

**Tecnologia, Teletrabalho e Trabalho Decente:  
Práticas de mercado, mudanças normativas e tutela dos direitos fundamentais  
trabalhistas**

**Technology, Telework and Decent Work:  
Market practices, normative changes and the protection of fundamental labor rights**

Maria Luiza Rodrigues\*  
Michel Carlos da Rocha Santos\*\*

**RESUMO**

O presente trabalho analisa o fenômeno do teletrabalho, uma modalidade de organização do trabalho humano que ganha cada vez mais espaço a partir do avanço das tecnologias da informação e comunicação. O trabalho por meios telemáticos foi inserido no referido diploma legal a partir da Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 2017, no contexto de uma reforma laboral à luz do discurso de modernização do trabalho, mas que, entretanto, apresentou-se como mais uma das faces da precarização de empregos no país. É relevante destacar que a relação trabalho-capital sempre teve a precarização como um elemento componente, mas no contexto das novas tecnologias, a referida precarização é intensificada pelos ditames de um capitalismo que visa uma intensa produtividade para obtenção de lucro. Assim, se busca promover uma análise crítica acerca do impacto dessa modalidade laborativa no país, questionando aspectos sociais e trabalhistas, diante da desestruturação constante da regulação da proteção laboral, com enfoque no direito à desconexão, que passa pela observância das normas de proteção aos períodos de descanso e inatividade dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Direito do Trabalho; Direitos Fundamentais; Reforma Trabalhista.

**ABSTRACT**

This paper analyzes the phenomenon of teleworking, a type of human work organization that is gaining more ground with the advance of information technologies. Teleworking was included in the legal diploma following the Labour Reform of 2017, in the context of a labour reform in the light of the discourse of modernization of work, but which, however, presented itself as one more facet of the precariousness of jobs in the country. The labor-capital relationship has always had precariousness as a component element, but in the context of new technologies, this precariousness is intensified by the dictates of a capitalism that aims for intense productivity in order to obtain profit. Thus, the paper seeks to promote a critical analysis of the impact of teleworking in the country, questioning social and labor aspects, in the face of a constant dismantling of the regulation of labor protection, with a focus on the right to disconnection, which involves observing the rules protecting workers' periods of rest and inactivity.

---

Artigo submetido em 30 de outubro de 2023 e aprovado em 5 de dezembro de 2023.

\* Graduanda em Direito pela PUC Minas. Email: [malusimpliciord@gmail.com](mailto:malusimpliciord@gmail.com)

\*\* Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor de Direito Material e Processual do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – campus Praça da Liberdade. Advogado. Email: [michelcarlosrocha@yahoo.com.br](mailto:michelcarlosrocha@yahoo.com.br)

**Keywords:** Teleworking; Labor Law; Fundamental Rights; Labor reform.

## 1 INTRODUÇÃO

A partir de uma análise bibliográfica e do levantamento de dados sobre o teletrabalho na atualidade, o presente ensaio busca refletir acerca do impacto dessa modalidade laborativa no país, questionando aspectos sociais e trabalhistas, diante de uma desestruturação constante da regulação da proteção laboral.

A primeira discussão da pesquisa pretende apresentar um panorama geral acerca do teletrabalho, demonstrando as práticas de mercado em relação à referida modalidade, considerando o período anterior e posterior à pandemia de COVID-19. Através dos dados levantados, busca-se compreender o perfil do trabalhador brasileiro que labora neste regime, além de investigar as dinâmicas sociais do teletrabalho e promover uma análise crítica do tema.

Em um segundo momento, a pesquisa cuida da evolução legislativa acerca do teletrabalho. Para a discussão do tema, é imprescindível a realização de um diagnóstico dos dispositivos legais que tratam do teletrabalho, bem como uma análise na perspectiva histórica e da evolução dos meios telemáticos. Os dispositivos legais brasileiros e internacionais serão analisados a fim de promover uma reflexão crítica do tema, tratando, sobretudo, da relação entre o capitalismo e a marginalidade do trabalho no Brasil.

## 2 AS METAMORFOSES DO TRABALHO: SURGIMENTO DO TELETRABALHO, O CENÁRIO BRASILEIRO E ASPECTOS CRÍTICOS

A CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, ao ser instituída em 1943, não previa o conceito de teletrabalho, já que essa modalidade de trabalho era impossível de ser praticada à época. Nesse cenário, deve-se ressaltar que a globalização tem um impacto significativo sobre o Direito do Trabalho como ciência jurídica. Cada mudança econômica, avanço tecnológico e alteração nas relações sociais e políticas geram, conseqüentemente, mudanças nas relações trabalhistas.

Esse cenário pode ser exemplificado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi promulgada em 1943 e sofreu uma contundente reforma no ano de 2017. Em pouco mais de 70 anos, ocorreram transformações drásticas, sobretudo tecnológicas e ligadas à reestruturação do setor produtivo, o que gerou a necessidade de mudanças e flexibilizações no mundo do trabalho para acompanhá-las.

A relação entre o trabalho e as ferramentas de otimização do tempo é existente desde as origens da humanidade, sendo que ao longo dos séculos as ferramentas evoluíram de acordo com as necessidades e vivências humanas. Portanto, pode-se dizer que “assim ocorreu com a evolução das ferramentas utilizadas na agricultura, com os teares, com o computador, ou seja, a ideia da utilização da tecnologia sempre foi o de facilitar o trabalho humano e como consequência, economizar tempo e esforço (Fincato; Guimarães; Matte, 2014).

A partir da Revolução Industrial, marco histórico fundador das primeiras normas trabalhistas de proteção, a força humana foi transferida para as máquinas, com o principal objetivo de aprimorar e agilizar a produção em larga escala. Nesse cenário, as máquinas também evoluíram para os *softwares*, e por esta razão, hoje vivenciamos uma nova revolução, a informacional (Lastres; Ferraz, 1999).

O teletrabalho, em sua origem terminológica, foi denominado "telework", tendo origem na língua inglesa e representando uma junção das palavras "telecommunications" (telecomunicações) e "work" (trabalho), ou seja, "teletrabalho", cunhado pelo escritor norte-

americano Jack Nilles em 1973, em um artigo intitulado "*The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*".

Nilles utilizou o termo para descrever a possibilidade de trabalhar remotamente, utilizando a tecnologia de comunicação para se conectar com o escritório e realizar as tarefas do trabalho a partir de casa ou de qualquer outro lugar fora do ambiente de trabalho tradicional. Desde então, o termo tem sido utilizado para descrever essa modalidade de trabalho remoto, em que o trabalhador utiliza a tecnologia de informação e comunicação para se conectar com a empresa e realizar suas atividades.

Além da definição conceitual de teletrabalho, é relevante mencionar a existência de termos sinônimos que podem ser confundidos com a modalidade. Embora algumas categorias de trabalho sejam realizadas fora da sede da empresa, deve-se ressaltar que o teletrabalho possui tratamento jurídico alicerçado por suas especificidades no Direito do Trabalho. Portanto, é necessário esclarecer, a priori, que o teletrabalho não se confunde com expressões como trabalho à distância ou trabalho externo, por exemplo.

A Lei nº 13.467/2017, que alterou diversos dispositivos da CLT, incluiu o teletrabalho como uma nova forma de prestação de serviços. De acordo com a CLT, o teletrabalho é definido como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo" (art. 75-B, § 1º, redação de origem). Assim, a definição implica que o teletrabalho é uma forma de trabalho remoto, em que o trabalhador realiza suas atividades em local diferente da empresa, utilizando recursos tecnológicos para se comunicar e enviar as tarefas realizadas.

Assim, o paradigma do teletrabalho é contextualizado pelo interesse e utilidade, tendo em vista que os empresários passaram a adotar em suas empresas a cultura de trabalho à distância, de modo flexível, promovendo maior mobilidade para os trabalhadores.

Em que pese a definição do termo teletrabalho no texto celetista em 2017, bem como sua consequente implementação, foi a partir da pandemia do coronavírus que a adoção do teletrabalho abrangeu milhares de pessoas, sobretudo no contexto brasileiro. O regime laboral do teletrabalho, diante do cenário de contaminação crescente pelo vírus, passou a ser o mais viável do ponto de vista sanitário considerando-se a necessidade de distanciamento social imposta pela pandemia.

No Brasil, a adoção do teletrabalho como forma de enfrentar os efeitos econômicos e sociais da pandemia de COVID-19 foi apresentada pela Medida Provisória 927, publicada em março de 2020. A MP permitiu que as empresas adotassem o teletrabalho de forma emergencial, sem a necessidade de um acordo individual ou coletivo com os funcionários. Posteriormente, em 2021, nova medida provisória, de n. 1.046, reprisou a possibilidade de as empresas utilizarem o regime de teletrabalho como forma de viabilizar a continuidade das atividades econômicas e o isolamento dos trabalhadores.

A partir de dados concretos, neste cenário, tem-se o panorama da influência da pandemia para a adoção cada vez mais frequente do regime de teletrabalho. A partir de levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018 constatou-se que 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam remotamente. Entretanto, já no ano de 2020, (IPEA, 2021), 8,2 milhões de pessoas no Brasil exerceram suas funções de forma remota entre maio e novembro de 2020, ápice da pandemia, um número que corresponde a 11% da população ocupada. Desses profissionais, 63,9% trabalhavam em empresas do setor privado e 74,6% eram pessoas com nível superior completo.

Estudos complementares também indicam que o trabalho remoto predomina entre mulheres (58,3%), pessoas brancas (60%), com nível superior completo (62,6%) e na faixa etária entre 20 e 49 anos (71,8%), (IPEA, 2022), dados extremamente relevantes para uma análise crítica do instituto do teletrabalho, que ainda é restrito para determinados grupos sociais.

Ademais, em relação ao setor privado, 51% dos profissionais da educação, 38,8% dos que atuavam no setor financeiro e 34,7% dos da comunicação aderiram a essa modalidade. Por outro lado, os segmentos com menos trabalhadores remotos foram a alimentação, a agricultura e a logística — menos de 2% em cada (IPEA, 2021).

Neste sentido, os referidos dados são essenciais para compreender como a adoção do teletrabalho ocorreu em diferentes áreas da economia brasileira, e demonstram que a adesão ao teletrabalho varia de acordo com a natureza das atividades desenvolvidas por cada setor. Setores que dependem de interações presenciais, como a alimentação e a logística, podem ter mais dificuldade para adotar o teletrabalho. Já setores em que grande parte do trabalho é realizado em computadores e dispositivos eletrônicos, como a comunicação e o setor financeiro, possuem maior facilidade para a adoção do teletrabalho.

Os dados da PNAD Contínua para o primeiro trimestre de 2021 indicam, ainda, que, no Brasil, 20,4 milhões de pessoas encontram-se em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota, o que representa 24,1% do total de ocupados do período, um aumento de 1,4 pontos percentuais em relação ao resultado para período um ano antes. (IPEA, 2021).

Ao analisar o teletrabalho no Brasil em um plano comparativo com outros países da América Latina, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresenta dados relevantes para a compreensão do cenário. Em uma análise do período pandêmico (2019 a 2021), a nota técnica “*Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*” emitida pela OIT, demonstra que nos países da região analisada, entre 20 e 30% dos trabalhadores em atividade no período pandêmico laboraram em suas residências durante o período das medidas de distanciamento social. A mesma nota aponta, ainda, que em 2019, antes da pandemia de COVID-19, esse número foi inferior a 3%.

No contexto latino-americano, devem ser pontuadas algumas ressalvas em relação à referida modalidade. Como citado na nota técnica da Organização Internacional do Trabalho, pessoas com nível superior e profissões administrativas/técnicas tiveram maiores possibilidades de utilizar o teletrabalho como meio de manutenção do emprego durante a pandemia. Entretanto, “a situação inversa é observada entre trabalhadores informais, trabalhadores por conta própria, jovens, com menor qualificação e baixa renda do trabalho, que experimentaram a maiores perdas de empregos e horas trabalhadas, especialmente no primeiro semestre de 2020” (OIT, 2021, p.3).

Nesse cenário, ao analisar dados do teletrabalho referentes aos últimos cinco anos, é cabível questionar: o regime de teletrabalho é plenamente acessível para todo e qualquer trabalhador, independentemente de aspectos subjetivos? Pode-se concluir, a partir dos dados analisados, que o teletrabalho é uma possibilidade acessível a trabalhadores brancos, com ensino superior completo e em setores com padrão salarial mais elevado.

As novas conformações do mundo do trabalho inserem-se, invariavelmente, na dicotomia entre vantagens e desvantagens das práticas laborais. Alguns dos aspectos vantajosos mencionados por estudiosos do tema perpassam pela flexibilidade de organização, a redução de custos para o empregador, a melhoria da produtividade do trabalhador e a redução do tempo despendido no trajeto entre casa e trabalho. A professora Alice Monteiro de Barros ainda destaca que com o teletrabalho o empregador se livra dos efeitos das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho e dos fenômenos meteorológicos (Barros, 2011).

Dentre as concepções positivas acerca da modalidade, está a maior flexibilidade para o trabalhador planejar a organização das suas atividades, tomar decisões e definir métodos de trabalho que melhor se adequem à sua rotina pessoal e funcional (Aderaldo, Aderaldo; LIMA, 2017). Ainda, na concepção empresarial, conforme Gaspar et al. (2014), essa melhoria relaciona-se à liberdade de horário, a qual possibilita maior dedicação aos cuidados da saúde mental e física do trabalhador.

É certo que aspectos como a flexibilidade de jornada e a suposta independência e liberdade podem ser vistos como positivos, porém, tais modalidades inovadoras de trabalho trazem, certamente, malefícios para os trabalhadores, sendo necessária uma análise crítica do cenário a fim de que se possa compreender a realidade dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

De acordo com Ricardo Antunes:

Assim, em plena era da informatização do trabalho no mundo maquinal digital, vem ocorrendo também um processo contraditório, marcado pela informalização do trabalho (trabalhadores sem direitos), presente na ampliação dos terceirizados/subcontratados, flexibilizados, trabalhadores em tempo parcial, teletrabalhadores, potencializando exponencialmente o universo do trabalho precarizado” (Antunes, 2020, p. 136)

Pode-se pontuar, portanto, que uma das marcas do teletrabalho é a precarização das mais diversas formas. Ainda, de acordo com Antunes, a prática seria “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” (2020, p. 42). Isso ocorre, pois, a atual fase do capitalismo da era digital-informacional reestruturou a cadeia produtiva e ressignificou as relações de trabalho, dando origem a novos postos de trabalho, sendo esses, contudo, cada vez mais precarizados e desumanos. Barros (2011) ainda alerta para a possibilidade de o teletrabalho representar uma deterioração das condições de trabalho, o isolamento, eliminação de progressão na carreira, menores níveis de proteção social e tutela sindical.

Nesse cenário, o teletrabalho pode ser uma ferramenta direta para o aumento da exploração de mão de obra, ou seja, a extração de mais-valia acima do nível médio. Assim, é passível de ser classificado como um regime perverso, que sob a falácia do discurso da “modernização”, na realidade, trata-se de uma modalidade de prestação de serviços precarizada, em que, inclusive, o local de trabalho confunde-se com a moradia do trabalhador, afetando diametralmente o princípio da proteção.

Marx (1988) já apontava para as implicações do isolamento do trabalhador em sua residência:

A exploração de forças de trabalho baratas e imaturas torna-se, na manufatura moderna, mais desavergonhada do que na fábrica propriamente dita [...]. Ela se torna ainda mais desavergonhada no assim chamado trabalho domiciliar do que na manufatura, porque a capacidade de resistência dos trabalhadores diminui com sua dispersão; toda uma série de parasitas rapaces se coloca entre o trabalhador propriamente dito e o trabalhador [...] (Marx, 1988, p. 70)

Dessa forma, a ausência de uma divisão entre local de trabalho e residência, além do labor sob controle remoto do empregador, aliado ao enfraquecimento dos Sindicatos, por exemplo, impede a capacidade de resistência do trabalhador a violações de seus direitos trabalhistas. Pode ser constatado um paradigma em relação à individualização do trabalho, considerando-se que o capitalismo, que em sua formação histórica foi moldado pelo trabalho coletivo, se vale dos meios digitais na modernidade para controlar trabalhadores remotamente.

Menciona-se, inclusive, que diante do fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida, vivenciar-se-á mais “[...] duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, com clara incidência da intensificação do trabalho feminino, podendo aumentar ainda mais a desigual divisão sociosexual e racial do trabalho” (Antunes, 2020, p. 19).

O regime de teletrabalho está se ampliando no mercado brasileiro. De acordo com o IPEA, 20,5 milhões de trabalhadores estão em ocupações com potencial de trabalho remoto no Brasil, o que representa 20,6% dos trabalhadores ocupados, com concentração maior no setor

de serviços (IPEA, 2023). Segundo estudos da Fundação Getúlio Vargas, em 2021, 57,5% das empresas afirmaram ter adotado o modelo de home office de forma parcial ou total (FGV, 2021).

Diante do fato de que o regime de teletrabalho apresenta a crescente tendência de consolidação em determinados setores profissionais, é necessária uma análise da legislação brasileira acerca do tema, sobretudo em relação às disposições legais.

### **3 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL**

No contexto brasileiro, a regulamentação do teletrabalho tem sido objeto de atenção e discussão entre legisladores, juristas e pesquisadores, sobretudo pelas especificidades que cercam o referido tema. A partir de uma análise do teletrabalho, é perceptível que a sua relevância no plano jurídico teve seu destaque na mesma medida em que os meios tecnológicos avançaram.

O cenário atual do trabalho insere-se na chamada indústria 4.0, definida como “um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo, estruturado a partir das novas tecnologias da informação e comunicação” (Antunes, 2020, p. 27). Nesse cenário, os recursos tecnológicos foram revolucionados, com a introdução da inteligência artificial, da robótica, e da computação em nuvem, possibilitando a informatização do mundo produtivo.

A CLT, promulgada na década de 1940, certamente não poderia abranger tecnologia posterior, que evoluiu de forma paralela aos novos modos de trabalho. Assim, o referido diploma legal, na antiga redação de seu art. 6º, tratava apenas de trabalho em domicílio, como por exemplo, “as costureiras que recebem o material em casa para realização das costuras, e artesãos que confeccionam peças para posterior venda na empresa” (Cassar, 2018, p. 657).

Portanto, a redação originária do art. 6º se apresentava nos seguintes termos: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. Note-se que as modalidades de trabalho passíveis de se encaixarem no conceito de “trabalho em domicílio” eram escassas e não se associavam a nenhum meio tecnológico.

Em panorama temporal, após 68 anos, a redação dada ao art. 6º na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada em um aperfeiçoamento exigido pelo desenvolvimento das novas tecnologias, através da Lei n. 12.551, de 2011. Assim, a nova redação “permite considerar subordinados profissionais que realizam trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” (Delgado, 2019, p. 1069).

Nesse cenário, a nova redação apresenta, essencialmente, a modalidade do trabalho realizado a distância, e ainda, ressalta a existência de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Percebe-se, assim, que a referida alteração buscou diminuir o descompasso entre o direito constituído e a realidade sócio-laboral, diante do surgimento acelerado de novas

tecnologias da informação. A norma em comento amplia o espectro de normatividade do artigo 6º da CLT, abrangendo meios de comando e supervisão digitais.

A redação dada ao art. 6º em 2011, entretanto, ainda não apresentava o conceito de teletrabalho. Assim, foi disciplinado apenas o labor à distância controlado por meios telemáticos. Desse modo, o principal intuito da alteração foi o de justamente abarcar o maior número de trabalhadores possível, com a criação de um campo protetivo mais abrangente aos trabalhadores nesse contexto.

No âmbito jurisprudencial, pode-se citar o enunciado da Súmula 428, do Tribunal Superior do Trabalho (redação alterada em 2021), reconhecendo que os meios digitais de controle e fiscalização não desnaturam a relação empregatícia ou o estado de subordinação do empregado. Trata-se de importante sinalização por parte do judiciário quanto a utilização da tecnologia nas práticas empresariais, pautando que o regime celetista de sobreaviso pode se configurar através de métodos típicos do teletrabalho (uso de instrumentos telemáticos ou informatizados, aguardando o comando patronal para realização de atividades).

A expressão *teletrabalho*, no texto celetista, foi inserida apenas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), que introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema, a saber, o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E. Um aspecto relevante a ser considerado acerca de seu surgimento, é que sua regulamentação, no Brasil, ocorreu no contexto das reformas laborais de austeridade e desproteção trabalhista, que foram forjadas a partir do discurso neoliberal.

A definição atual de teletrabalho foi apresentada pelo artigo:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. 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.

Inicialmente, é necessário pontuar que o Ministério Público do Trabalho (MPT), na nota técnica nº17/2020, estipulou relevantes parâmetros para a realização do teletrabalho. Dentre as orientações e recomendações, incluem-se a necessidade de meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista.

No que diz respeito à adoção do teletrabalho exclusivamente através de um contrato individual de trabalho, pode-se perceber a tendência de precarização estabelecida pela Reforma Trabalhista. Sem os acordos coletivos de negociação, os trabalhadores encontram-se ainda mais desprotegidos e vulneráveis. O fato de o empregado ter que “negociar” condições de trabalho com o empregador de forma isolada, torna a sua força de trabalho precarizada e desamparada. Mesmo porque, premido da necessidade de se alcançar o emprego ou mantê-lo, o empregado se mostra refratário a qualquer medida de combate ou resistência diante da diretoria patronal.

Observe-se ainda que a alteração contratual dos regimes presencial para teletrabalho e vice-versa não demanda qualquer intervenção coletiva, sendo suficiente o ajuste individual entre empregado e empregador (art. 75-C, CLT).

Ressalta-se que o legislador nada abordou de forma efetiva acerca das normas de medicina e segurança do teletrabalhador, se limitando a prever que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, cabendo ao empregado assinar um termo de responsabilidade (art. 75-E, CLT).

Outro ponto que merece destaque é que a legislação permite ao empregador transferir os custos da atividade empresarial, em relação ao custeio da infraestrutura do exercício do emprego (Bublitz, 2012). É o que se extrai do art. 75-D, da CLT, quando afirma que

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

O referido dispositivo deve ser lido em harmonia e conjunto com o artigo 2o., caput, da CLT, que disciplina ser do empregador os custos e riscos da atividade econômica (elemento ou princípio da alteridade), não cabendo ao trabalhador arcar com a implementação da estrutura, ferramentas e insumos para a realização dos serviços em teletrabalho.

É necessário mencionar, ainda, que os demais incisos do artigo sofreram alterações pela Lei nº 14.442, de 2022, principalmente no que tange ao controle de jornada e à forma de prestação de serviços. Assim dispõe o legislador:

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

A referida redação, apesar de tortuosa, aduz que o teletrabalhador passa a ter a sua jornada de trabalho controlada pelo empregador, exceto nos casos em que houver prestação de serviços por produção ou por tarefa. A redação atual do dispositivo pode ser considerada um pouco melhor do ponto de vista da proteção a quem trabalha, tendo em vista que a redação de origem do artigo não fazia distinção entre os regimes de teletrabalho (por jornada ou por produção) para fins de retirar dos teletrabalhadores o direito à limitação da duração do trabalho, horas extras, adicional noturno e intervalos intra e interjornada.

Em relação à regulação da jornada, é de extrema relevância suscitar questionamentos acerca do ritmo acelerado de trabalho, que sobrecarrega os trabalhadores com mais tarefas.

A legislação acerca do teletrabalho tem um precedente valioso na Convenção 177 da OIT, assinada em 1996, que utiliza a expressão *trabalho a domicílio* para referir-se ao teletrabalho. A referida convenção define trabalho a domicílio como “aquele trabalho executado pelo trabalhador em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de uma remuneração, com objetivo de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento ou demais recursos utilizados para trabalhar”.

A Convenção 177 foi ratificada por dez países, sendo a Argentina o único país representante da América Latina. Este fator demonstra, especialmente, a intensificação da precarização trabalhista no continente latino-americano, sobretudo pelo ciclo de governos neoliberais no continente.

Nesse cenário, “o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, florescendo uma nova modalidade laborativa que combina o mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações” (Antunes, 2020, p. 42), surgindo um modelo de trabalho denominado por muitos como *escravidão digital*.

Isso porque a interação e disponibilidade tecnológica ampliam a conexão ao trabalho e a pronta assunção de tarefas e compromissos por parte do obreiro, teremos um desequilíbrio nas feições contratuais da relação de emprego. O possível prolongamento da jornada e os

malefícios à saúde e bem-estar do obreiro parecem ser inafastáveis. Nesse ponto, destacam Cavalcante e Jorge Neto:

Quanto aos teletrabalhadores, o fato de laborar em sua residência poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para os seus familiares, racionalização das suas atividades profissionais, como também uma forma de redução de gastos com transporte, alimentação e perda de tempo nos seus deslocamentos, notadamente nos grandes centros urbanos, com a inclusão de trabalhadores portadores de deficiências físicas ou mentais. Em contrapartida, o teletrabalho pode implicar na redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas do lar com as despesas para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado para o trabalho, com prejuízos à saúde do trabalhador. (Cavalcante; Jorge Neto, 2012)

A leitura constitucionalmente adequada do artigo 62, CLT, inclusive quanto aos trabalhadores no regime de teletrabalho por produção ou tarefa, recomenda a defesa da limitação da jornada de trabalho aos padrões constitucionais (artigo 7º, XIII, da CR/1988). Dessa forma, é preciso refletir se a opção legislativa foi adequada, ante o caráter cogente e de ordem pública das normas relativas à duração do trabalho (limitação de jornada) e concessão de intervalos para descanso.

É a partir dessa interpretação que será possível combater práticas empresariais que venham a contribuir para a exaustão laboral dos teletrabalhadores. Além do crivo de adequação constitucional, cabe indagar: com todo o aparato tecnológico existente atualmente, não seria possível realizar o controle de jornada desses trabalhadores? Veja-se, sobre o tema, os enunciados 21, 22 e 71, da 2ª. Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (realizada logo após a aprovação da Reforma Trabalhista), que consideram a inconstitucionalidade do dispositivo em debate (inciso, III, do art. 62, CLT) e a possibilidade de reivindicação de horas extras pelos teletrabalhadores:

21. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA. Reforma Trabalhista. Art. 62, inciso III/CLT. Controle efetivo da jornada. Nos casos em que for possível o acompanhamento ou controle indireto da jornada de trabalho pelo empregador, ainda que por meios informatizados ou telemáticos, o princípio do contrato realidade impõe a interpretação do dispositivo em epígrafe de acordo com o disposto no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, art. 7º, “d” do PIDESC e art. 7º, “g”, do Protocolo de San Salvador, garantindo ao trabalhador o direito às horas extras trabalhadas.

22. O TELETRABALHO E O ART. 62 DA CLT. DIREITO COMPARADO E MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL. Art. 62 da CLT. Inconstitucionalidade por mutação do art. 7º, XIII, da CF/88. Teletrabalho. Deturpação da fonte de Direito Comparado. I. O art. 62 da CLT é definitivamente inconstitucional, face à mutação causada pelas terceira e quarta fases da revolução tecnológica, que, arrastando os incisos I e II, universalizaram o trabalho “normal” e ampliaram o alcance do art. 7º, XIII, da carta republicana, caracterizando todas as atividades laborais, sem exceção, como suscetíveis a controle de jornada.

II. O inciso III do art. 62 da CLT desvirtua o escopo do Código de Trabalho português, fonte de direito comparado da qual se origina a disciplina brasileira do teletrabalho, gerando conflito com o caput e o parágrafo único do art. 6º da CLT, a ser dirimido à luz do princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.

A impossibilidade jurídica de postulação de horas extras, indenização pelo não gozo de intervalos e adicional noturno, ante a aparente proibição do art. 62, III, da CLT, serve como mola de incentivo ao prolongamento da jornada, tendo em vista que as empresas, cientes de tal realidade, terão a tendência de condicionar as suas práticas organizacionais e gerenciais nesse sentido.

Por isso a preocupação com a higidez física e mental dos teletrabalhadores, o adoecimento laboral, a configuração de um estado psíquico de esgotamento e cansaço, bem como a impossibilidade de momentos de desconexão da vida laborativa.

#### **4 TELETRABALHO, SOCIEDADE DO CANSAÇO E O DIREITO À DESCONEXÃO**

A jornada de trabalho do teletrabalhador se insere em um contexto de intensa precarização laboral, impulsionado, sobretudo, pelas práticas neoliberais de supressão de direitos trabalhistas. As alterações promovidas pela reforma trabalhista, bem como pela Lei 14.442/22 em relação ao teletrabalho demonstram a flexibilização de direitos fundamentais do trabalhador, e portanto, merecem uma análise crítica.

O art. 75-B da CLT, alterado pela referida Lei, em seu parágrafo segundo dispõe que “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa”, e conseqüentemente, a prestação de serviços por produção ou tarefa não se sujeita ao controle de jornada. A partir da própria redação do artigo percebe-se que é facultado ao empregador a definição da forma de prestação de serviços, e a possibilidade de labor por produção ou tarefa apresentada possui ligação direta com a dissolução dos limites entre trabalho e vida pessoal.

A doutrina define o labor por unidade de obra/produção como aquele em que “a produção realizada é o critério essencial para cálculo do salário pactuado, independentemente do tempo de trabalho despendido pelo empregado” (Delgado, 2019, p.885), e o labor por tarefa sendo o trabalho medido ‘através de fórmula combinatória do critério da unidade de obra com o critério da unidade de tempo’ (Delgado, 2019, p. 887).

Diante das possibilidades apresentadas pela Lei que vão além do trabalho por jornada definida, percebe-se que o labor por produção ou tarefa finca suas bases na falácia capitalista de que se ganha mais produzindo mais, sendo que na realidade, ganha-se menos em relação ao total do que foi produzido. Nesse sentido, inseridos em uma dinâmica de incentivo a métodos de eficiência e produtividade, os trabalhadores participam de uma competição que aniquila sua subjetividade.

Nesse sentido, conforme as observações de Boucinhas Filho:

O teletrabalho também tem influenciado negativamente o número de horas de serviço prestado justamente por dificultar a desconexão do trabalhador com suas tarefas, que passam a poder ser executadas em qualquer local, não estando adstritas ao espaço físico da empresa. Como bem observa Regina Madalozzo, ‘Foi por meio de computadores portáteis e de telefones com aplicativos que passamos a trabalhar mesmo em horário de folga.’ (Boucinhas Filho, 2012, p. 13)

Percebe-se, portanto, um rompimento dos limites entre a vida pessoal e a vida profissional do trabalhador, diante do elastecimento da jornada impulsionado pelas cobranças exacerbadas de produtividade e a ingerência dos meios telemáticos durante o labor. Diante de uma cultura de *workaholics*, termo definido como “a necessidade incontrolável para trabalhar incessantemente” (Oates, 1971), os indivíduos modernos inserem-se em uma sociedade do cansaço.

E não se observa na legislação regra obstativa dessa contínua conectividade labora. ao contrário, dispõe o artigo 75-B, da CLT, em seu parágrafo 5o., que

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ou seja, o tempo despendido pelo trabalhador em acessos e uso de equipamentos tecnológicos de comunicação (como aplicativos de mensagens, e-mails, etc.) não deve ser remunerado, por não se configurar tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso. Esta regra incentiva as empresas a criarem ambiente corporativo e interpessoal de contínua interação e labor, sem que o empregador responda (remunere) este tempo.

Mais que a ausência de remuneração, é importante pensar nos efeitos psicossociais que a permanente atividade e conectividade às tarefas profissionais pode trazer aos trabalhadores.

A expressão *sociedade do cansaço* é definida por (Han, 2019) em sua obra homônima, em que são demonstradas as mudanças de paradigmas modernos, aduzindo que a sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar de Foucault, mas sim, uma sociedade de desempenho. Através das análises do autor, tem-se que o sujeito do desempenho é senhor e soberano de si, entretanto, ao mesmo tempo, explora a si mesmo.

A referida liberdade paradoxal traduz o sujeito do desempenho contemporâneo, e reflete o constante esgotamento causado pela valorização exacerbada de inquietude. Tal cenário se coaduna com a afirmação de Nietzsche, de que “nossa civilização caminha para uma nova barbárie. Em nenhuma outra época os ativos, isto é, os inquietos, valeram tanto [...]” (Nietzsche apud p. 37)”.

Assim, percebe-se que o conceito de alienação passa por uma metamorfose, visto que a referida alienação não se trata apenas do trabalho e do seu produto, mas em relação a ele mesmo. Portanto, tem-se que “o excesso de trabalho e rendimento agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. (Han, 2017, p. 17)”.

Em uma sociedade que cultua a eficiência e a produtividade sem limites, o direito ao descanso e à desconexão são totalmente pulverizados por uma lógica neoliberal individualista, em uma sociedade de rendimento que “produz depressivos e fracassados” (HAN, 2017, p. 14-15). Diante das referidas constatações, certo é que a modernidade se afasta cada vez mais da ideia do trabalho decente, visto que o lazer e o descanso são elementos essenciais à existência de qualquer indivíduo.

O direito a se desconectar é “[...] uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes, etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar...” (Souto Maior, 2012). Assim, o lazer deve ser analisado como um direito essencial para manutenção da saúde, integridade física e mental do sujeito-trabalhador, sem se sujeitar a flexibilizações. Compreender que o trabalhador possui o direito à desconexão é o direito de “se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado. (Cassar, 2012, p. 660)

Em um contexto de teletrabalho, o trabalhador possui o referido direito totalmente prejudicado, visto que mesmo depois de encerrado o período laboral, permanece conectado através dos meios tecnológicos, respondendo e-mails ou mensagens digitais enviadas pelo empregador após o expediente. Nesse sentido, é notório que a desconexão subsidia o direito ao lazer e até mesmo à saúde, construindo uma relação saudável com o ambiente de trabalho a partir do descanso necessário a fim de restabelecer sua integridade física e mental para novas jornadas.

Destaca-se, portanto, que tamanha é a relevância do direito ao lazer, que este se encontra previsto nos artigos 6º, 7º, IV, 217, parágrafo 3º e 227 da Constituição Federal, sendo inclusive alçado à categoria de direito fundamental. Diante da ótica constitucional de proteção ao trabalho, faz-se necessário destacar a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que representa a compreensão da aplicabilidade dos direitos fundamentais às relações privadas, especialmente na relação de emprego a partir da temática do presente artigo.

Cabe destacar, nessa ótica, a lição de Leite (2011):

Como as relações de trabalho subordinado são marcadas pela desigualdade entre os particulares, de um lado o empregador, que detém o poder empregatício (econômico, regulamentar, diretivo e disciplinar), e do outro o empregado, hipossuficiente e vulnerável, parece-nos inegável a plena aplicação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações empregatícias. (Leite, 2011, p. 7)

A elevação do direito ao lazer ao status de direito fundamental demonstra sua relevância inerente à vida humana, e assim, a aplicabilidade da teoria da eficácia horizontal fornece limites ao poder diretivo do empregador, traçando parâmetros para o respeito aos direitos sociais do trabalhador, que em sua posição de hipossuficiência é comumente submetido a rotinas laborais que o privam de vivenciar uma vida digna e com a sociabilidade adequada.

O tema da desconexão tem sido objeto de debates nos tribunais trabalhistas do país. Destaca-se a temática da gestão por estresse, ou *straining*, que é reconhecida como um dano à personalidade do trabalhador, passível de indenização. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região possui diversas decisões que abordam o tema:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR STRESS. Evidenciado o ambiente laboral administrado sob stress, configurando a conduta abusiva exteriorizada pelo assédio organizacional no trabalho (*straining*), que se caracteriza na extrapolação da cobrança de metas de produção, emergem os requisitos atrativos do dever de reparar, civilmente, pelo empregador. Comprovado o ato ilícito e o nexo de causalidade, os danos morais e psíquicos, em hipóteses tais, decorrem dos próprios fatos (*in re ipsa*). (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010747-20.2021.5.03.0016 (ROT); Disponibilização: 16/03/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 2524; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a): Vicente de Paula M. Junior)

Além da referida temática, é de extrema relevância tecer considerações acerca do *burnout*, ou Síndrome do Esgotamento Profissional no âmbito do teletrabalho. A Síndrome de Burnout pode ser definida como “uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho que se apresenta em três dimensões interdependentes: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal” (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Em 2022, a Organização Mundial de Saúde (OMS) classificou a síndrome como um fenômeno ocupacional, fazendo parte na CID-11 (Cavallini, 2022), o que demonstra um crescimento exponencial do fenômeno na modernidade. A síndrome pode ser analisada como uma resposta ao estresse crônico no ambiente de trabalho, em um cenário em que o trabalhador permanece tomado por exaustão física, emocional e mental, repercutindo em diversos âmbitos de sua vida pessoal e profissional.

O desrespeito ao direito à desconexão do empregado é uma das principais causas da Síndrome de Burnout (Maciel; Lando, 2021), sobretudo, diante da dissolução das fronteiras entre o público e o privado, e ainda, das ativações fora do horário de trabalho através de meios telemáticos que são normalizadas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconhece a referida síndrome como uma doença ocupacional, vista como uma lesão aos direitos de personalidade dos trabalhadores:

DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE BURNOUT. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovado que o empregado foi acometido por enfermidade "Síndrome de Burnout" em que o trabalho atuou como concausa pela pressão excessiva, tratamento humilhante e meio ambiente do ambiente mentalmente tóxico, ele faz jus à indenização por danos morais. A multiplicidade das causas da patologia não tem o condão de afastar-lhe o enquadramento como doença ocupacional quando demonstrado que a atividade profissional contribuiu para a sua eclosão ou agravamento, conforme prevê o art. 21, I, da Lei nº 8.213/91.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010057-13.2022.5.03.0062 (ROT); Disponibilização: 03/04/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1305; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a): Juíza Convocada Renata Lopes Vale)

A ideia de trabalho decente e digno deve ser o norte orientador nas práticas do teletrabalho. Trabalho decente, segundo a Organização Internacional do Trabalho é aquele que proporciona uma adequada remuneração, com exercício em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de proporcionar uma vida digna. Necessário garantir ao teletrabalhador o regular gozo de direitos inerentes à sua existência, subjetividade e cidadania, tais como a limitação dos horários de trabalho nos moldes constitucionais (art. 7º, XIII, da Constituição de 1988), observância dos períodos destinados ao descanso e desconexão (repouso semanal, férias, intervalos) e o direito de não ser incomodado e acionado nesses períodos.

Trabalho decente, portanto, é aquele que não gera o adoecimento laboral, a sobrecarga de trabalho, os transtornos psíquicos e o esgotamento dos trabalhadores. O teletrabalho tem peculiaridades que podem proporcionar cenário exatamente oposto, por isso, mostra-se urgente a mudança da gestão e perspectiva empresarial. Não sem razão, compõem a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico, que visa, dentre outras metas, assegurar os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos.

A regulamentação do teletrabalho nos termos da Reforma Trabalhista se apresentou como uma das vias para a precarização laboral no país. A exposição dos teletrabalhadores a condições de trabalho desfavoráveis, como jornadas excessivas, falta de descanso adequado e ausência de pagamento de horas extras são fatores que demonstram o paradigma vivenciado pelos trabalhadores, que se inserem entre a servidão a um modelo de sociedade que cultua o cansaço, e o seu direito à desconectar-se do trabalho como um direito assegurado constitucionalmente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho humano vem passando por metamorfoses decorrentes da utilização da tecnologia no modo de produção de bens e serviços. Ao lado de atividades ainda rudimentares e braçais, que não exigem maior qualificação ou treinamento dos trabalhadores, encontram-se atividades que demandam alto grau de formação e inserção tecnológica. É nesse panorama de modificação e mudanças que se localizam os teletrabalhadores.

O teletrabalho é um caminho sem volta, como visto, uma tendência entre as empresas. O uso da tecnologia nas relações produtivas impacta os trabalhadores, que passam a ter que se adequar às novas necessidades empresariais. O Direito do Trabalho e sua matriz constitucionalizada pela Carta de 1988 deve funcionar como pilar de orientação e conformação das práticas de mercado, visando garantir aos teletrabalhadores os direitos fundamentais

relacionados ao trabalho, com especial destaque para a limitação da jornada, gozo de períodos de descanso e desconexão laboral.

É necessário impedir a continuidade de uma sociedade que prega a hiperconectividade e tem o cansaço e esgotamento como desdobramentos que acabam sendo naturalizados e aceitos. O trabalho decente e digno deve ser a baliza de um desenvolvimento econômico sustentável e que tenha a tecnologia também a serviço da promoção de melhorias na vida dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v.15, n. esp., p. 511-533, 2017.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. E-book. São Paulo: Editora Boitempo, 2020.

ANTUNES, R. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil**. [online]. 2014. Estudos Avançados, 28(81), 39–53.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: 2011, Editora LTr.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego**. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*. Número 17, janeiro/junho 2011.

BOUCINHAS FILHO, J. C. **Teletrabalho: interpretação da Lei 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador**. *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Porto Alegre. v. 51. 2012, p. 05-24.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio**.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CASSAR, Volia Bonfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora GEN, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO Francisco Ferreira. **O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista**. Disponível em: [http://www.lex.com.br/doutrina\\_23083735\\_O\\_FENOMENO\\_DO\\_TELETRABALHO\\_UMA\\_ABORDAGEM\\_JURIDICA\\_TRABALHISTA.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_23083735_O_FENOMENO_DO_TELETRABALHO_UMA_ABORDAGEM_JURIDICA_TRABALHISTA.aspx). Acesso em 025.09.2023.

CAVALLINI, M. **Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador**. [S. l.]: G1, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-eemprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doencaocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 2 out. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise Pires. **Trabalho e tecnologia: reflexões**. In: FINCATO, Denise Pires; MATTE, M.; GUIMARÃES, C. **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 9-18

GASPAR, M. A. et al. **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento**. Revista Ciências Administrativas, v. 17, n. 3, p. 1029- 1052, 2014

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Editora Vozes, Petrópolis, 2017.

IPEA. Nota de Conjuntura 20. **O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: uma visão espacial**. [online]. 2022. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526\\_nota\\_20\\_teletrabalho\\_no\\_brasil\\_final.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf)

IPEA. Nota de Conjuntura 20. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?**. [online]. 2022. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714\\_nota\\_trabalho\\_remoto.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf). Acesso em 10 mai. 2023.

LASTRES, M. H.; FERRAZ, J. C. **Economia da informação, do conhecimento e do aprendizado**. In: LASTRES, M.H. e ALBAGLI, S. (Orgs). Informação e globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MACIEL, Á. DOS S.; LANDO, G. **Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise da flexibilização trabalhista e os paradoxos do home office/anywhere office**. Revista Espaço Acadêmico, v. 20, p. 63-74, 1 abr. 2021.

MARX, KARL. **O capital: crítica da economia política: livro primeiro: o processo de produção do capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1988b. (Coleção Os Economistas.) v. I. Tomo II (capítulos XIII a XXV.)

MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B., & LEITER, M.P. (2001). **Job Burnout**. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.

NILLES JM. **The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow**. Nova York: BookSurge Publishing; 2007.

OATES, W. **Confessions of a workaholic: the facts about work addiction**. Nova York: World Pub- lishing, 1971.