Filho. São Paulo: LTr, 2019. p. 109-119.

NEFFA, J. C. O trabalho humano e a sua centralidade. **Revista Ciências do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 1, p. 7–26, 2015. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/4769>. Acesso em: 27 abr. 2025.

PEDREIRA, P. O teletrabalho. **Revista L.Tr.** São Paulo: LTr, v. 64, n.5, p. 583-597, maio, 2000.

- ROCHA, C. T. M. D.; AMADOR, F. S. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Acesso em: 26 abr. 2025.
- RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. São Paulo: USP, 2011. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf>. Acesso em: 27 abr.
- ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 5. ed. 2018. (Coleção esquematizado).
- SANTOS, A. C. dos; OLIVEIRA, R. S. de. Teletrabalho compulsório: reorganização e desorganização do trabalho docente na pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Educação**, v. 29, n. 3, p. 1285-1304, 2024. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112024000301285&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 28 abr. 2025.
- SILVA, G. R. da. **O direito à desconexão na Indústria 4.0**. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas – Especialidade em Ciências Jurídicas Privatísticas) – Escola de Direito, out. 2023.
- SILVA, H. M. da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2ª ed. Ver. E atual., 2017.
- TRINDADE, A. M. Do direito ao lazer nas relações de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2867, 8 mai. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19062>. Acesso em: 27 abr. 2025.
- VARGAS, B. M.; MAFRA, V. C. O. C. de. **A modalidade de teletrabalho**: os impactos causados ao teletrabalhador em virtude da Lei 13467/17. *Ciências Jurídicas, Ciências Sociais*, v. 27, n. 123, jun. 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7996673. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7996673>. Acesso em: 27 abr. 2025.
- VON RANDOW, G. L. F. *et al.* **Teletrabalho, hustle culture e burnout**: a saúde mental do trabalhador na pandemia e a necessidade do direito à desconexão. *Anais da Noite Acadêmica do Centro Universitário UNIFACIG*, v. 1, 2021.



DECLARAÇÃO DE CORREÇÃO GRAMATICAL E ORTOGRÁFICA

Eu, **Guilherme Torres do Nascimento**, portador (a) do RG nº 2001099114991-SSPDS/CE, graduado (a) em Letras pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB, portador (a) do diploma de registro nº 247, do livro ED-60, fls. 247, devidamente registrado no Ministério da Educação, declaro para a Faculdade ViaSapiens, que realizei a correção, revisão gramatical e ortográfica do trabalho de conclusão de curso de Bacharel em Direito intitulado **TELETRABALHO NA JUSTIÇA DO TRABALHO DO BRASIL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA ERA DIGITAL**, de autoria do Aluno **Samuel Silva Siqueira**.

Declaro ainda que o presente trabalho de conclusão de curso encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Por ser expressão de verdade, firmo o presente.

Tianguá, Ceará, 26 de Maio de 2025.

Documento assinado digitalmente
gov.br GUILHERME TORRES DO NASCIMENTO
Data: 26/05/2025 14:29:04-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Guilherme Torres do Nascimento
Graduado em Letras – Língua Portuguesa
Universidade Federal da Paraíba - UFPB