

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

SABRINA VIEIRA DOS SANTOS

**TELETRABALHO: REPENSANDO AS RELAÇÕES DE TRABALHO E
O DIREITO À DESCONEXÃO**

Campo Grande, MS

2023

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE DIREITO - FADIR**

SABRINA VIEIRA DOS SANTOS

**TELETRABALHO: REPENSANDO AS RELAÇÕES DE TRABALHO E
O DIREITO À DESCONEXÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof.^a Dra^a Ynes da Silva Félix.

Campo Grande, MS

2023

AGRADECIMENTOS

Primordialmente, agradeço a Deus pela vida e pela sua grande misericórdia sobre mim preparando pessoas, acessos e recursos que pelas minhas forças jamais seriam possíveis.

Agradeço a minha família que foi meu suporte financeiro durante toda a graduação, por abdicarem de muitos sonhos e necessidades para que eu estivesse aqui e maiormente por terem acreditado no meu potencial quando deixei minha cidade natal Ilha Solteira, aos 17 anos, e me mudei para Campo Grande, sem conhecer ninguém, com a missão de me formar em Direito e mudar a história de 3 gerações que não tiveram acesso a educação.

Não poderia deixar de agradecer aos meus amigos, que foram a minha rede de apoio e suporte emocional nos momentos difíceis, especialmente minha veterana Gabriela Luares, minha vizinha Lorena Assunção e minha colega de turma Camila Paim, sem vocês eu não teria chegado até aqui.

Estendo também os meus agradecimentos a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, instituição que abriu as portas para uma nova fase em minha vida pessoal e deu início a minha formação como profissional, isso só foi possível por oferecer ensino gratuito e de qualidade.

Por fim, agradeço à minha orientadora Prof^a Dr^a Ynes da Silva Félix por toda a colaboração, experiência e direcionamentos para o meu trabalho, mesmo estando em outro fuso horário se mostrou sempre atenta e precisa em seus comentários.

RESUMO

O teletrabalho é uma realidade crescente, exigindo a garantia do direito à desconexão para preservar a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. O teletrabalho, impulsionado pela revolução tecnológica e pela pandemia de COVID-19, transformou radicalmente a forma como as pessoas realizam suas atividades profissionais. No entanto, essa transição trouxe à tona questões cruciais relacionadas ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O objetivo deste trabalho é investigar o teletrabalho como uma forma de repensar as relações de trabalho e analisar o seu impacto no direito à desconexão, buscando identificar estratégias para promover um ambiente de trabalho saudável, equilibrando as demandas profissionais e o descanso adequado. Para tanto, o método de pesquisa utilizado foi o dedutivo, desenvolvido a partir da pesquisa bibliográfica. Os principais efeitos analisados por não se desconectar foi o isolamento, cansaço e estresse, que acabam desencadeando em prejuízos à saúde mental, como a síndrome de burnout. Portanto, o teletrabalho trouxe benefícios significativos, mas também desafios relacionados ao direito à desconexão. Preservar esse direito é essencial para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho digital do século XXI.

Palavras-chave: teletrabalho; desconexão; saúde mental; trabalhador; burnout.

ABSTRACT

Telework is a growing reality, requiring the guarantee of the right to disconnection to preserve the health and quality of life of the worker. Telecommuting, driven by the technological revolution and the COVID-19 pandemic, has radically transformed the way people carry out their professional activities. However, this transition has brought to the fore crucial issues related to the balance between the personal and professional life. The objective of this final paper is to investigate telework as a way to rethink labor relations and analyze their impact in the right to disconnection, seeking to identify strategies to promote a healthy work environment, balancing professional demands and adequate rest. Therefore, the research method used was the deductive one, developed from the bibliographic research. The main effects analyzed by not disconnecting were isolation, tiredness and stress, which end up triggering mental health damage, such as burnout syndrome. Therefore, telecommuting has brought significant benefits, but also challenges related to the right to disconnect. Preserving this right is essential to ensure the health and well-being of workers in the environment of digital work of the twenty-first century.

Keywords: teleworking; disconnection; mental health; worker; burnout.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO	8
1.1 Percepções sobre as relações de trabalho	10
1.2 Novos modelos de trabalho do século XXI.....	13
2. DO TELETRABALHO	15
2.1 Definição e características do teletrabalho	17
2.2 Mudanças nas relações de trabalho com o teletrabalho.....	20
2.3 Saúde mental e bem-estar no teletrabalho.....	23
2.4 Teletrabalho no contexto da COVID-19.....	27
3. DIREITO À DESCONEXÃO E AS DISPOSIÇÕES LEGAIS	32
3.1 Direito à desconexão como um direito fundamental	36
3.2 Direito ao descanso na legislação brasileira	39
3.3 Trabalho decente e direito ao descanso.....	41
4. TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO: DESAFIOS PARA MANTER O EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E O DESCANSO	44
4.1 Os desafios em manter o equilíbrio entre o trabalho e o descanso em regime de teletrabalho.....	45
4.2 Impacto do teletrabalho nas doenças ocupacionais do trabalho.....	48
4.3 Ócio criativo e produtividade: a desconexão para se manter produtivo	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
Referências Bibliográficas	56

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, principalmente após a pandemia de COVID-19, o teletrabalho se tornou uma modalidade de trabalho vital para a continuidade de muitas operações empresariais e para a adaptação das organizações em um mundo em constante transformação. A evolução tecnológica e as mudanças no cenário global levaram muitas empresas a adotarem o teletrabalho como uma prática comum, permitindo que os funcionários desempenhem suas funções remotamente, muitas vezes a partir de suas casas. No entanto, essa transição para o teletrabalho trouxe desafios significativos, um dos quais é o direito à desconexão.

O direito à desconexão é um conceito fundamental que ganhou destaque à medida que o teletrabalho se difundiu. Ele se refere ao direito dos trabalhadores de se desconectarem de suas obrigações de trabalho fora do horário de expediente, garantindo-lhes tempo para descansar, recarregar as energias e manter o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Trabalhar de maneira contínua em um ambiente remoto, sem o devido descanso, pode acarretar uma série de problemas que afetam a saúde física e mental dos trabalhadores. Isso pode resultar, por exemplo, em esgotamento e níveis elevados de estresse e a ausência de momentos para revitalização de energia pode deixar o teletrabalhador com uma sensação de sobrecarga, prejudicando, assim, sua produtividade e bem-estar de modo geral.

Outrossim, a falta de atenção ao descanso adequado pode ter implicações sérias, como o desenvolvimento de doenças ocupacionais, incluindo depressão, ansiedade e síndrome de burnout. Esta última é caracterizada por uma exaustão emocional profunda, despersonalização e diminuição da satisfação pessoal, sendo um estado que frequentemente ocorre quando alguém está submetido a níveis elevados de estresse no ambiente de trabalho.

A partir dessas considerações, neste trabalho visa-se responder às seguintes perguntas: Qual a melhor forma de manter o equilíbrio entre a produção e o descanso no modelo de teletrabalho? O direito à desconexão pode ser entendido como um direito fundamental no teletrabalho?

Neste contexto, este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) busca explorar e analisar a interseção entre o teletrabalho e o direito à desconexão. Pretende-se investigar como as práticas de teletrabalho impactam o direito dos trabalhadores de

se desconectarem do trabalho quando não estão em horário de expediente, examinando as implicações legais e psicossociais dessa dinâmica.

Além disso, este trabalho também propõe uma possível alternativa que as organizações podem estimular para promover o direito à desconexão e, garantir um ambiente de trabalho saudável e equilibrado para seus funcionários que trabalham remotamente, que é o ócio criativo.

Ao longo deste estudo, utilizando pesquisa bibliográfica, se examinará artigos, pesquisas, legislações e livros, por meio do método dedutivo, com o objetivo de compreender as características, contextos e os impactos do teletrabalho nas relações interpessoais, investigar a proteção ao direito à desconexão nas relações de trabalho, e analisar o papel das tecnologias de comunicação e seu impacto na dificuldade de desconexão.

Ao fazer isso, espera-se contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e sustentável em uma era em que o teletrabalho se tornou uma parte imprescindível da vida profissional contemporânea.

Os capítulos foram estruturados de forma cronológica, a fim construir uma linha do tempo em relação ao surgimento do teletrabalho e a problemática aqui abordada. Nesse sentido, o capítulo 1 versa sobre a evolução do trabalho no mundo, as mudanças nas percepções sobre as relações de trabalho durante o tempo e as novas modalidades de trabalho do século XXI.

Na sequência, o capítulo 2 se aprofunda no primeiro objeto desta pesquisa, que é o teletrabalho, a partir disso busca-se seu conceito, surgimento, características, definições e transformações ocasionadas por essa nova modalidade de trabalho. Ademais, analisa como se dá a saúde mental dos teletrabalhadores, e como foi estabelecido este regime laboral durante a pandemia.

Seguidamente, o capítulo 3 aborda o segundo objeto desta pesquisa, qual seja o direito à desconexão, serão analisadas as recomendações legais a partir das legislações existentes no Brasil e internacionalmente, com ênfase nas convenções e cartilhas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Além do que, a interpretação do direito à desconexão como direito fundamental.

Por fim, o capítulo 4 apresenta uma síntese entre o teletrabalho e o direito à desconexão, se concentrando nos desafios para manter o equilíbrio entre a vida e o trabalho, bem como as dificuldades para que isso aconteça, além de analisar os

impactos do teletrabalho nas doenças ocupacionais modernas, e como o ócio criativo pode ser uma alternativa para se manter produtivo em meio a todo esse processo.

1. EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho tem sido uma parte fundamental na existência. Ao longo dos séculos, o conceito de trabalho passou por mudanças significativas, impulsionado por fatores sociais, tecnológicos e psicológicos.

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”.

Tomando como base as sociedades primitivas, o trabalho era essencialmente uma atividade de subsistência. A caça, a coleta de alimentos e a fabricação de ferramentas rudimentares eram as principais ocupações. O trabalho estava intimamente ligado à sobrevivência, e a divisão de tarefas era frequentemente baseada em habilidades e por ofícios conforme o sexo.

Mais adiante, com a Revolução Agrícola e o surgimento do trabalho especializado, as comunidades se estabeleceram e a produção de alimentos se tornou mais eficiente. Surgiram especialistas, como agricultores, artesãos e comerciantes. A divisão do trabalho tornou-se mais complexa, impulsionando a economia e as trocas comerciais.

Seguindo na linha do tempo, a Revolução Industrial no século XVIII marcou uma virada crucial na história do trabalho. A mecanização e a industrialização levaram à criação de fábricas, concentrando trabalhadores urbanos em atividades industriais. A exploração do trabalho e as péssimas condições laborais provocaram movimentos de trabalhadores em busca de direitos e melhores condições.

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.

À 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, De 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.

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 de *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.

1.1 Percepções sobre as relações de trabalho

As relações de trabalho desempenham um papel fundamental na estrutura da sociedade moderna, sendo um dos pilares que sustentam a economia e o desenvolvimento das nações. Elas englobam os laços existentes entre empregadores e empregados, bem como os sindicatos e o Estado, todos desempenhando funções cruciais na busca de um ambiente de trabalho equilibrado e justo.

No cenário atual, os trabalhadores têm expectativas diferentes em relação aos seus empregadores, buscando não apenas um salário digno, mas também um ambiente de trabalho seguro, oportunidades de crescimento e reconhecimento de suas contribuições. Por outro lado, as empresas enfrentam a pressão constante para se manterem competitivas no mercado, enquanto buscam otimizar a produtividade e maximizar os lucros.

Diante disso é possível perceber a mudança sobre a acepção de trabalho, e a forma que os trabalhadores tiveram que se transformar ao longo do tempo para se manter no mercado, Colossi (1997, p. 10) exemplifica isso:

[...] está surgindo um novo segmento de trabalhadores e o embrião de novas relações de trabalho. E como resultado dos questionamentos, direitos e conquistas dos trabalhadores, surge um novo trabalhador, que perde seus antigos direitos e passa a trabalhar de acordo com novos critérios e qualificação para não ficar desempregado e à margem do processo, já que o desemprego é estrutural, ou seja, ao demitir o empregado, o “empregador extingue também o posto de trabalho.

É a partir disso que surge a ideia de “empregabilidade”, que ao longo do tempo passou por diversas adaptações sociais, culturais, tecnológicas e culturais. Inicialmente, o termo "empregabilidade" estava mais relacionado à capacidade individual de um trabalhador de encontrar e manter um emprego. Com o tempo, sua abordagem se expandiu para incorporar uma perspectiva mais ampla, levando em conta tanto as habilidades e competências do trabalhador quanto às demandas do mercado de trabalho e a evolução das dinâmicas empresariais.

No passado, o conceito de empregabilidade estava intimamente relacionado a um padrão de emprego tradicional, no qual os trabalhadores buscavam estabilidade e permanência em um único emprego ao longo de suas carreiras. Nessa abordagem, a empregabilidade era vista como a capacidade de se manter empregado em um único local de trabalho (LEMOS et al, 2011).

Com o advento da globalização e as mudanças na economia, o mercado de trabalho passou por uma flexibilização. Surgiram novas formas de emprego, como o trabalho temporário, freelancer, trabalho autônomo, teletrabalho e outras modalidades. Nesse contexto, a empregabilidade começou a ser associada à capacidade do trabalhador de se adaptar a diferentes formas de trabalho e de buscar oportunidades em múltiplas áreas.

Gabriel Costa (2016, p. 18), sobre o trabalho temporário:

Caracteriza-se por ser uma relação tripartida em que intervêm três sujeitos, a empresa de trabalho temporário, o trabalhador e o utilizador do trabalho temporário. Assim, ao invés do que se sucede na maioria das relações laborais típicas (trabalhador-empregador), estamos perante um “esquema contratual atípico”, em que intervêm, obrigatoriamente, três partes, cada uma com os seus deveres e direitos. Este regime traduz-se pela contratação de um trabalhador, designado por trabalhador temporário, por parte da empresa de trabalho temporário, para depois ser cedido a um utilizador.

A capacidade de empregabilidade passou a ser vista como a capacidade de um indivíduo de adquirir e desenvolver habilidades relevantes para as necessidades do mercado, como habilidades técnicas, habilidades de comunicação, trabalho em equipe e pensamento crítico.

A empregabilidade também passou a abranger a importância da inclusão e da diversidade nas organizações. A valorização da diversidade de gênero, raça, etnia e origem social tornou-se um aspecto relevante na busca por ambientes de trabalho mais inclusivos e representativos.

Nesse contexto, a legislação trabalhista desempenha um papel crucial na definição dos direitos e deveres de ambas as partes envolvidas. Essas leis variam de país para país, refletindo os valores culturais e as necessidades de cada região. Questões como jornada de trabalho, salário-mínimo, férias remuneradas, segurança no trabalho e proteção contra a dispensa são alguns dos aspectos considerados pela legislação no Brasil e no mundo.

Sobre o aspecto da legislação trabalhista, Cançado (2009, p. 130) dispõe:

Torna-se forçoso, portanto, amoldar o contrato de trabalho aos novos modelos de trabalho surgidos, definindo o caminho da luta para frear o desmantelamento do Direito do Trabalho e seus princípios protetores daquele que doa sua força - o trabalho vivo - à produção capitalista. Permitir a redução das relações de emprego a patamares insignificantes dentro do mundo do trabalho importa eliminar a grande tela de proteção do trabalhador, cuja construção foi tão cara à humanidade.

Além da regulamentação legislativa, os sindicatos também têm um papel relevante na defesa dos interesses dos trabalhadores. Eles atuam como intermediários entre os empregados e os empregadores, negociando condições de trabalho, benefícios e reflexos, bem como protegendo os direitos dos trabalhadores em casos de conflitos ou demissões injustas. A negociação coletiva é uma das principais ferramentas utilizadas pelos sindicatos para alcançar resultados que beneficiam toda a categoria.

Nas últimas décadas, a tecnologia e a globalização transformaram significativamente o cenário das relações de trabalho, e por conta disso, novas perspectivas foram desenvolvidas e requerem uma evolução sistemática legislativa e comportamental de todas as organizações, indivíduos e sociedade envolvidos nesse processo.

1.2 Novos modelos de trabalho do século XXI

O século XXI trouxe consigo uma revolução significativa nos modelos de trabalho, moldando a maneira como as pessoas interagem com suas carreiras e empregos. Impulsionados pelo avanço da tecnologia, mudanças sociais e uma busca por maior flexibilidade, diversos novos modelos de trabalho têm emergido, redefinindo a relação entre empregadores e empregados.

Um dos aspectos mais notáveis desse cenário é o crescimento do trabalho remoto e flexível. A conectividade global e as ferramentas de comunicação digital permitiram que profissionais realizem suas tarefas de qualquer lugar do mundo. Isso não apenas proporciona mais autonomia aos trabalhadores, mas também abre oportunidades para empresas recrutarem talentos globais, independentemente da localização física.

Além disso, o conceito de "economia gig" ou "gig economy" ganhou destaque, caracterizado por trabalhos temporários e freelancers. Plataformas online conectam indivíduos a projetos específicos, permitindo que eles diversifiquem suas experiências profissionais e "escolham" sua carga de trabalho. Essa abordagem flexível pode promover a criatividade e a especialização, mas também apresenta desafios em termos de segurança financeira e direitos fundamentais.

Nesse sentido, Figueiras (2020, p. 33) descreve muito bem esse fenômeno:

No que tange às TICs, elas ainda têm sido usadas para difundir a ideia de expansão das oportunidades de negócios para qualquer pessoa, engendrando uma espécie de neo-empresendedorismo. O uso das tecnologias sugere uma aparente democratização dos meios de produção (basta ter um computador, carro ou mesmo bicicleta) para a produção "autônoma" de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma startup: agora, mais do que nunca, seu sucesso "só depende de você". Isso é radicalizado quando as empresas alegam disponibilizar os apps ou as plataformas para pessoas que querem ofertar e melhorar "seus negócios", engendrando a ideia de que os trabalhadores são clientes das empresas. As empresas apresentam seus arranjos intencionalmente como "novos", entre outros motivos, para evitar a legislação trabalhista.

Com esse discurso baseado em uma falsa meritocracia, em que só é necessário ter "vontade de trabalhar" para atingir o sucesso, empresas têm-se aproveitado das oportunidades do trabalho flexível para suprimir a obrigatoriedade do cumprimento de direitos trabalhistas, e constitucionalmente estabelecidos, como

jornada de 8h diárias e 44h semanais, férias remuneradas, 13º salário, repouso semanal remunerado, entre outros direitos indisponíveis, fundados na falsa crença de que cada um é chefe de si mesmo, e para tanto é necessário arcar com os ônus do ofício sem reclamar.

Figueiras (2020, p. 34-35), exemplifica a filosofia utilizada pelas empresas para atrair trabalhadores, com o discurso de serem colaboradores autônomos:

Esse é precisamente o caso das “novas” formas de trabalho. As empresas apresentam seus arranjos intencionalmente como “novos”, entre outros motivos, para evitar a legislação trabalhista. Elas nem sequer omitem essa intenção em certos contextos, como em vídeos corporativos e eventos empresariais. Elas criaram e ajudaram a divulgar o discurso de “novas” formas de trabalho como parte de uma ofensiva para justificar as formas precarizantes de contratar trabalhadores. Está é a racionalidade: evitar ser visto como empregador é uma das principais estratégias do capital para gerenciar o trabalho no capitalismo contemporâneo.

É possível identificar que por trás de um discurso libertário de trabalho, existe uma má-fé de algumas empresas, que na realidade estão visando somente o lucro, sem se importarem com a maneira que isso se dará na prática.

Apesar disso, a mentalidade em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional também evoluiu, resultando em uma busca por modelos de trabalho que valorizam a qualidade de vida. Pensando nisso, empresas estão adotando horários de trabalho mais flexíveis, programas de bem-estar e políticas de licença parental ampliadas, reconhecendo que funcionários satisfeitos tendem a ser mais produtivos e engajados, todavia essa corrente empresarial ainda é minoritária no Brasil.

No entanto, apesar dos benefícios e oportunidades oferecidos pelos novos modelos de trabalho, desafios como a segurança no emprego, a falta de interações sociais face a face e a necessidade de regulamentação adequada são temas importantes que precisam ser abordados.

Em suma, os novos modelos de trabalho do século XXI refletem uma mudança radical na forma como se encara o emprego e a carreira. Flexibilidade, tecnologia e uma maior ênfase no bem-estar estão redefinindo as fronteiras tradicionais do trabalho, promovendo uma abordagem mais adaptável e centrada no indivíduo.

2. DO 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 (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 TIC (et al SERRA, 1996). 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 (commuting, em inglês).

Esse modelo de trabalho 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 se tornar 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.

Portanto, é crucial encontrar um equilíbrio entre os benefícios e desafios do teletrabalho. A implementação de políticas claras, a adoção de ferramentas de comunicação eficazes e a promoção de momentos de interação presencial podem contribuir para o sucesso desse modelo. No mais, é fundamental que tanto os empregados quanto as organizações estejam dispostos a se adaptar e aprender constantemente, considerando as transformações que o ambiente de trabalho está passando na era digital.

Em suma, o teletrabalho é uma abordagem que oferece oportunidades significativas para a flexibilidade, eficiência e inclusão no mundo profissional contemporâneo. No entanto, seu sucesso depende da capacidade de superar os desafios inerentes por meio da adoção de estratégias adequadas, garantindo um ambiente de trabalho saudável, produtivo e conectado.

O teletrabalho no Brasil não possuía nenhum tipo de regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), somente com o advento da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) foram introduzidas algumas alterações na CLT que tratam das relações de trabalho a distância. O artigo 75-A, por exemplo, dispôs que o empregador e o empregado poderiam estabelecer em contrato individual de trabalho as condições do teletrabalho, desde que não houvesse prejuízo ao cumprimento das normas de saúde, segurança do trabalho e ergonomia.

Sobre a conceituação do teletrabalho no âmbito jurídico Rodrigues (2011, p.

31):

Do ponto de vista jurídico, a delimitação conceitual de teletrabalho não é nada fácil. Trata-se de uma anomia, há ausência de leis, normas e regras de organização dos elementos caracterizadores, aptos à formulação de uma definição. Não há uma definição legal, nem sequer é comum uma menção legislativa específica que ajude a identificar o seu conteúdo ou as suas características. O teletrabalho é fenômeno sobre o qual as distintas legislações não tratam, ou tratam de uma maneira incipiente. Por isto as dificuldades na identificação de seus contornos.

Definir o termo "teletrabalho" pode ser desafiador, pois envolve aspectos tecnológicos, organizacionais e sociais que evoluem com o tempo. O teletrabalho não é apenas uma forma de trabalho remoto, mas também engloba várias nuances que podem variar de acordo com as circunstâncias e as práticas de diferentes empresas e setores.

Além disso, a natureza em constante evolução das tecnologias de comunicação e a forma como as pessoas trabalham estão constantemente influenciando a definição e a compreensão do teletrabalho. O avanço das ferramentas de colaboração online, a crescente conectividade e a flexibilidade de horários são apenas alguns dos fatores que podem dificultar a criação de uma definição estática.

Por causa desses fatores e da transformação constante das práticas de trabalho, é comum que as definições de teletrabalho possam parecer amplas e abertas a interpretações. Essa flexibilidade permite que o conceito seja aplicado a uma variedade de situações, mas também pode tornar mais complexa a formulação de uma definição precisa que abranja todas as suas dimensões.

2.1 Definição e características do teletrabalho

Definir o termo teletrabalho não é uma tarefa fácil, tendo em vista que as transformações constantes nas formas e organizações nas maneiras de desempenhar o trabalho estão cada vez mais dinâmicas e aceleradas, acompanhando o ritmo da era pós-industrial.

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

regulamentação, o teletrabalho ainda é tratado de maneira incipiente, apesar de todo o crescimento nos últimos anos.

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.

Com base nessa definição, entende-se que uma de suas características principais é ser realizado fora do ambiente tradicional de trabalho, que seria a sede física da empresa, não necessariamente sendo esse espaço diverso, a casa do trabalhador, o famoso *home office*.

Nesse sentido, Rocha (2018, p. 153) explica que “Também se encontra com frequência o termo *home office* – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador”, ou seja, o *home office* pode ser encarado como uma categoria do teletrabalho, e não como um sinônimo.

O pioneiro nos estudos sobre o tema, Jack Nilles (1997, p. 14) define o teletrabalho como:

Levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho, atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço, mais formalmente, substituição parcial ou total por tecnologias de telecomunicação, possivelmente com a ajuda de computadores, da comutação ao trabalho.

Pinho 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 desempenham um papel fundamental 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.

E Javier Thibault Aranda, (2001, p. 28) complementa como "Forma de organização e ou execução do trabalho realizado em grande parte, ou principalmente, à distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e ou da telecomunicação". Logo, identifica-se que o uso de meios tecnológicos e informáticos é essencial no teletrabalho.

Dessa forma, pode-se definir teletrabalho nas palavras de Almeida (2017, p. 17) como:

Uma definição praticamente unânime do teletrabalho é a de que ele pertence a categorização do gênero "trabalho a distância" e que é uma forma flexível de trabalho, que pode ser realizada total ou parcialmente fora do estabelecimento físico do empregador, em qualquer lugar do planeta, desde que seja possível a transmissão de dados mediante a utilização dos meios telemáticos de comunicação.

Portanto, é possível afirmar que as principais características do teletrabalho são: a distância física da sede da empresa, horário flexível e uso predominante dos meios telemáticos, são essas características que constituem essa modalidade de trabalho.

Sua definição encontra-se no art.75-B da CLT, criado pela lei 14.442/2022, e dispõe que considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

2.2 Mudanças nas relações de trabalho com o teletrabalho

O teletrabalho trouxe diversas mudanças significativas nas relações de trabalho e no ambiente profissional. Algumas das maiores delas incluem a flexibilidade de local, ela permite que os funcionários escolham onde desejam trabalhar, o que pode melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Isso eliminou a necessidade de trabalhar diariamente no escritório e deu às pessoas a liberdade de trabalhar em qualquer lugar com uma conexão à internet.

Sobre a flexibilidade de local, Rodrigues (2011, p. 40):

A prestação de serviços se dá, geralmente, no domicílio do trabalhador ou em outro lugar qualquer, por ele designado. Também pode ser executado em parte no domicílio e em parte na empresa. Pode ser executado em local remoto distante da empresa, em centros satélites, inclusive fora do país, e também pode ser executado de forma móvel. Enfim, o teletrabalho é o trabalho flexível desenvolvido em lugar topograficamente distinto do local da empresa, configurando o trabalho descentrado e/ou externalizado.

A outra perspectiva está na constatação de que o teletrabalho é caracterizado pela realização de um trabalho sem a presença física do trabalhador na empresa, durante toda a jornada ou em uma parte do horário laboral. Tanto a execução do trabalho quanto a relação e comunicação entre trabalhador e empresa se dão pelos instrumentos da telemática. Não se exige a presença, contato direto, pessoal e contínuo do trabalhador com a empresa ou seus prepostos ou superiores hierárquicos.

Sendo assim, o trabalho pode ser realizado total ou parcialmente fora da empresa, bem como, seguindo uma jornada de trabalho pré-estabelecida entre empregador e empregado, ou, por produtividade, com a entrega de tarefas e metas em um prazo determinado.

Como consequência disso, o poder diretivo e fiscalizatório do empregador é alterado, assim como o controle sobre as atividades do empregado e sua jornada de trabalho, tendo em vista que a não presencialidade mitiga a possibilidade de observar a jornada de trabalho em tempo real.

Esse aspecto da fiscalização e entrega do trabalho é visto por Rocha (2018, p.157) como:

Apesar das diferenças em relação ao controle e à autonomia do trabalho encontradas entre teletrabalhadores assalariados e independentes e mais e menos qualificados, demonstra-se que tal modalidade de trabalho tende mais à flexibilização do que à autonomia. A autonomia pressuposta no teletrabalho

em relação ao tempo e espaço muitas vezes não representa real controle dos trabalhadores, uma vez que são submetidos a grandes exigências de produtividade, adaptabilidade, precisão, inovação etc. Em substituição ao olhar do gestor e controle do tempo de trabalho, os trabalhadores veem-se compelidos a desenvolver técnicas de autocontrole e autodisciplina, de modo a dar conta das muitas exigências de produção imaterial.

Os horários flexíveis são outra mudança oportunizada pelo teletrabalho, os teletrabalhadores têm capacidade de definir seus próprios horários, desde que cumpram as metas e prazos estabelecidos. Isso proporciona maior autonomia e acomodação de diferentes estilos de trabalho.

Sobre isso, Redinha (1999, p. 8):

No que respeita ao teletrabalhador é indubitável que esta forma de exercício da actividade autoriza uma gestão flexível do tempo de trabalho, elimina, total ou parcialmente, os incómodos e gastos relativos à deslocação para o posto de trabalho, permite uma melhor articulação da vida profissional e familiar, bem como potência a criatividade e responsabilidade individual. Demais, os trabalhadores com deficiências incidentes sobre a motilidade vêem as perspectivas de emprego e ocupação substancialmente alargadas, o mesmo acontecendo com a mão-de-obra periférica que só, ocasional ou transitoriamente, está disponível.

Dessa forma também, Rodrigues (2011, p. 46):

Essa liberdade de ação, de horário, de jornada, classificada de flexibilidade subjetiva, permite ao trabalhador programar as suas atividades pessoais. Possibilita uma articulação entre a vida privada e a atividade laboral. Atende a aspiração do trabalhador de autocontrolar o seu horário de trabalho. Ademais, propicia a interrupção do trabalho nos casos de fadiga, principalmente quando os serviços exigem operações monótonas e repetitivas.

Portanto, tal flexibilidade permite não só o autogerenciamento do tempo de trabalho pelo teletrabalhador, bem como uma espécie de autogerência sobre o processo produtivo e a forma de desempenhar as tarefas, que não necessariamente terão de ser feitas pela sistemática estabelecida pelo empregador, esse senso de gerência, por sua vez, gera mais senso de responsabilidade e independência ao trabalhador.

O teletrabalho também depende fortemente da tecnologia de informação e comunicação, levando a um aumento na adoção de ferramentas de colaboração online, videoconferências e aplicativos de produtividade. Isso mudou a forma como as pessoas se comunicam e colaboram no trabalho.

Sobre a transformação na forma de se relacionar com o trabalho, Alves (2008, p. 99):

No começo da modernidade, trabalhador era um indivíduo isolado para ser controlado e para ser produtivo, mas que tinha um pertencimento a um coletivo com o qual cooperava. A produção se dava a partir desta cooperação no trabalho, entre indivíduos que se reconheciam na identidade de trabalhadores inseridos no espaço de trabalho. Atualmente, o sentimento de pertencimento a grupos identitários fixos perde força em favor da formação de redes de relações, ativadas pela reciprocidade de interesses os mais diversos. No caso do teletrabalho, o isolamento do espaço fixo cederia lugar para o isolamento no território, dificultando ainda mais a cooperação coletiva assentada em uma identidade de classe. No entanto, desenvolvem-se novas formas de cooperação facilitadas pela internet, ainda pouco exploradas pela literatura.

Ademais, os gestores tiveram que adaptar novos métodos de gerenciamento de equipes remotas. Isso envolve o acompanhamento do progresso, a manutenção da motivação da equipe e o uso de métricas de desempenho online.

Dessa forma a comunicação tornou-se mais virtual, o que pode levar a desafios na interpretação de mensagens, na construção de relacionamentos e na resolução de conflitos. Por conta disso, muitas empresas começaram a repensar o papel do escritório físico, explorando modelos de trabalho híbridos, onde os funcionários alternam entre o teletrabalho e a presença no escritório.

Sobre isso, Alves (2008, p. 100):

Em nosso estudo constatamos as seguintes práticas e discursos: a prática da deslocalização do trabalho para acompanhar a expansão territorial das empresas, aproximar-se dos mercados consumidores e reduzir custos fiscais e da mão-de-obra; a adoção de home office para reduzir custos da empresa principalmente com o espaço físico, a prática da flexibilidade temporal do trabalho, facilitada pela utilização de TICs, que permite que o trabalho seja executado a qualquer tempo e em qualquer lugar, sendo posteriormente disponibilizado, transportado e acumulado na rede (CASTELLS, 2002); o discurso de valorização e as práticas de expansão da lógica do curto prazo e da disponibilidade 24 horas, a que os teletrabalhadores e gestores do teletrabalho engajam-se subjetivamente, experimentando e produzindo formas organizacionais e modalidades cada vez mais flexíveis de trabalho.

Desse modo, é possível perceber mudanças no trabalho tanto para os trabalhadores como para os empregadores, tendo em vista as possibilidades proporcionadas pelo teletrabalho. A flexibilidade no local e no horário de trabalho tornou-se altamente valorizada pelos funcionários, muitos agora esperam opções de trabalho remoto como parte dos benefícios oferecidos pelas empresas.

Além disso, o papel da tecnologia na comunicação e colaboração nunca foi tão crucial. As empresas passaram a investir em ferramentas e infraestrutura tecnológica para apoiar o trabalho remoto eficaz.

Em relação a gestão, equipes remotas requerem habilidades e estratégias diferentes das usadas em configurações tradicionais. Os gerentes precisaram se adaptar, focar em metas e resultados, bem como manter uma comunicação eficaz. A comunicação eficiente é fundamental para evitar mal-entendidos e promover a colaboração.

Não obstante, modelos híbridos que combinam trabalho remoto e presencial estão se tornando populares. Isso oferece às empresas a flexibilidade de adaptar sua estrutura de trabalho às necessidades individuais dos funcionários, visto que o ambiente de trabalho está em constante evolução.

Em suma, o teletrabalho provocou uma transformação significativa nas relações de trabalho, com impactos duradouros. A adoção de tecnologia, a gestão eficaz, e a manutenção do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são elementos-chave para o sucesso nesse novo ambiente de trabalho em constante mudança.

2.3 Saúde mental e bem-estar no teletrabalho

A saúde mental dos trabalhadores no teletrabalho é uma questão de crescente importância na sociedade contemporânea. Com a proliferação das tecnologias de comunicação e a pandemia global de COVID-19, muitas pessoas passaram a trabalhar remotamente, o que trouxe desafios únicos para o bem-estar psicológico.

O teletrabalho oferece a comodidade de evitar deslocamentos e proporciona maior flexibilidade na organização do tempo. No entanto, também apresenta aspectos significativos que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores. O isolamento social, a falta de interação face a face com colegas e a dificuldade em estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal podem levar a uma série de problemas de saúde mental.

Foi o que indicou o Instituto Humanitas Unisinos (2021), em comentário sobre a pesquisa da Odoxa:

Após dezoito meses de crise sanitária, 74% dos trabalhadores interrogados

pela Odoxa manifestaram a necessidade de voltar ao trabalho “presencial”. Entre eles, os jovens de 18 a 24 anos têm uma probabilidade significativamente maior de retornar ao escritório (82%) do que os de 50 a 64 anos (65%). Com mais de três dias da semana, os teletrabalhadores ficam saturados: quando questionados sobre a organização ideal, defendem 2,6 dias de teletrabalho por semana.

Bem como Ribeiro (2021, p.17) analisou dados semelhantes em pesquisas realizadas nos EUA e em São Paulo:

Pesquisa on-line realizada com 446 teletrabalhadores também nos Estados Unidos demonstrou que o isolamento gerado no teletrabalho contribuiu para sentimentos de insatisfação emocional e social. A exaustão emocional foi pior entre os indivíduos que extrapolavam a carga horária. Os pontos negativos identificados foram aumento da carga horária de trabalho e a falta de disponibilidade de oportunidades de treinamento.

No Brasil, pesquisa realizada em São Paulo envolvendo teletrabalhadores e os trabalhadores convencionais mostrou que esses trabalhadores reconheceram os benefícios do teletrabalho, mas se mostraram pouco interessados em migrar para ele, divergindo também quanto às dificuldades em ser um teletrabalhador e as competências necessárias ao teletrabalho. As implicações psicológicas e sociais consequentes do excesso de carga de trabalho e do isolamento social, podem sugerir que o teletrabalho poderá revelar consequências ainda não identificadas, inclusive para aqueles que hoje o aprovam.

É também o que aponta Castilho (2021, p. 61):

Os dados demonstram que expressiva parte dos trabalhadores sente falta do contato com os colegas e outras interações. Fato que pode desencadear o sentimento de exclusão frente a sociedade, e pior, pode fazer com que os empregados deixem de enxergar o resultado e a relevância de seu trabalho, implicando na "quebra de vínculo e identidade com os que o cercam.". O isolamento pode causar impactos mais graves ao ambiente de trabalho, tais como "desfazimento dos laços de solidariedade no trabalho e o isolamento afetivo do trabalhador, impedindo a afirmação de sua identidade social e profissional, além de dificultar a mobilização coletiva."

O sentimento de isolamento pode se originar da "construção deturpada da identidade, responsável pelo surgimento de sujeitos estressados ao extremo pelo trabalho, envolvidos em metas de competitividade e esvaziados por uma profunda solidão.", uma crise despertada pela captura da subjetividade dos trabalhadores e de ritmos de trabalho intensos. No teletrabalho a melancolia pode se agravar pela "perda dos referenciais de tempo e de espaço de trabalho" propiciada pela tecnologia e que possibilita o trabalho a qualquer momento, 24 horas por dia.

Como descrito acima, um dos principais desafios é o aumento do estresse. A

pressão para cumprir prazos, a sensação de estar sempre disponível e a falta de apoio presencial podem contribuir para níveis elevados de estresse e ansiedade. Bem como, a falta de contato social pode levar a sentimentos de solidão e isolamento, que podem prejudicar a saúde mental.

Gonçalves e Cardoso (2020), sobre as consequências na saúde mental:

As empresas e seus gestores devem estar preocupados com a saúde física e mental de todos os colaboradores. O estresse decorrente da pandemia não deve ser somado a inúmeras outras preocupações ocasionadas por uma gestão inadequada das atividades e dos relacionamentos.

Durante uma pandemia, temos a presença de diversos sentimentos e reações, como:

- Medo do avanço do vírus, de adoecer ou de que alguém da família adoça, de perder pessoas queridas, de não saber quando teremos a existência de uma vacina ou cura, dentre outros;
- Irritabilidade devido à ausência de respostas para suas questões e medos;
- Angústia frente ao que está por vir e as incertezas do momento;
- Tristeza que pode ser ocasionada pelo isolamento, pelo enfrentamento do adoecimento e/ou perda de pessoas queridas.

Podemos observar algumas reações comportamentais: perda de apetite e sono, conflitos interpessoais ocasionados pela alteração de humor, agitação ou letargia, aumento da ansiedade que pode levar a crise de pânico, dentre outros. Alguns transtornos psíquicos também podem ser observados, como depressão, crises de ansiedade e crises de pânico. Um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção, à distância, da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto.

O filósofo Byung Chul Han (2015, p. 85-86) descreve o comportamento do indivíduo no trabalho como autodestrutivo, a fim de se reafirmar no mercado de trabalho:

A coação de desempenho força-o a produzir cada vez mais. Assim, jamais alcança um ponto de repouso da gratificação. Vive constantemente num sentimento de carência e de culpa. E visto que, em última instância, está concorrendo consigo mesmo, procura superar a si mesmo até sucumbir. Sofre um colapso psíquico, que se chama de burnout (esgotamento). O sujeito do desempenho se realiza na morte. Realizar-se e autodestruir-se, aqui, coincidem.

A falta de separação entre trabalho e vida pessoal também pode ser prejudicial. Com o teletrabalho, a fronteira entre o escritório e a casa se torna difusa, o que pode levar a uma sobrecarga de trabalho e à sensação constante de estar conectado ao emprego, resultando em exaustão, burnout e problemas de sono.

Antunes (2018, p. 39) descreveu essa disponibilidade ininterrupta como:

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão.

Ferreira e Aguilera (2021, p. 9.857) complementam sobre os impactos psicossociais dessa prática:

O trabalho remoto apresenta alguns desses fatores de risco psicossocial capazes de desenvolver a Síndrome de Burnout, visto que a maioria desses trabalhadores não possuem uma jornada de trabalho definida e tendem a permanecer trabalhando após o horário de expediente. Além disso, o isolamento social também se apresenta como um fator de risco, na medida que são privados de interações sociais que não apenas auxiliam na realização do trabalho, como também promovem uma vida mental mais saudável.

É importante reconhecer esses desafios e adotar medidas para promover a saúde mental no teletrabalho. Isso inclui estabelecer limites claros entre trabalho e vida pessoal, manter uma comunicação aberta com colegas e supervisores, buscar apoio psicológico quando necessário e praticar o autocuidado, incluindo a incorporação de pausas regulares e atividades de relaxamento na rotina diária.

Sobre isso, Castilho (2021, p. 59) ressalta:

Em uma perspectiva preventiva, as normas e políticas empresariais podem adotar instrumentos específicos para a saúde mental no teletrabalho, é o que recomenda a OIT, indicando que tais instrumentos devem incentivar a manutenção de hábitos saudáveis e redutores do estresse (aplicativos e serviços de fitness e meditação, etc.) e, o mais essencial, a criação ou ampliação de serviços de apoio psicológico, ressaltando (e garantindo) a confidencialidade.

Em resumo, a saúde mental dos trabalhadores no teletrabalho é uma preocupação crescente, com vantagens e desafios únicos. É fundamental abordar esses desafios de forma proativa para garantir que os trabalhadores possam desfrutar dos benefícios do teletrabalho sem comprometer seu bem-estar psicológico.

2.4 Teletrabalho no contexto da COVID-19

No cenário turbulento que a COVID-19 lançou sobre o mundo, o teletrabalho emergiu como uma resposta necessária para manter a continuidade das atividades comerciais e preservar a saúde pública. O teletrabalho surgiu como uma alternativa crucial às restrições de distanciamento social, e rapidamente se transformou em uma realidade para muitos.

A ascensão do teletrabalho durante a pandemia representou uma adaptação acelerada das empresas a uma nova norma. Com escritórios vazios e fechamentos temporários de locais de trabalho, empresas e empregados tiveram que reimaginar a maneira como realizavam suas tarefas diárias, e essa transição não foi isenta de desafios.

Em relação às dificuldades envolvidas nesse processo, Rocha (2018, p.156):

Os principais aspectos desvantajosos do teletrabalho levantados nessas pesquisas se referem à dificuldade de controle sobre os trabalhadores e à perda de sua integração e vínculo com a organização. Esses dois fatores apresentam forte conexão entre si, dizendo respeito à relação estabelecida entre o trabalhador e o demandante do trabalho. Essa relação tem trazido questões polêmicas tanto pelo lado dos que se preocupam apenas com a produtividade da empresa como dos que olham para os efeitos subjetivantes do trabalho.

Para Boonen (2002) “A implantação do teletrabalho altera significativamente a forma como a empresa organiza suas funções, controles e infraestrutura, assim como produz alterações na dinâmica do indivíduo no seu sistema de auto regulação e na sua sociabilidade”, que ocorreu com o teletrabalho no contexto da COVID-19.

Do lado dos funcionários, o teletrabalho trouxe consigo a necessidade de estabelecer rotinas sólidas e limitadas, como distrações do ambiente doméstico. A separação entre trabalho e vida pessoal muitas vezes ficou diluída, causando estresse adicional. Não fosse só isso, a falta de interações presenciais com colegas e a sensação de isolamento foram desafios psicológicos que precisaram ser enfrentados.

Veber (2022, p. 3), acerca dessa mudança brusca de cenário:

Entretanto, a maioria dos trabalhadores experimentou pela primeira vez o teletrabalho, sem qualquer preparação, tanto material, quanto psicológica, para essa súbita transição. Desse modo, houve uma mudança abrupta na rotina do trabalhador nesse período pandêmico, onde de uma hora para outra

se adotou o teletrabalho, havendo a necessidade de aprender a trabalhar de casa e lidar com as novas variáveis contextuais, como o espaço e o tempo que se tem para realizar o trabalho. Exemplifica-se isso com a ausência de mobiliários e equipamentos adequados e a conciliação do trabalho com atividades domésticas e pessoais, sobreposições que poderão acarretar o desenvolvimento de estresse, comprometendo a saúde mental do indivíduo.

E Boonen (2002, p. 7) sobre o contexto familiar dos teletrabalhadores:

A estrutura familiar é afetada pela instalação do teletrabalho. Não só o ambiente físico é alterado pelo uso do espaço doméstico para fins profissionais, como a apropriação do mesmo para fins divergentes: trabalho e/ou descanso.

Alguns teletrabalhadores preferem trabalhar em casa, mas não dispõem de um ambiente propício para tal atividade. Tal situação acaba por impedir a concentração, devido aos ruídos (TV, música alta), ambiente com pouca ventilação, iluminação ou espaço reduzido.

As atividades e entregas também passaram a ser executadas de outras formas, muitas empresas passaram a avaliar a produtividade com base nos resultados e nas entregas dos funcionários ao invés de monitorar o tempo que estavam trabalhando. Isso fez com que os funcionários fossem avaliados com base no que fizessem, independentemente de estarem trabalhando em casa ou no escritório.

Acerca da produtividade, Rocha (2018, p.158):

Quando se trata de produção típica do trabalho imaterial, importa mais a apresentação de determinadas performances que devem ser atingidas do que tarefas pré-organizadas. O teletrabalhador se vê, assim, colocado em meio à combinação de maior pressão por flexibilidade na utilização de suas competências e arranjos relativos à sua vida pessoal em seu tempo e local de trabalho. Tal pressão por dar conta de diferentes demandas de modo flexível pode ser ainda agravada ao considerar o massivo uso de aplicativos para dispositivos móveis nos dias atuais. Tais recursos, por um lado, propiciam liberdade e flexibilidade para realizar atividades laborais em qualquer local e horário. Entretanto, o risco relacionado ao uso de dispositivos móveis para atividades laborais é grande, na medida em que o imperativo de estar trabalhando pode tornar-se uma espécie de demanda inescapável mesmo nos momentos nos quais, por excelência, seria justo o desligamento dos assuntos de trabalho, tais como em meio a festas de família, viagens de férias, bem como durante as horas de sono.

É essa visão deturpada sobre a produtividade, que causa a síndrome de burnout para Han (2015, p. 27):

O que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. Visto a partir daqui a Síndrome de Burnout não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida.

[...]

O que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho.

Algumas empresas implementaram ferramentas de monitoramento de atividades para monitorar o uso do tempo e a produtividade dos funcionários em casa. No entanto, esse aspecto diz mais respeito sobre privacidade e confiança do que preocupação com a saúde mental dos teletrabalhadores.

Por outro lado, as empresas tiveram que investir em infraestrutura tecnológica e segurança cibernética para sustentar transações remotas. A gestão eficaz de equipes à distância também mostrou uma falta de habilidade crítica, por conta disso, a supervisão, a avaliação de desempenho e a rotina habitual em interações físicas, precisaram ser repensadas para garantir a produtividade e o bem-estar dos funcionários.

Gonçalves e Cardoso (2020, p. 73) sobre a postura das empresas em relação à segurança cibernética:

As empresas tiveram de estabelecer políticas e normas internas para implementar e assegurar o teletrabalho. A segurança da informação teve que ser revista para incorporar a rotina de trabalho remoto. Recursos foram investidos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota.

Foi nesse contexto que empresas como a Uber ganharam destaque na pandemia, pela hiper vulnerabilidade a que ficaram expostos os entregadores, tendo em vista não serem uma categoria compatível com o teletrabalho, realidade que denota que essa modalidade de trabalho, apesar de trazer benefícios, não abrange muitas categorias de trabalhadores, principalmente os informais.

Antunes (2018, p. 40) traça uma relação entre a insegurança jurídica existente no teletrabalho e o sistema Uber:

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o zero hour contract e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações.

Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento”.

Submetidos a essas modalidades de trabalho, com contratos “zerados”, “uberizados”, “pejotizados”, “intermitentes”, “flexíveis”, os trabalhadores ainda são obrigados a cumprir “metas”, impostas frequentemente por práticas de assédio capazes de gerar adoecimentos, depressões e suicídios. Em 2017, os assédios que ocorreram na empresa Uber assumiram uma dimensão tão grave que levaram, inclusive, à demissão de seu CEO, envolvido nessas práticas escusas que se repetem em muitas empresas globais. Vale recordar também que a justiça britânica reconheceu em primeira instância, recentemente, a burla presente nessas modalidades de “serviços”, obrigando as empresas a estenderem aos trabalhadores e trabalhadoras os direitos trabalhistas vigentes.

É por isso que, nesse mundo do trabalho digital e flexível, o dicionário empresarial não para de “innovar”, em especial no setor de serviços. “Pejotização” em todas as profissões, com médicos, advogados, professores, bancários, eletricitas, trabalhadoras e trabalhadores do care (cuidadores) e “frilas fixos”, freelancers que se tornam permanentes, mas que têm seus direitos burlados e se escondem nas redações dos jornais quando as empresas sofrem as auditorias do trabalho. Ou ainda o chamado teletrabalho e/ou home office, que se utiliza de outros espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, para realizar suas atividades laborativas. Isso pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical.

Aquino, Pilate e Félix (2020, p. 56) apontam essa suavização com o uso do termo “parceiros”, lógica também utilizada no contexto do teletrabalho para suprimir direitos:

O que se nota, em verdade, é que essas empresas obscurecem a real natureza da relação entabulada entre elas e seus “parceiros” com o fim de se furta das regulamentações concernentes não apenas ao direito do trabalho, mas também à regulação fiscal, sanitária, urbanística e profissional.

No entanto, o teletrabalho também trouxe benefícios notáveis. A redução nas viagens diárias levou a uma redução na poluição e no trânsito, beneficiando o meio ambiente. Por conta disso, muitos trabalhadores apreciam a flexibilidade que o teletrabalho oferece, permitindo-lhes conciliar melhor o trabalho com a vida pessoal.

À medida que a pandemia evoluiu, muitas organizações começaram a considerar modelos híbridos que combinavam o trabalho presencial com o teletrabalho. Isso representa um novo equilíbrio que atende tanto às necessidades das empresas quanto dos funcionários.

Em resumo, o teletrabalho durante a COVID-19 foi uma resposta pragmática e necessária às situações globais. Embora tenha apresentado desafios significativos, também destacou a resiliência e a capacidade de adaptação das organizações e dos indivíduos. O futuro do trabalho pode ser uma combinação de presença física e virtual, moldando assim a paisagem profissional para os anos que virão.

3. DIREITO À DESCONEXÃO E AS DISPOSIÇÕES LEGAIS

No mundo contemporâneo, marcado pela constante evolução da tecnologia e pela interconectividade digital, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tornou-se uma preocupação central em nossa sociedade.

À medida que dispositivos eletrônicos e plataformas online se infiltram em todos os aspectos de nossa existência, a necessidade de estabelecer limites claros e proteger o bem-estar dos trabalhadores ganha uma relevância cada vez maior. É nesse contexto que surge o conceito do "direito à desconexão".

Mafera (2015, p. 508) define o direito à desconexão da seguinte forma:

Assim, nessa ordem de ideias, a desconexão ao trabalho consiste no direito à labutar menos, a manter o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, protegendo a saúde e a vida privada do trabalhador. Referido direito não está estimulando o ócio, a total ausência de trabalho, mas apenas, a redução da carga de labor a níveis aceitáveis sob o prisma social e individual. Também não se trata de levantar bandeira reacionária às alterações no mundo do trabalho levadas a efeito pelas conquistas tecnológicas.

Em suma, o que se busca é incentivar o uso da tecnologia com responsabilidade social sempre em prol da "melhoria das condições de pactuação da mão-de-obra" impedir que seja utilizada como instrumento de "flexibilização a sangue-frio".

O direito à desconexão refere-se à prerrogativa dos trabalhadores de se desconectarem das obrigações profissionais durante períodos de descanso, folgas e férias, sem sofrer consequências negativas no ambiente de trabalho. Esse direito confirma a importância de preservação da saúde mental e da qualidade de vida dos indivíduos, garantindo que o trabalho não seja invadido de forma desmedida na esfera pessoal.

Moreira (2019, p. 143), descreve o cenário de trabalho como:

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, já que hoje em dia os trabalhadores são muitas vezes avaliados pelos resultados que apresentam e não pelo trabalho que realizam, o que pode originar a sua intensificação, bem como dos tempos de trabalho. Na verdade, 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. Creemos que a oportunidade do "anytime-anyplace" não pode tornar-se no "always and everywhere". Há cada vez mais a confusão entre o que é urgente e o que é importante o que origina um

aumento da síndrome de burnout ou FOMO – fear of missing out, que é uma forma de ansiedade social que origina que os trabalhadores desenvolvam quase uma relação obsessiva com as comunicações profissionais.

A história do direito ao descanso remonta ao início da revolução industrial, quando as jornadas de trabalho eram longas e os trabalhadores frequentemente não tinham tempo para descansar e se recuperar. Com o passar dos anos, a conscientização sobre a importância do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal cresceu, levando a iniciativas legislativas e regulatórias em diversos países.

O direito à desconexão, embora recente, tem sido contemplado em legislações trabalhistas em vários países. Essas leis e recomendações variam em termos de rigor e aplicação, mas em sua essência, todas buscam garantir que os trabalhadores tenham o direito de desligar seus dispositivos de trabalho após o término do expediente.

A pioneira nesse sentido foi a França, que em 2016 instituiu a lei 1088, acrescentando o §7º ao artigo 2242-8 do Código de Trabalho, em que empresas com mais de 50 funcionários devem negociar com os sindicatos sobre as atividades que porventura tenham que ser realizadas fora do horário de expediente, a lei não institui penalidades diretas para o descumprimento, mas permite ao trabalhador processar a empresa caso tenha seu direito à desconexão lesado.

Seguindo nesse mesmo caminho, a Espanha aprovou a lei 3/2018 sobre “Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales”, que em seu art. 88 prevê aos trabalhadores e empregados públicos o direito à desconexão a fim de garantir, fora do horário de trabalho convencional, o respeito ao seu tempo de descanso, licenças e férias, assim como a intimidade pessoal e familiar.

A Itália também regulamentou o tema por meio da lei 81/17, para aqueles que realizam o *smart work*, bem como Portugal promulgou a lei 83/21, alterando o seu Código Trabalhista e prevendo o dever do empregador de não entrar em contato com o trabalhador no período de descanso, com exceção às situações de força maior.

Nesse sentido Moreira (2019, p.140):

Há ainda que ter em atenção o tempo de trabalho efetivo compreende não apenas o tempo em que o “trabalhador exerce a atividade”, isto é, em que desempenha a sua prestação, mas também o tempo de disponibilidade para o trabalho (“permanece adstrito à realização da prestação”).
[...]

Assim, parece que o direito ao descanso do trabalhador tem implícita a possibilidade de o trabalhador desligar-se do ambiente de trabalho – com tudo o que isso implica, até mesmo permanecer offline – fora dos limites do seu período de trabalho como acontece, inter alia, nos períodos de descanso intercorrentes, nos dias de descanso semanal, nos períodos de férias.

Desta forma, parece à primeira vista que do ponto de vista legal, nada impede o trabalhador de uma vez findo o seu período de trabalho, fazer cessar a sua disponibilidade para atender ou dar resposta a chamadas telefônicas, e-mails, sms, whatsapps de índole profissional que, entretanto, lhe cheguem e de manter-se offline até ao termo do seu período de descanso.

Contudo, a flexibilidade do regime de tempo de trabalho, associada às tecnologias digitais elimina, na prática, as fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho, uma vez que hoje mais do que nunca, as empresas esperam que o trabalhador esteja contactável em qualquer lugar e a qualquer momento, simplesmente porque lhe forneceram um telemóvel ou um computador e porque o trabalhador não tem um horário fixo.

Apesar dos benefícios evidentes do direito à desconexão, sua implementação enfrenta desafios práticos, especialmente em ambientes de trabalho altamente conectados. A cultura organizacional e as expectativas dos funcionários podem, por vezes, dificultar o exercício desse direito, por sentirem a necessidade de serem produtivos continuamente, e serem assombrados com a possibilidade de serem substituídos de seus cargos ou funções, em virtude de estarem desconectados para o descanso e por isso, não se manterem totalmente atualizados, ou seja, suportar altas cargas de trabalho sem descanso passa a ser uma conduta admirável.

Sobre esse culto à performance e a necessidade premente de se manter produtivo, Moreira (2019, p. 154):

Na verdade, atualmente cultiva-se uma espécie de obsessão da performance. há, ainda, uma internacionalização e globalização das empresas, que leva à necessidade de adaptação a outros fusos horários e por parte dos trabalhadores um certo pânico do esquecimento pois receiam que a obrigação de desconexão leve a que se tornem dispensáveis, a que se associa um certo receio de má reputação junto dos colegas já que há, infelizmente, trabalhadores que têm a convicção de que o “melhor” trabalhador é o que está não em “desconexão” mas em “hiperconexão”, é aquele que está sempre disponível e comprometido para a empresa, que sacrifica a sua vida pessoal em favor da profissional, sendo por vezes as próprias empresas a cultivarem esta competição entre os trabalhadores.

Essa cultura resultou de um movimento denominado “hustle culture”, ou cultura agitada, que vem se desenvolvendo ao longo das últimas décadas como uma resposta à crescente competitividade no ambiente de trabalho e ao avanço da tecnologia. Ela enfatiza a ideia de que o sucesso requer dedicação intensa, longas horas de trabalho e sacrifício pessoal.

Von Randow (2021, p. 7) descreveu a cultura agitada como:

Dessa busca constante de ampliação da jornada de trabalho, cita-se a hustle culture, que é propagado pela cultura atual, em livros de negócios, mídia e discurso de empresários, glorificando o trabalho excessivo. O termo, que do inglês significa “cultura da agitação”, que, em tese, traz a ideia de trabalho constante, o que implica em aplicar a maior quantidade de tempo possível trabalhando no escritório, fora do trabalho, em casa, etc.

Na sociedade contemporânea, existem cada vez mais meios de se ampliar a jornada, dessa maneira, trabalhar constantemente se torna algo mais tangível. Tal filosofia de trabalho tem se tornado mais comum, tanto em empresas, quanto individualmente e quanto mais o indivíduo trabalha, procura ser mais elogiado pelo empregador, mesmo que ele não durma, se alimente, entre outras coisas.

O empreendedorismo e a startup mania valorizam a ideia de dedicar tempo e esforço extraordinário para construir negócios de sucesso, como o uso de slogans fortes como “seja seu próprio chefe”, “conquiste sua liberdade trabalhando sozinho”, “trabalhe enquanto eles dormem”. As redes sociais frequentemente destacam histórias de sucesso e pessoas que trabalharam incansavelmente para alcançar seus objetivos, criando uma pressão social para fazer o mesmo, sem medir os riscos que essas falas podem trazer.

Molina e Catchings (2023) sobre essa cultura midiática e irrealista do trabalho:

O conceito de cultura agitada tem sido glamorizado por empreendedores que são vistos como “bem-sucedidos” porque passam muitas horas sem tirar folga para si ou para suas famílias. Esses indivíduos são frequentemente considerados modelos para aspirantes a empresários, que podem não perceber o quão prejudicial pode ser priorizar o trabalho sobretudo o mais na vida.

Existe uma forte correlação entre [as redes sociais e a saúde mental](#), e as redes sociais só pioraram o problema. Instagram, TikTok e Facebook tornaram mais fácil para influenciadores e celebridades compartilharem imagens suas trabalhando até altas horas da noite, glorificando e perpetuando uma mentalidade perigosa entre as gerações mais jovens que os procuram em busca de inspiração.

Han (2015, p. 101-102) define isso como um comportamento típico da “sociedade de desempenho”:

A partir de um certo nível de produção, a auto exploração é essencialmente mais eficiente, muito mais produtiva que a exploração estranha, visto que

caminha de mãos dadas com o sentimento da liberdade. A sociedade de desempenho é uma sociedade de auto exploração

. O sujeito de desempenho explora a si mesmo, até consumir-se completamente (burnout). Ele desenvolve nesse processo uma autoagressividade, que não raro se agudiza e desemboca num suicídio. O projeto se mostra como um projétil, que o sujeito de desempenho direciona contra si mesmo.

[...]

A sociedade da positividade, que acredita ter-se libertado de todas as coações estranhas, se vê enredada em coações autodestrutivas. É assim que doenças psíquicas como o burnout ou a depressão, que são as enfermidades centrais do século XXI, apresentam todas elas um traço altamente agressivo a si mesmo. A gente faz violência a si mesmo e explora a si mesmo. Em lugar da violência causada por um fator externo, entra a violência autogerada, que é mais fatal do que aquela, pois a vítima dessa violência imagina ser alguém livre.

À medida que o mundo do trabalho continua a se transformar em resposta às demandas da era digital, compreender o direito à desconexão e seu papel na proteção dos direitos dos trabalhadores torna-se fundamental. Este capítulo irá explorar em detalhes a evolução deste direito, suas bases legais e recomendações, bem como os desafios práticos e os benefícios que podem resultar de sua aplicação, fornecendo uma visão abrangente desse importante tema no contexto do trabalho contemporâneo.

3.1 Direito à desconexão como um direito fundamental

O direito à desconexão é um tema que ganhou destaque nas discussões contemporâneas sobre direitos trabalhistas, emergindo como um direito fundamental devido a uma série de razões essenciais que transcendem o ambiente de trabalho e afetam a qualidade de vida e o bem-estar dos indivíduos.

Primeiramente, o direito à desconexão está intrinsecamente ligado à dignidade humana. A dignidade é um princípio fundamental nas constituições de muitos países e nos tratados internacionais de direitos humanos. A dignidade envolve a noção de que cada ser humano merece respeito e consideração inerentes, independentemente de sua ocupação.

Quando um trabalhador não tem o direito de se desconectar do trabalho e desfrutar de momentos de descanso e recuperação, sua dignidade pode ser comprometida, uma vez que ele não pode ser tratado como um recurso ininterrupto, mas sim como um ser humano com necessidades e limites.

Cardim (2020, p.145) sobre o direito à desconexão como direito fundamental:

Para que um direito seja reconhecido como fundamental, é preciso que esteja previsto na Constituição de um país. Os direitos fundamentais estão acima de legislações infraconstitucionais. O direito ao descanso está ligado ao direito ao repouso e ao lazer, que são garantidos constitucionalmente praticamente na totalidade dos países ibero-americanos.

No artigo 8º da Convenção Europeia de Direitos do Homem, há previsão do Direito ao respeito pela vida privada e familiar: “Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência”. A preocupação com o direito a limitação da jornada e obviamente com o direito à desconexão está previsto também em diversas Convenções da OIT, como as de número 14, 30, 47 e 106.

Além disso, o direito à desconexão é essencial para a promoção do direito à saúde. A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece a importância de um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida pessoal para o bem-estar físico e mental das pessoas, trabalhar em excesso ou de forma constante, sem pausas adequadas, pode levar ao estresse, ao esgotamento e aos problemas de saúde mental, afetando a qualidade de saúde e a qualidade de vida dos indivíduos.

A igualdade também desempenha um papel crucial na fundamentação do direito à desconexão. Aqueles que não têm a oportunidade de se desconectar do trabalho, muitas vezes devido a condições precárias de emprego ou pressão de suas ocupações, podem estar em desvantagem em relação a outros em termos de acesso a oportunidades de educação, lazer e participação na vida da comunidade. Assim, garantir o direito à desconexão ajuda a promover um tratamento igualitário entre os trabalhadores.

Cardim (2020, p. 146) descreve a dificuldade da sociedade em perceber que negligenciar o descanso é o descumprimento de um direito fundamental:

A realidade demonstra que há uma grande dificuldade da sociedade atual em compreender o descumprimento de direitos fundamentais do trabalhador como sendo uma grave violação. Isso porque, a nova revolução industrial e a escassez de vagas de trabalho fizeram com que se trate como normal o descumprimento destes direitos constitucionais.

Inclusive, existem diversas decisões nos Tribunais do Brasil tratando como “mero descumprimento” a inobservância de direitos fundamentais, que comprova a inversão de valores e descumprimento das previsões constitucionais, o que não poderá ser admitido, eis que na realidade configura grave ofensa a estes direitos.

É importante destacar que o trabalhador não é o único sujeito afetado por essa

lógica descomunal de trabalho incessante, os seus familiares, amigos, e até mesmo outras pessoas, que estão desempregadas por exemplo, são vítimas desse sistema ininterrupto de produtividade inalcançável.

Maffra (2015, p. 509) descreve como a prática do não descanso afeta não só o trabalhador, como toda a sociedade:

Ao contrário do que possa parecer, o direito à desconexão não se dirige apenas no trabalhador cuja dignidade é afetada pela indefinição e prolongamento da jornada. Tal prerrogativa diz respeito também a toda coletividade. Nela incluídos desde os indivíduos que não conseguem emprego em virtude do labor excessivo daquele que ocupa um posto no mercado de trabalho, até mesmo as crianças, os enfermos, demais familiares e amigos privados do convívio com pessoas queridas que foram absorvidas pela lógica pós-industrial dominante.

[...]

Em verdade, o trabalhador consubstancia o primeiro sujeito a ser lesionado na sua esfera jurídica em virtude da negação do direito a se desconectar. É ele quem trabalha durante o dia, à noite, nos finais de semana e até mesmo nas férias, em um ritmo incessante, ditado pelas estatísticas de produtividade, que lhe oprimem a trabalhar cada vez mais para manter o seu posto de trabalho. Em decorrência, é dele a higidez física e mental comprometida pela conduta empresarial.

Em segundo plano, como titulares do referido direito à desconexão, estão os terceiros cujos direitos e interesses forem reflexamente afrontados em face da ausência do trabalhador. Entre eles, estão os integrantes da família do trabalhador, tais como os seus filhos menores, ou mesmo, os seus pais idosos.

Para Souto Maior (2003, p.8), o Direito do Trabalho deve reagir a essa mudança no cenário laboral atual:

O direito do trabalho, sendo um centro de positivação da garantia dos direitos humanos, evidentemente, não deve encarar este fato como normal e estar alheio a ele, ou, pior, fixar normas que o legitime, pois o resultado é que uma geração inteira de pessoas qualificadas e que muito bem poderiam servir à sociedade de outro modo está sendo consumida no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna. Juridicamente falando, a forma essencial de se reverter este quadro é integrar estes trabalhadores à proteção do limite da jornada de trabalho, consagrada, vale lembrar, desde o Tratado de Versalhes, 1919, com reforço que lhe fora dado pela Declaração dos Direitos do Homem, em 1948.

Por fim, o direito à desconexão também se alinha com o princípio da liberdade pessoal. Ter a capacidade de escolher quando e como se desconectar do trabalho e conferir autonomia aos indivíduos sobre sua própria vida, permite que as pessoas tomem decisões informadas sobre como equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais, capacitando-as a buscar um estilo de vida que seja coerente

com seus valores e objetivos pessoais.

Nascimento e Creado (2020, p. 137) sobre a autonomia do trabalhador em direcionar a própria vida, assim como os benefícios disso para o empregador:

Embora a salvaguarda obreira reste mais evidenciada no direito à desconexão, este em verdade configura-se uma garantia tanto para ambos os polos da relação empregatícia quanto para a sociedade, afinal, além de preservar a saúde do empregado e render ao empregador maior produtividade de seus subordinados, permite que os cidadãos façam de suas vidas mais do que apenas trabalhar.

Em resumo, o direito à desconexão pode ser considerado um direito fundamental devido à sua estreita relação com a dignidade humana, a promoção da saúde, a igualdade e a liberdade pessoal, todos esses direitos consagrados internacionalmente e presentes nos objetivos da Agenda 2030 da ONU.

Garantir que os trabalhadores tenham a oportunidade de se desconectar do trabalho não é apenas uma questão de justiça, mas também um passo fundamental na construção de sociedades mais equitativas e saudáveis, onde o bem-estar e a qualidade de vida são valorizados.

3.2 Direito ao descanso na legislação brasileira

O direito ao descanso é um dos pilares fundamentais da legislação trabalhista brasileira, reconhecido tanto na Constituição Federal (CF) quanto na CLT, com o objetivo de proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo-lhes períodos adequados de segurança e lazer.

No que se refere à Constituição Federal de 1988, o artigo 7º, inciso XVII, é claro ao estabelecer que é um direito dos trabalhadores urbanos e rurais o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Esse dispositivo visa proporcionar aos trabalhadores a oportunidade de se desconectar das atividades laborais, recarregar energias e desfrutar de momentos de lazer.

É essa a interpretação de Cardim (2020, p. 147) sobre o direito à desconexão como um desdobramento do direito à saúde, no art.7º da CF “No artigo 7º, XXII da Constituição Brasileira, há garantia da redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como é previsto em seu artigo 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado”.

A CLT também detalha as disposições sobre o direito ao descanso. O artigo 59 da CLT, por exemplo, estabelece limites para a jornada de trabalho diária, garantindo que o trabalhador não exceda 8 horas diárias, com possibilidade de prorrogação por até 2 horas extras.

Além disso, o artigo 66 da CLT estabelece que o intervalo entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11h consecutivas de descanso, bem como o art.67 do mesmo dispositivo determina que será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24h consecutivas, preferencialmente aos domingos, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, para descanso e lazer. Garantindo aos trabalhadores um período mínimo de descanso durante a jornada (intervalo intrajornada) e entre as jornadas (intervalo interjornadas).

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.

E para Trindade (2011) o descanso pode ser definido 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.

No que tange às férias, a CLT, nos artigos 129 a 153, detalham as regras para a concessão e o pagamento das férias anuais, garantindo que o trabalhador tenha a oportunidade de desfrutar de um período mínimo de descanso remunerado após um ano de trabalho.

Apesar disso, o ordenamento jurídico brasileiro não apresenta instrumentos normativos suficientes para regulamentar o descanso no teletrabalho, o direito à

desconexão não é previsto de forma expressa, e por conta disso não acompanhou todas as mudanças trazidas por essa modalidade de trabalho, principalmente após a pandemia de COVID-19 que acelerou ainda mais esse processo, e revelou novas demandas.

Por conta disso Arruda (2020, p. 24) diz 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”.

Em resumo, tanto a Constituição Federal quanto a CLT autorizam e garantem o direito ao descanso como um dos direitos essenciais dos trabalhadores brasileiros. Estas disposições legais têm como objetivo principal proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, promovendo uma melhor qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho e lazer, essenciais para uma sociedade justa e saudável.

3.3 Trabalho decente e direito ao descanso

O direito ao descanso e o conceito de trabalho decente são fundamentais na legislação internacional do trabalho, refletindo o compromisso global de proteger os direitos dos trabalhadores e promover condições de trabalho dignas em todo o mundo.

No âmbito das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em seu artigo 24, proclama o direito a férias periódicas pagas, garantindo que "toda pessoa tenha direito à segurança e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas ". Esse princípio também é incorporado em vários tratados internacionais, como o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua vez, desempenha um papel central na promoção do trabalho decente. A Convenção nº 132 da OIT estabelece padrões mínimos para férias anuais pagas, monitorando a importância do descanso regular para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

A OIT (1999) define trabalho decente como:

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade,

equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O trabalho decente reúne preceitos importantes para a OIT, nesse sentido Melo (2022):

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a saber: a) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); b) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social.

Além disso, a Convenção nº 98 da OIT garante o direito à negociação coletiva, permitindo que os trabalhadores e seus representantes negociem condições de trabalho, incluindo questões relacionadas ao tempo de trabalho e ao descanso.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas inclui a promoção do trabalho decente como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O ODS 8 busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. Isso ressalta a importância de criar oportunidades de trabalho que respeitem os direitos dos trabalhadores, incluindo o direito ao descanso e ao lazer.

Com base nisso foi que em 2006 o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que impulsionou a atuação da OIT no país em três eixos principais “a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática”.

Segundo a OIT, uma agenda de trabalho decente é:

Uma agenda de trabalho decente é um compromisso tripartite, feito entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores, para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social através da promoção do trabalho decente, com base em parcerias locais. Participam do processo gestores governamentais das esferas federal, estadual e municipal, sindicatos, organizações de empregadores e da sociedade civil, instituições acadêmicas e órgãos do sistema de Justiça.

Sobre os impactos, o Instituto Aurora avaliou:

De acordo com Laís Abramo, ex-Diretora da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, o país teve avanços promissores entre 2002 e 2015, em razão especialmente das políticas implementadas tanto no âmbito social quanto no mercado de trabalho, citando como exemplo especialmente o Bolsa Família. De acordo com ela, o Bolsa Família foi um dos programas de transferência de renda mais bem avaliados do mundo, com impactos significativos em indicadores educacionais e de saúde da população brasileira, funcionando como uma porta de entrada para os sistemas de proteção social.

Portanto, tanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos quanto às convenções da OIT e a Agenda 2030 demonstram um compromisso internacional com a promoção do trabalho decente e do direito ao descanso. Esses princípios são essenciais para garantir que os trabalhadores de todo o mundo possam desfrutar de condições de trabalho dignas, protegendo sua saúde, segurança e bem-estar, e contribuindo para o desenvolvimento sustentável e a justiça social global.

4. TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO: DESAFIOS PARA MANTER O EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E O DESCANSO

Manter o equilíbrio entre o trabalho e o descanso no teletrabalho é um desafio complexo. A falta de fronteiras nítidas entre a vida profissional e pessoal é uma das principais dificuldades, com a casa se tornando o local de trabalho, levando a uma tendência de estender as horas de trabalho.

Sobre a dificuldade para estabelecer limites na jornada de trabalho, Moreira (2019, p. 144):

Neste Admirável Mundo Novo do Trabalho coloca-se a questão da limitação dos tempos de trabalho. Esta questão é de fundamental importância, na medida em que parece poder permitir quase um novo tipo de escravatura que, embora de feição diferente, está a colocar em causa um dos mais antigos e emblemáticos direitos consagrados dos trabalhadores - o direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho.

É cada vez mais visível uma menor separação, como que um esbatimento, entre as fronteiras da vida pessoal e da vida profissional do trabalhador, defendendo-se que o trabalhador tem um direito à desconexão, entendido como o direito à privacidade do século XXI. E se, à primeira vista, este direito à desconexão pode parecer uma contradição na medida em que fora dos tempos de trabalho o trabalhador não tem de responder às solicitações do empregador, contudo, no tempo da cloud, dos portáteis, dos smartphones, esta questão ganha uma grande importância, o que não deixa de ser paradoxal pois em 2019, 128 anos após a lei de 14 de abril de 1891 está a discutir-se novamente a limitação dos tempos de trabalho para “limites razoáveis”.

Não obstante, a disponibilidade constante fornecida pela tecnologia, como e-mails e mensagens instantâneas, cria uma pressão constante para estar sempre disponível, independentemente do horário ou dia da semana. Essa expectativa pode dificultar ainda mais o desligamento do trabalho e a desconexão completa.

Sobre o surgimento do direito à desconexão, Maffra (2015, p. 506):

No que se refere ao direito a se desconectar do trabalho, suas fontes materiais se relacionam às alterações nos modos de produzir e trabalhar, decorrentes das inovações no campo das telecomunicações e da informática, surgidas no contexto pós-fordista de produção.

O isolamento e a solidão também são preocupações, já que as interações sociais presenciais são limitadas. Isso pode acarretar o sentimento de não

pertencimento e ocasionar uma falta de sentido no trabalho, bem como na perda da identidade do teletrabalhador.

Han (2015, p. 75) sobre essa crise de identidade “O cansaço profundo afrouxa as presilhas da identidade. As coisas pestanejam, cintilam e tremulam em suas margens. Tornam-se mais indeterminadas, mais permeáveis, e perdem certo teor de sua decisibilidade”.

A disciplina e produtividade podem ser difíceis de manter em um ambiente doméstico com várias distrações. Isso pode levar à procrastinação ou ao excesso de trabalho para compensar, resultando em sobrejornadas de trabalho, fato que incorre em uma lacuna legislativa, visto que não há previsão de horas extras no regime de teletrabalho.

Maffra (2015, p. 509) sobre o controle de jornada:

De fato, sendo possível a prestação de serviços à distância, mediante meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, não é razoável o entendimento de que o teletrabalhador exerce atividade externa incompatível com o controle de jornada, mesmo porque a subordinação, traço distintivo da relação empregatícia, não é mais exercida apenas por meios pessoais e diretos, havendo softwares no mercado tecnológico capazes de auxiliar o empregador na tarefa de controlar os horários de início e término da jornada, bem como as correspondentes pausas para repouso e alimentação.

Assim, é de rigor o reconhecimento do direito à jornada ao teletrabalhador, sob pena de negar a este empregado submetido a regime especial e mais gravoso de prestação de serviços os direitos fundamentais básicos garantidos aos demais empregados, dentre eles o direito à desconexão.

Para enfrentar esses desafios, é vital estabelecer limites claros, criar um ambiente de trabalho adequado, manter uma programação consistente, comunicar-se eficazmente com colegas e supervisores, e buscar apoio emocional quando necessário. Este equilíbrio é essencial para preservar a saúde mental e a qualidade de vida no teletrabalho.

4.1 Os desafios em manter o equilíbrio entre o trabalho e o descanso em regime de teletrabalho

O teletrabalho é uma tendência em ascensão no mundo moderno, apresenta uma série de desafios significativos quando se trata de manter o equilíbrio entre o trabalho e o descanso. Embora ofereça flexibilidade na realização de tarefas

profissionais, também traz consigo uma série de armadilhas que prejudicam o bem-estar dos trabalhadores.

Um dos desafios mais prementes é a fronteira tênue entre a vida profissional e pessoal. Como o local de trabalho, em muitos casos, passa a ser integrado à residência, muitos indivíduos acham difícil desconectar-se do trabalho ao final do expediente. A ausência de uma separação física leva a uma tendência de trabalho além das horas estipuladas, resultando frequentemente em esgotamento e falta de tempo para o descanso necessário.

Outro desafio é a pressão constante para estar disponível. Com as tecnologias de comunicação permitindo o acesso imediato a e-mails, mensagens e chamadas de trabalho, muitos se sentem obrigados a responder a qualquer hora do dia ou da noite. Isso não apenas compromete a qualidade do descanso, mas também prejudica a saúde mental ao criar uma sensação de constante urgência e estresse.

Cardim (2020, p. 147) denomina isso como telepressão:

A telepressão é a urgência em responder e-mails e mensagens que poderiam ser respondidas no dia seguinte sem qualquer prejuízo da atividade. Também há ligações de trabalho que poderiam ser realizadas no início do expediente no dia seguinte, contudo, instaurou-se uma cultura de não desconexão, na qual é preciso enviar e responder mensagens em tempo real.

Pereira (2020, p. 68) sobre esse malefício do teletrabalho:

Da mesma forma, cumprir a jornada trabalho e permanecer de sobreaviso à disposição do empregador com o fim de solucionar eventuais problemas ou tarefas urgentes também é um malefício do teletrabalho que muitas vezes é incorporado à rotina do empregado, que passa, mesmo insatisfeito e ante o temor de perder o emprego, a estar sempre pronto para atender as exigências do seu superior hierárquico.

A falta de interações sociais cara a cara é mais um desafio do teletrabalho. O isolamento resultante pode levar à solidão e à perda de conexões especiais com colegas de trabalho, o que, por sua vez, diminui os níveis de bem-estar emocional.

Fincato (2009, p. 121) sobre os desafios para a saúde mental e bem-estar:

Já no que diz respeito à saúde mental e ao bem estar social do teletrabalhador, um dos principais pontos a serem discutidos e enfrentados relacionam-se ao isolamento social do mesmo, que via de regra deixa de conviver com colegas de trabalho e muitas vezes se sente excluído da própria sociedade na medida em que, com o tempo, pode deixar de enxergar o resultado efetivo de seu trabalho, a importância do trabalho por ele desempenhado para a coletividade e a quebra de vínculo e identidade com

os que o cercam. Circunstâncias como estas geram um profundo sentimento de angústia e sensação de desamparo no teletrabalhador, podendo, até mesmo, originar transtornos mentais diversos como a depressão, dependência de substâncias psicoativas, síndrome do pânico, dentre outras.

Verifica-se como principal fator o estresse gerado pelo teletrabalho, cabendo neste aspecto ressaltar que o estresse não é uma doença e tampouco um sintoma patológico, mas sim um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exija esforço de adaptação. Neste passo, o esforço do teletrabalhador para adaptar-se ao novo modelo de trabalho, assim como o incremento de trabalho gerado pela necessidade de cumprimento de metas e resultados, além da eventual de sobrecarga de tarefas profissionais somadas ao trabalho doméstico (e o desequilíbrio relacionado ao desempenho de um e de outro), pode desencadear reações de estresse que, muito embora não seja uma doença, tem o condão de criar o “ambiente” propício para o desenvolvimento de doenças neurastenia (síndrome da fadiga), síndrome de burnout, bem como baixa do sistema imunológico do teletrabalhador.

Além disso, a gestão do tempo e da produtividade é uma preocupação constante no teletrabalho, já que o ambiente doméstico muitas vezes oferece inúmeras distrações. A procrastinação pode se tornar um problema sério, e alguns indivíduos compensam isso trabalhando até tarde, prejudicando ainda mais o equilíbrio entre trabalho e descanso.

Ebert (2019, p. 170) descreve esse extremismo:

Levada ao extremo, a utilização indiscriminada dos meios telemáticos e informáticos de comunicação e de controle no âmbito do trabalho remoto tem o condão de inviabilizar a fruição dos direitos fundamentais ao lazer e ao convívio social e familiar dos trabalhadores e, conseqüentemente, de prejudicar a integridade física e psíquica destes últimos através dos impactos no sono, no sistema nervoso e nas demais funções do organismo.

Para lidar com esses desafios, é crucial que os trabalhadores estabeleçam limites claros entre o trabalho e o tempo pessoal, criem espaços de trabalho dedicados em suas casas, na medida do que for possível e sigam uma programação consistente.

Não só isso, a comunicação eficaz com colegas e supervisores é essencial para estabelecer expectativas realistas quanto à disponibilidade e horários de trabalho. Finalmente, os empregadores devem promover práticas que respeitem o direito à desconexão dos funcionários durante períodos do expediente, férias e folgas.

Em suma, o equilíbrio entre trabalho e descanso no teletrabalho é um desafio multifacetado que exige tanto ação individual quanto esforços organizacionais para proteger o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores em um mundo cada vez mais conectado digitalmente.

4.2 Impacto do teletrabalho nas doenças ocupacionais do trabalho

O teletrabalho emergiu como uma mudança paradigmática nas práticas de emprego contemporâneas, oferecendo facilidade e conveniência sem precedentes. No entanto, essa transição para o trabalho remoto também trouxe um conjunto de desafios e impactos nas doenças ocupacionais do trabalho moderno que merecem atenção.

Um dos impactos mais notáveis é o aumento das doenças relacionadas ao sedentarismo. Com a possibilidade de realizar tarefas profissionais em casa, muitos trabalhadores agora passam longas horas sentados na frente de computadores, muitas vezes em posições ergonômicas desconfortáveis.

Isso tem sido associado a problemas de saúde, como dores nas costas, lesões musculoesqueléticas e até mesmo obesidade. A falta de movimento e a ausência de intervalos regulares podem contribuir para a interrupção da saúde física.

Antunes (2018, p. 168) sobre os impactos na saúde física:

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram na constituição de um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos física e mentalmente, muitos deles incapacitados de forma definitiva para o trabalho. Em outras palavras, trata-se de um modelo de gestão que simultaneamente se organiza visando o envolvimento da subjetividade inautêntica, o controle da subjetividade dos trabalhadores, mecanismo necessário para a obtenção de altos índices de produtividade, e se configura cada vez mais como incapaz, pela própria intensidade concorrencial e instabilidade do mercado, de garantir condições de trabalho minimamente adequadas à saúde física e mental dos trabalhadores.

Não se trata, portanto, de mera casualidade que a maior incidência de casos de LER/Dort e de transtornos mentais ocorra simultaneamente à disseminação em escala global dos processos de reorganização do trabalho e da produção e, de maneira articulada, à expansão das diferentes formas de precarização do trabalho, entre elas a terceirização.

Como visto, o teletrabalho pode ter um impacto negativo também na saúde mental dos trabalhadores. A solidão e o isolamento social, muitas vezes decorrentes da falta de interações presenciais com colegas de trabalho, podem levar a problemas como depressão e ansiedade.

A pressão constante para estar sempre disponível devido à comunicação digital também pode aumentar os níveis de estresse e dificultar a desconexão do trabalho, afetando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Antunes (2018, p. 161-162) explica que a falta de solidariedade é o que origina

esse processo de solidão:

A origem desses processos de adoecimento tem também como pano de fundo, entre outros, o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores. É essa quebra dos laços de solidariedade e, por conseguinte, da capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores que se encontra na base do aumento dos processos de adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente, o suicídio no local de trabalho.

[...]

O suicídio é a expressão radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência da gestão flexível. Ele e todo o sofrimento que o cerca encontram espaço para se desenvolver na medida em que a classe trabalhadora se vê diante de uma organização do trabalho voltada para o controle acentuado de sua atividade, sob condições em que as margens para a autonomia e o imprevisto, mesmo que já bastante limitadas na fase anterior do capitalismo, tenham sido gradativamente eliminadas. Uma organização do trabalho que oscila o tempo todo entre o discurso de valorização e o controle físico e mental extremados.

A sobrecarga de informações e distrações digitais também é uma preocupação. Com o acesso constante a informações e notícias, os trabalhadores podem enfrentar dificuldades em se concentrar, o que pode levar à diminuição da produtividade e ao aumento do estresse e cansaço relacionado ao trabalho.

Han (2015, p. 71) define esse cansaço como:

O cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando. É um cansaço que Handke, em seu *Versuch über die Müdigkeit* (Ensaio sobre o cansaço) chama de "cansaço dividido em dois": "ambos afastaram-se inexoravelmente distantes um do outro, cada um em seu cansaço extremado, não nosso, mas o meu aqui e o teu lá". Esse cansaço dividido em dois atinge a pessoa "com incapacidade de ver e mudez".

O teletrabalho também impactou a gestão do tempo e a divisão entre trabalho e vida pessoal. Muitos indivíduos se relacionam trabalhando além do horário regular, dificultando a desconexão e o descanso adequado por terem que desempenhar multitarefas, domiciliares, familiares e laborais, gerando uma sobrecarga de atividades.

Han (2015, p. 31-32) sobre o comportamento multitarefa:

A técnica temporal e de atenção multitasking (multitarefa) não representa nenhum progresso civilizatório. A multitarefa não é uma capacidade para a qual só seria capaz o homem na sociedade trabalhista e de informação pós-moderna. Trata-se antes de um retrocesso. A multitarefa está amplamente disseminada entre os animais em estado selvagem. Trata-se de uma técnica de atenção, indispensável para sobreviver na vida selvagem.

Todas essas práticas e comportamento de forma cumulativa tem o potencial de gerar doenças ocupacionais físicas e psíquicas, como é o caso da síndrome de burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, isso porque, a falta de limites entre o ambiente de trabalho e a vida pessoal afetam negativamente várias esferas da vida do teletrabalhador, suas relações interpessoais e intrapessoal.

Dos Santos (2021, p. 72) define a síndrome de burnout:

Pode-se afirmar, portanto, que a Síndrome de Burnout é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento intenso físico e mental, que ocorre no âmbito do trabalho e que acomete profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes. Acaso o teletrabalho não seja monitorado com qualidade e preservação da dignidade, poderá haver o aumento do número de tal Síndrome.

Ora, eis que esta modalidade de trabalho pode exigir dedicação exagerada à atividade profissional e isso é também uma característica marcante de Burnout. O desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho é outra fase importante da síndrome: o portador de Burnout mede a autoestima pela capacidade de realização e sucesso profissional que o mercado competitivo tem criado nas pessoas.

Para mitigar esses impactos nas doenças ocupacionais do trabalho moderno, é fundamental que os empregadores e trabalhadores adotem medidas proativas. Isso inclui a implementação de práticas ergonômicas no ambiente de trabalho em casa, a promoção de pausas regulares para o movimento, a criação de oportunidades para interações sociais online e offline, e a promoção da conscientização sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e descanso.

Portanto, o teletrabalho trouxe inovações e benefícios significativos, mas também trouxe desafios em relação às doenças ocupacionais modernas. A abordagem cuidadosa e a adaptação adequada são essenciais para garantir que os trabalhadores possam desfrutar dos benefícios do teletrabalho sem comprometer a sua saúde física e mental.

4.3 Ócio criativo e produtividade: a desconexão para se manter produtivo

Em um mundo cada vez mais voltado para a busca incessante pela produtividade e pela eficiência, o ócio criativo surge como um contraponto fundamental. Esse conceito, cunhado pelo sociólogo italiano Domenico de Masi, propõe uma abordagem diferente para a forma de encarar o trabalho e a busca por resultados. A ideia central é que, para ser realmente produtivo e criativo, é necessário

desacelerar, desconectar e permitir que a mente tenha espaço para respirar.

De Masi (2022, p. 1.031) em relação as pessoas criativas:

Quantas horas os criativos trabalham? O criativo nunca se desliga de seu meio de produção – o cérebro – e, portanto, exprime-se sem horário nem local, a vida toda, por meio daquela atividade que chamei “ócio criativo”, na qual trabalho, estudo e diversão confundem-se, desestruturam-se no tempo e no espaço, organizam-se por objetivos, dependem sobretudo da motivação, que, por natureza, apresenta altos e baixos, entusiasmo e depressão. Um criativo “trabalha” praticamente 24 horas por dia, todos os dias do ano, com intensidade que varia com base em seus biorritmos e suas necessidades cerebrais. Embora não esteja “sempre pronto”, sua mente vaga, absorve, metaboliza, elabora estímulos, ideias, inspirações, materiais onde quer que ele esteja.

O ócio criativo não é uma apologia à preguiça ou à procrastinação, mas sim um reconhecimento de que a criatividade e a produtividade não podem ser mantidas em níveis elevados de forma constante. Assim como um músculo precisa de descanso após um esforço intenso para se recuperar e se fortalecer, nossa mente também necessita de períodos de descontração para se renovar e gerar novas ideias.

De Masi (2022, p. 1.030) define ócio criativo como:

Por ócio criativo eu quero dizer aquele estado de graça que alcançamos quando fazemos algo que nos dá a sensação de trabalhar, estudar e nos divertir, tudo ao mesmo tempo. Algo com o qual produzimos riqueza, aprendizagem e sensação de bem-estar psicológico. Uma sensação de orgulho prazeroso que acende a nossa criatividade e faz com que nos sintamos humanos.

Na sociedade atual, com suas tecnologias onipresentes e a pressão constante para estar conectada e disponível, tem-se um desafio ainda maior encontrar tempo para o ócio criativo. No entanto, essa desconexão é crucial para o processo criativo. Quando estamos constantemente ocupados, nossa mente fica sobrecarregada e não tem a oportunidade de explorar novas perspectivas, questionar paradigmas ou simplesmente relaxar.

Sobre isso, Loureiro (2009, p. 65) comenta:

Da mesma forma que emprego e trabalho, ócio e ociosidade são conceitos distintos. O ócio é bom somente se nos colocarmos de acordo com o sentido da palavra. O ócio aqui referido não possui qualquer equivalência com a apatia, "vagabundagem" ou indolência. Ao contrário, expressa um profundo compromisso em relação à reorganização do aproveitamento do tempo, da criatividade, do prazer e do significado da vida.

Ao desconectar, permite-se que a mente divague, explore, sonhe e faça conexões inesperadas. Esses momentos de "não fazer nada" muitas vezes resultam em insights valiosos e soluções criativas para problemas complexos. Além disso, o ócio criativo também é essencial para preservar a saúde mental, reduzir o estresse e evitar o esgotamento, todavia não se confunde com o tempo livre.

Adriano (2007, p. 490) diferenciou o tempo livre do ócio:

O tempo livre e o ócio são tomados, muitas vezes, como fazendo referência a um mesmo fenômeno social. Não obstante, são conceitos que têm naturezas distintas. O tempo livre, especificamente, é um conceito que remete a muitos equívocos, pois, ao referir-se ao qualificativo 'livre', pressupõe diretamente uma alusão a um tempo de 'não-liberdade' ao qual se opõe. Tempo livre de quê? Poderíamos perguntar. Em realidade, a denominação de tempo livre, apesar de ser considerada desde os antigos gregos, adquire relevo a partir de sua oposição à concepção moderna de trabalho. Essa noção de um tempo livre do trabalho conduz a uma concepção negativa deste último, ou seja, faz sobressair o caráter impositivo da atividade laboral. Há que reconhecer que o tempo livre, no contexto atual, é uma referência temporal e implica uma divisão da 'unidade' do tempo que se opõe ao tempo de trabalho.

No entanto, é importante encontrar um equilíbrio saudável entre o ócio e o trabalho. O ócio excessivo pode levar à inatividade e à falta de realização, enquanto o trabalho constante pode resultar em esgotamento e perda de criatividade. Portanto, é essencial aprender a identificar quando é o momento de desconectar e quando é hora de se concentrar no trabalho.

Nesse sentido, De Masi (2022, p. 1.053) previu:

Para que o trabalho do século XXI conquiste todas as vantagens da emulação solidária, é preciso passar de uma organização competitiva a uma organização conjunta, enfim capaz de trazer lentidão para eliminar o estresse; trazer imprecisão para superar a obsessão da precisão; trazer sentido aos bens e aos serviços produzidos para frustrar o consumismo; trazer ócio criativo para derrotar a alienação; trazer indignação para suavizar a arrogância; trazer conhecimento para diminuir a insegurança; trazer visão para ter uma meta e uma medida; trazer felicidade para não murchar na melancolia; trazer beleza para não morrer de aridez. Trazer um trabalho finalmente livre do medo do novo porque, como dizia Heráclito, "é na transformação que as coisas descansam".

Logo, o ócio criativo e a desconexão são componentes essenciais para manter a produtividade e a criatividade em alta. Não se deve encará-los como tempo perdido, mas sim como investimentos no bem-estar mental e na qualidade do trabalho. Afinal, muitas das grandes ideias e realizações da história surgiram da mente de pessoas

que souberam valorizar o tempo de ócio e aproveitá-lo de forma criativa. Portanto, para ser realmente produtivo, tanto ócio como a desconexão são fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho é uma modalidade que se popularizou e ganhou destaque nas últimas décadas, trouxe consigo uma série de transformações significativas no cenário laboral. Com a ampliação do acesso à tecnologia e a busca por maior flexibilidade e eficiência, o trabalho à distância se consolidou como uma realidade em muitas organizações ao redor do mundo. No entanto, essa evolução não ocorreu sem desafios e implicações, e um dos aspectos cruciais a ser considerado é o direito à desconexão.

O direito à desconexão, embora conceito fundamental, surge como uma necessidade premente na contemporaneidade. Os trabalhadores, ao aderirem ao teletrabalho, conquistam a flexibilidade de realizar suas tarefas em ambientes não tradicionais, mas também enfrentam a potencial invasão do espaço pessoal e a constante interligação entre a vida profissional e pessoal. Neste contexto, observa-se que a falta de limites claros entre trabalho e descanso pode gerar impactos adversos, como a exaustão, o estresse demorado e a vulnerabilidade da saúde mental.

É inegável que a desconexão efetiva é crucial para a preservação do bem-estar dos trabalhadores, a manutenção de níveis de produtividade sustentáveis e a promoção de uma cultura de trabalho saudável. Contudo, essa questão requer uma abordagem equilibrada, considerando os interesses tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores. É fundamental que as organizações compreendam a importância de estabelecer diretrizes claras e promovam práticas que assegurem o direito à desconexão, sem comprometer a eficiência e a competitividade.

Para compreender o papel do teletrabalho na sociedade contemporânea e o seu impacto no direito à desconexão, foram estipulados quatro objetivos específicos. O primeiro, compreender as características, contexto e impacto do teletrabalho. Verificou-se que ainda não há um conceito heterogêneo, apresenta algumas características determinantes e a pandemia desenvolveu um grande experimento social sobre os seus impactos, que ainda estão sendo analisados.

O segundo objetivo tinha como premissa investigar a proteção do direito à desconexão nas relações de trabalho. Nesse sentido, as legislações existentes e a concepção do descanso tradicional, intervalos e férias, não são suficientes para regulamentar o descanso no teletrabalho.

O terceiro objetivo era investigar os fatores organizacionais que influenciam a pressão para estar sempre disponível. A pesquisa permitiu concluir que a sociedade atual projeta no indivíduo a necessidade constante de provar sua capacidade sob o temor de ser substituído e ficar desempregado, instaurando um pensamento de que estar disponível o tempo todo e negligenciar o descanso, são os maiores diferenciais de quem produz mais, e ocupa posições de destaque no mercado de trabalho.

O quarto objetivo buscou analisar o papel das tecnologias de comunicação e seu impacto na dificuldade de desconexão. Em relação a isso, verificou-se que vida pessoal e profissional se misturaram em muitos aspectos por serem executadas simultaneamente pelo uso de meios informatizados de comunicação, o que fez com que o teletrabalhador se sentisse isolado, pressionado para produzir e não se desconectasse totalmente do trabalho.

Nesse sentido, a presente pesquisa revelou que a regulamentação e a conscientização são elementos-chave para mitigar os desafios relacionados ao teletrabalho e ao direito à desconexão. A implementação de políticas internas que delimitam claramente os horários de trabalho e a disponibilidade dos funcionários após o expediente pode contribuir para a criação de um ambiente laboral mais equilibrado. Além disso, programas de sensibilização e treinamento podem ajudar a educar tanto empregadores quanto trabalhadores sobre a importância da desconexão e seus benefícios para a saúde e a produtividade.

Não obstante, o direito à desconexão pode ser entendido como um direito fundamental que advém do princípio da dignidade, e por conta disso merece previsão legal expressa, tanto nacionalmente quanto internacionalmente, todavia as regulamentações disponíveis ainda são incipientes e não são suficientes para regular as diversas facetas apresentadas por essa modalidade de trabalho, ainda mais após a pandemia ter acelerado a implementação dessa nova modalidade de trabalho.

Em suma, o teletrabalho é uma realidade em constante evolução que veio para ficar. No entanto, o direito à desconexão é uma preocupação crescente e fundamental que merece a atenção e ação de todas as partes interessadas. É imperativo que empresas, sindicatos, legisladores e trabalhadores colaborem para encontrar um equilíbrio adequado entre a flexibilidade do teletrabalho e a necessidade de proteger o direito à desconexão. Somente através de um esforço conjunto será possível garantir que o teletrabalho seja uma força positiva para a sociedade, promovendo a produtividade e o bem-estar de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADRIANO BRAZ AQUINO, C.; DE OLIVEIRA MARTINS, J. C. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Subjetividades**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 479–500, 2007. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rmes/article/view/1595>. Acesso em: 23 set. 2023.

ALMEIDA, Maria Clarice Santos 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: 29 de ago. 2023.

ALVES, Daniela Alves de. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. 2008.

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

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: 17 sep. 2023.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 2, n. 4, 2002

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Decreto Lei nº 5.452, de 1943. Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 maio 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2009/Lei/L11947.htm. Acesso em: 2 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de Setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, [2009]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2009/Lei/L11947.htm. Acesso em: 02 ago. 2023.

CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes. **O contrato de trabalho do século XXI e o esquecido princípio da fraternidade**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Belo Horizonte, v. 49, n. 79, p. 123-148, jan./jun. 2009.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito**, p. 143-148, 2020.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni. O direito à saúde mental no teletrabalho sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2021.

COLOSSI, N.; COSENTINO, A.; GIACOMASSA, L. D. **DO TRABALHO AO EMPREGO: UMA RELEITURA DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO E A RUPTURA DO ATUAL MODELO**. Revista Teoria e Evidência Econômica, [S. l.], v. 5, n. 09, DOI: 10.5335/rtee.v5i09.4769. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/4769>. Acesso em: 19 jul. 2023.

DA COSTA, Renata Lázaro Alves. O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO. In: **IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS DE COIMBRA: UMA VISÃO TRANSDISCIPLINAR**. 2022. p. 10-20. Disponível em: https://www.cidhcoimbra.com/files/ugd/8f3de9_02ce84dbc06c4e48b734aea9ffa30449.pdf#page=10. Acesso em: 9 de jul. 2023.

DE MASI, Domenico. **O trabalho no século XXI: Fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial** (Portuguese Edition). Sextante. Edição do Kindle.

DOS SANTOS MACIEL, Álvaro; LANDO, Giorge. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 63-74, 2021.

EBERT, P. R. L. O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 163–172, 2019. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387>. Acesso em: 23 set. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN**, v. 2525, p. 9857, 2021.

FIGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. **O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora**. Princípios, v. 39, n. 159, p. 11-41, 2020.

FINCATO, D. P. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. l.], v. 3, n. 9, p. 101–123, 2009. DOI: 10.30899/dfj.v3i9.467. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>. Acesso em: 23 set. 2023.

FONTANA, Clarissa Peres. **A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021. disponível em: <https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759> . Acesso em: 20 de jul. 2023.

GABRIELA DE LUCCA. Instituto Aurora (org.). ODS 8 – **Trabalho decente para todas as pessoas**. Disponível em: <https://institutoaurora.org/ods-8-trabalho-decente/>. Acesso em: 17 set. 2023.

GONÇALVES CALDEIRA BRANT LOSEKANN , R.; CARDOSO MOURÃO, H. DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. **Caderno de Administração** , v. 28, p. 71-75, 5 jun. 2020.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 1. ed. São Paulo: Vozes, 2015. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 21 set. 2023.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **No futuro estaremos todos em teletrabalho?**, Rio Grande do Sul: Instituto Humanitas Unisinos, 2021. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/612501-no-futuro-estaremos-todos-em-teletrabalho>. Acesso em: 9 set. 2023.

LOUREIRO, Roberto de Oliveira. O ócio criativo e as inteligências múltiplas: dimensões de Domenico De Masi e Howard Gardner sobre o trabalho contemporâneo. 2009.

MACIEL DE ALMEIDA AQUINO, J. V.; DINIZ DE QUEIROZ PILATE, F.; DA SILVA FÉLIX, Y. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO FRENTE À PANDEMIA DA COVID-19. **REVISTA DIREITOS, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL**, [S. l.], v. 6, n. 11, p. 46–69, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10617>. Acesso em: 3 out. 2023.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. 2015.

MELO, Raimundo Simão de. **Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos**. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos>. Acesso em: 17 set. 2023.

MOLINA, Olga; CATCHINGS, Cynthia V.. **Hustle Culture: The Toxic Impact on Mental Health**. 2023. Disponível em: <https://www.talkspace.com/blog/hustle-culture/#:~:text=Hustle%20culture%20is%20when%20a,sense%20of%20work%2Dlife%20balance>. Acesso em: 17 set. 2023.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores. 2019.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, v. 6, n. 1, p. 131-149, 2020.

NEFFA, Julio César. **O trabalho humano e a sua centralidade**. Revista Ciências do Trabalho, v. 4, n. 1, p. 7-26, 2015. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/4769>. Acesso em: 19 jul. 2023.

NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade. São Paulo, Futura, 1997.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. **Promoção do Trabalho Decente no Brasil**. 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 set. 2023.

Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da>. Acesso em: 17 set. 2023.

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

PEREIRA, A. J. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, [S. l.], v. 13, n. 25, p. 59–81, 2022. DOI: 10.5354/0719-7551.2022.61579. Disponível em: <https://revistaestudiosarabes.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/61579>. Acesso em: 17 sep. 2023.

REDINHA, Maria Regina Gomes. O teletrabalho. In: **Congresso nacional de direito do trabalho: memórias**. 1999.

RIBEIRO, Beatriz Maria dos Santos Santiago. Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa. **Revista Saúde e Meio Ambiente**, v. 12, n. 02, p. 127-147, 2021.

ROCHA, C. T. M. DA .; AMADOR, F. S.. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt> . Acesso em: 13 de ago. 2023.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. **USP. São Paulo, São Paulo, Brasil**, 2011. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf> . Acesso em: 14 de ago. 2023.

SILVA.Gabriela Rangel. As Novas Tecnologias No Direito do trabalho: Direito à Desconexão. 2012. Curso de Direito do Centro Universitário Franciscano (UNIFRA).Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=41b0db49fd10d959>>. Acesso em 17 de set. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do Direito à Desconexão do Trabalho. São Paulo, 23 jun. 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf> Acesso em: 17 de set. 2023.

THIBAUT ARANDA, Javier. El Teletrabajo: analisis juridico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economia y Social, 2001, p.28.

TRINDADE, Analuisa Macedo. Do direito ao lazer nas relações de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 2867, 8 mai. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19062>. Acesso em: 17 set. 2023.

VEBBER, T.; BORGES, S. IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:. **Revista sobre Excelência em Gestão e Qualidade**, v. 3, n. 2, p. 1-17, 6 jan. 2022.

VON RANDOW, Giselle Leite Franklin 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.