XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JOSÉ ALBERTO ANTUNES DE MIRANDA

VALTER MOURA DO CARMO

EDUARDO GOLDSTEIN LAMSCHTEIN

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Alberto Antunes de Miranda, Valter Moura do Carmo, Eduardo Goldstein Lamschtein – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-963-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O XIII Encontro Internacional do CONPEDI, realizado nos dias 18, 19 e 20 de setembro de 2024, abordou o tema principal "ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN". Os anfitriões deste encontro foram a Universidad de La República Uruguay, por meio de sua prestigiada Facultad de Derecho, e a Universidade Federal de Goiás, através de seu Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas. Essa colaboração reflete o compromisso com a excelência acadêmica e a relevância das temáticas abordadas.

Este evento é uma iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e visa fortalecer a integração da pesquisa jurídica nacional com os países da América Latina. No âmbito do evento, coordenamos o Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", onde foram apresentados 12 artigos de grande relevância. Foram eles:

1. A CONSTITUIÇÃO TRANSFORMADORA DE 1988 E A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM MATÉRIA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DO TEMA 1046 DE REPERCUSSÃO GERAL

Autores: Nathália Eugênia Nascimento e Silva, Victor Hugo de Almeida

O artigo analisa a postura do STF em relação à promoção da justiça social na área trabalhista, destacando a flexibilização de direitos trabalhistas pela negociação coletiva, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Conclui que o STF adota uma postura regressiva, enfraquecendo a Justiça do Trabalho.

2. A IMPORTÂNCIA DA NOVA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Autores: Ana Clara Tristão, Luiza Macedo Pedroso e Victor Hugo de Almeida

Este trabalho aborda a inclusão da prevenção ao assédio sexual como função da CIPA, reforçando o papel da nova nomenclatura e de sua atuação proativa na defesa dos trabalhadores.

3. LICITAÇÕES SUSTENTÁVEIS NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO: PERSPECTIVAS A PARTIR DAS RESOLUÇÕES 347/2020 E 400/2021

Autores: Leila Maria De Souza Jardim, Naura Stella Bezerra de Souza Cavalcante

O artigo discute a implementação de práticas de licitações sustentáveis no Poder Judiciário, com base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, promovendo economia de recursos e responsabilidade socioambiental.

4. A FRAUDE À LEI DECORRENTE DA ALTERAÇÃO DO ELEMENTO DE CONEXÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DE BRASILEIROS CONTRATADOS NO PAÍS PARA TRABALHAR EM NAVIOS DE CRUZEIRO

Autores: Gil César Costa de Paula e Jorge Luis Machado

A pesquisa tem o escopo de proporcionar uma reflexão acerca da aplicação da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada no Brasil, que prevê a incidência da Lei do Pavilhão aos trabalhadores contratados para desenvolver atividades a bordo de navios estrangeiros, nos casos em que a empresa armadora adota as famigeradas bandeiras de conveniência, ou de aluguel, com o intuito de submeter-se a regras jurídicas mais frágeis e a controles governamentais mais brandos.

5. A SÍNDROME DE BURNOUT EM MULHERES E A SUA ECLOSÃO NO AMBITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NÃO REMUNERADO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA IGUALDADE DE GÊNERO

Autores: Josiane Petry Faria, Carina Ruas Balestreri e Giovana da Silva Petry

O texto busca compreender a invisibilidade desse trabalho e o impacto da Síndrome de Burnout em mulheres, como afeta o seu bem-estar emocional e físico, alinhado com os desafios enfrentados para alcançar a igualdade de gênero. O artigo analisa então os impactos da Síndrome de Burnout no trabalho doméstico feminino não remunerado, propondo políticas de redistribuição de tarefas e apoio social para mitigar o problema.

6. A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Autores: Sandro Nahmias Melo, Marklea da Cunha Ferst e Sâmara Christina Souza Nogueira

A pesquisa aborda as barreiras enfrentadas por trabalhadores com deficiência no Judiciário brasileiro, destacando a falta de acessibilidade e a ineficácia das reservas legais de vagas. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e a análise quantitativa dos dados contidos no relatório Diagnóstico das Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário publicado pelo CNJ em 2022

7. A SUBJETIVIDADE OPERÁRIA: O DIREITO ACHADO NA RUA E A CONSTRUÇÃO DA IDENTIFICAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

Autora: Juliana Pieruccetti Senges Waksman

O artigo explora a teoria do Direito Achado na Rua, associando-a à formação da identidade dos trabalhadores e à luta sindical no Brasil, destacando seu potencial transformador. A pesquisa foi feita com base em revisão bibliográfica apresentando a teoria do Direito Achado na Rua e a evolução histórica do direito dos trabalhadores, cidadania e identidade de classe.

8. AUTOMAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Autores: Adriano Fernandes Ferreira, Bianka Caelli Barreto Rodrigues e Christina Almeida de Araújo Beleza

Este trabalho discute os impactos da automação no ambiente de trabalho, abordando tanto os benefícios econômicos quanto os riscos à saúde e à substituição de postos de trabalho. Na utilização dessa tecnologia podemos identificar aspectos positivos e negativos do uso da automação, por um lado com a aplicação de técnicas computadorizadas ou mecânicas fazendo com que a haja um número maior e mais rápido na produção e o aumento da economia das empresas, influenciando significativamente na arrecadação e geração de lucros.

9. AFINAL, OS ALGORITMOS REALMENTE IRÃO DOMINAR O MUNDO DO TRABALHO?

Autores: Iris Soier do Nascimento de Andrade, Breno Henrique Nascimento de Andrade e Regiane Pereira Silva da Cunha

O estudo investiga o impacto dos algoritmos no mundo do trabalho, analisando se esses sistemas serão capazes de substituir a força de trabalho humana no futuro. A metodologia utilizada é o método de abordagem indutivo e a pesquisa dogmático-jurídica de natureza bibliográfica.

10. AUTODISPONIBILIDADE DO TRABALHADOR E DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE E DIGNIDADE HUMANA

Autores: Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza, Maria Clara Leite de Oliveira e Souza

O artigo aborda o impacto do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores, discutindo o direito à desconexão e os efeitos do excesso de trabalho no ambiente digital. A ideia do teletrabalho não é novidade, mas o instituto passou por severas modificações juntamente com as novas possibilidades de desempenho da atividade laborativa, especialmente com o advento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

11. AS NUANCES DO TRABALHO DECENTE/DIGNO NO DESENVOLVIMENTO E TURISMO SUSTENTÁVEIS

Autores: Paulo Campanha Santana, Marcia Dieguez Leuzinger e Lorene Raquel de Souza

A pesquisa avalia como o turismo sustentável pode promover o trabalho decente, analisando casos de ecoturismo no Brasil e suas implicações para o desenvolvimento local. Ao final conclui que o turismo sustentável é um meio efetivo para possibilitar o trabalho digno para população local, oportunizando a divulgação de seu artesanato, comida típica e suas tradições.

12. O ATIVISMO JUDICIAL BRASILEIRO E AS NOVAS FORMAS DE Ao TRABALHO – CASO UBER

Autores: Sandro Nahmias Melo, Sâmara Christina Souza Nogueira e Sarah Clarimar Ribeiro de Miranda

Este trabalho discute o ativismo judicial no contexto da "uberização" do trabalho, destacando a necessidade de uma resposta do Judiciário para garantir um ambiente de trabalho digno. Conclui que, a despeito do crescimento dessa nova forma de trabalho não ter deixado muito espaço para previsões sobre o impacto que poderia ter na sociedade e no emprego, há a necessidade da atuação ativa do Poder Judiciário.

Nos tempos atuais, discutir a eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente de trabalho busca assegurar que esses direitos sejam efetivamente alcançados. O direito atua tanto como instrumento de controle quanto de transformação social, refletindo a complexa tarefa de harmonizar as relações sociais, frequentemente marcadas por conflitos de interesses.

Os artigos aqui apresentados ressaltam a importância dessas discussões em um momento de profunda transformação do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais na sociedade. Questões como automação, prevenção de acidentes por assédio, inclusão de trabalhadores com deficiência, o impacto dos algoritmos no mundo do trabalho e as nuances do trabalho decente são apenas alguns dos temas que nos levam a refletir sobre as mudanças significativas no ambiente laboral e suas implicações jurídicas.

Boa leitura!

Prof. Dr. Eduardo Goldstein Lamschtein - Universidad de la República

Prof. Dr. José Alberto Antunes de Miranda - Universidade La Salle

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Universidade Federal Rural do Semi-Árido

AUTODISPONIBILIDADE DO TRABALHADOR E DIREITO A DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE E DIGNIDADE HUMANA

WORKER SELF-AVAILABILITY AND THE RIGHT TO DISCONNECTION: AN ANALYSIS OF THE IMPACTS OF TELEWORK ON HEALTH AND HUMAN DIGNITY

Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza
Maria Clara Leite De Oliveira E Souza

Resumo

O mundo atravessa um período de mudanças significativas e rápidas, principalmente devido aos avanços tecnológicos. Com a valorização do trabalho humano, passou-se a reconhecer que a pessoa, enquanto trabalhador, é portadora de direitos fundamentais; a sociedade capitalista, entretanto, tende a supervalorizar o trabalho em detrimento ao direito ao descanso. O presente artigo tem a finalidade de discorrer acerca da autodisponibilidade do trabalhador e seu direito a desconexão no tocante a fixação de uma jornada de trabalho razoável dentro de uma sociedade em rede. A ideia do teletrabalho não é novidade, mas o instituto passou por severas modificações juntamente com as novas possibilidades de desempenho da atividade laborativa, especialmente com o advento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Nesse contexto emerge a necessidade de tutelar novos direitos ao trabalhador que, invariavelmente, não consegue se desconectar de seu labor. O método a ser utilizado nesta pesquisa será dialético, pois se baseia na concepção de tese, antítese e síntese a partir de possíveis contradições entre o tempo de vida e o tempo de trabalho. Este artigo evidencia, portanto, a fragilidade dos direitos trabalhistas, principalmente referente a desconexão, no âmbito do teletrabalho, e os consequentes impactos desse instituto na vida do trabalhador e na própria sociedade.

Palavras-chave: Teletrabalho, Desconexão, Direito fundamentais, Direito do trabalho, Dignidade humana

Abstract/Resumen/Résumé

The world is going through a period of significant and rapid change, mainly due to technological advances. With the appreciation of human work, it began to be recognized that the person, as a worker, is the bearer of fundamental rights; Capitalist society, however, tends to overvalue work to the detriment of the right to rest. The purpose of this article is to discuss the worker's self-availability and their right to disconnect with regard to establishing a reasonable working day within a network society. The idea of teleworking is not new, but the institute has undergone severe changes along with new possibilities for carrying out work activities, especially with the advent of Information and Communication Technologies (ICTs). In this context, the need to protect new rights for workers who, invariably, cannot

disconnect from their work emerges. The method to be used in this research will be dialectical, as it is based on the conception of thesis, antithesis and synthesis based on possible contradictions between life time and working time. This article therefore highlights the fragility of labor rights, mainly regarding disconnection, in the context of teleworking, and the consequent impacts of this institute on the worker's life and on society itself.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teleworking, Disconnection, Fundamental rights, Labor law, Human dignity

INTRODUÇÃO

Vive-se em um período de mudanças significativas e rápidas, especialmente devido ao avanço tecnológico. Isso pode incluir a crescente automatização de tarefas e a generalidade de acesso à internet, entre outros desenvolvimentos.

A tecnologia, por si só, não pode ser considerada invariavelmente boa ou má, mas sim uma ferramenta cujo uso varia de acordo com as escolhas e valores da sociedade. Portanto, o julgamento sobre se o mundo está progredindo ou regredindo não pode ser baseado unicamente na presença da tecnologia. O papel crescente das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e a integração cada vez maior das máquinas no trabalho humano são evidências relevantes das transformações tecnológicas no século XXI. No entanto, ressalta-se que a avaliação de seu impacto é uma questão complexa que transcende a simples dicotomia de "melhor" ou "pior".

Com a valorização do trabalho humano, passou-se a reconhecer que a pessoa, enquanto trabalhadora, é portadora de direitos fundamentais e merece ser tratada sob o prisma da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (CFRB, 1988). O trabalho passou a ser visto como condição humana, sendo essencial para ser digno.

A partir das lutas emancipatórias dos trabalhadores e do estabelecimento do Estado de bem-estar social, os trabalhadores conquistaram vários direitos, dentre eles, à limitação da jornada de trabalho, amparado no princípio da dignidade da pessoa humana e nos direitos personalíssimos. Ocorre que, conforme mencionado, as novas tecnologias ampliam as possibilidades de execução das tarefas laborativas e tem sido cada dia mais difícil a desconexão com o trabalho e consequente efetivação do direito ao descanso para se obter uma vida saudável.

Os direitos trabalhistas têm, verdadeiramente, desempenhado um papel central na busca pela justiça social e na promoção da dignidade humana. No cerne desses direitos encontra-se o princípio do trabalho decente, que vai além do mero direito de trabalhar, abrangendo condições de justas, remuneração adequada e consequente possibilidade de descanso. Neste contexto, o direito a desconexão emerge como um componente essencial não apenas para a realização individual e para consecução de uma vida digna para o trabalhador, mas também como uma forma de garantir o progresso econômico e social de uma nação.

Esta pesquisa se propõe a examinar possibilidade de efetivação do direito a desconexão no exercício do teletrabalho em uma sociedade em rede. Busca-se investigar os impactos na saúde do teletrabalhador e sua implicação direta na garantia da dignidade humana.

Para alcançar o objetivo acima fez-se necessário estabelecer os seguintes objetivos específicos: a) analisar o direito a desconexão em tempos de avanços tecnológicos; b) descrever a ideia do teletrabalho e a autodisponibilidade do trabalhador como requisito essencial para a consecução das tarefas; c) indicar como a impossibilidade de desconexão pode interferir na vida do trabalhador.

O método a ser utilizado na presente pesquisa será o dialético posto que tem sua base na concepção de tese, antítese e síntese a partir de possíveis contradições com relação a fundamentalidade dos direitos trabalhistas e a garantia ao trabalho decente.

É preciso ressaltar que o trabalho é primordial à subsistência do ser humano, mas os demais direitos fundamentais e a dignidade humana também sejam respeitados para que, assim, haja o pleno desenvolvimento da pessoa enquanto ser social.

1. Teletrabalho: Conceitos e Definições

Existem várias formas de exercer o trabalho. Desde sua criação até os dias atuais, a atividade laborativa vem passando por mudanças significativas e vem se descobrindo e implantando cada vez mais novas formas de realizar o trabalho, dentre elas, o teletrabalho.

O trabalho caracteriza-se por uma atividade realizada por uma pessoa em troca de um benefício ou remuneração. Assim, pessoas, organizações e/ou empresas que precisam de determinado serviço contratam indivíduos que possam fazê-los por eles e em troca ofertam benefícios ou remunerações (Albornoz, 2017).

Contudo, ao longo do tempo vem surgindo e aumentando o número de formas de se produzir o trabalho e de se envolver com ele. O teletrabalho é uma das novas formas de trabalho emergentes da tecnológica.

> Teletrabalho é uma forma de organização e/ou de execução de trabalho, com utilização de tecnologia de informação, no contexto de um contrato de trabalho/relacionamento, no qual o trabalho, que também pode ser executado nas dependências do empregador, é realizado fora dessas dependências em bases regulares. (Nohara, Acevedo, Ribeiro E Silva, 2010, p.4)

Nesse sentido, o teletrabalho se caracteriza como um trabalho realizado fora das dependências de um espaço de uma empresa, fábrica ou organização e passa a ser realizado em outros espaços. Se valendo da tecnologia, ele utiliza meios tecnológicos para colocar em prática as atividades laborais, podendo ser de grande valia para as formas de comunicação e agilidade para responder e atender clientes.

Em relação aos espaços em que o teletrabalho costuma acontecer, Nohara Acevedo, Ribeiro E Silva (2010) falam que:

> A literatura aponta quatro modalidades de teletrabalho: o teletrabalho realizado no domicílio, em telecentros comunitários ou locais, em telecentros satélites e em telecentros móveis. No entanto, o tipo mais conhecido e mais adotado em todo o mundo é o Teletrabalho em casa, devido a sua facilidade de aproveitamento dos recursos previamente existentes do empregado. As empresas procuram este tipo de Teletrabalho, pois podem implantá-lo rapidamente, com baixo investimento e de maneira parcial. (Nohara, Acevedo, Ribeiro E Silva, 2010, p. 4)

Nesse sentido, as empresas acabam por ter ganhos em não ter gastos com a manutenção e adequação dos espaços de trabalho que correspondem a elas, como fábricas e pontos comerciais de grande escala. Porém, essa adequação do espaço de trabalho passa a ser critério e demanda também do teletrabalhador.

Assim, ainda na questão que permeia o teletrabalho que é o espaço onde ele é desenvolvido, percebe-se que a casa dos indivíduos continua sendo o principal local onde os teletrabalhadores exercem suas tarefas laborais.

Para além, não somente as empresas são as únicas formas de ter vínculo com o teletrabalho. Os indivíduos tendem a procurar flexibilização do trabalho frente as demandas e benefícios que essa forma de trabalho pode oferecer. Em relação a flexibilização do trabalho no teletrabalho, Roselfiel e Alves (2011) falam que:

> A flexibilização se expressa no teletrabalho em todas as suas dimensões. Primeiro, essa é uma modalidade flexível no que se refere às relações de trabalho, pois tanto pode ser realizada sem o vínculo de emprego e de suas garantias, predominando o trabalho por projetos e de forma independente – nesse sentido, muitos teletrabalhadores são empresários individuais, autônomos ou informais, e, portanto, parcial ou integralmente sem vínculo de assalariamento – como pode ser realizada por trabalhadores assalariados com vínculo empregatício, predominando o tempo parcial de trabalho em domicílio." (Rosenfiel e Alves, 2011, p. 12).

Assim, a flexibilização tem sido cada vez mais procurada pelos trabalhadores e a forma do teletrabalho pode oferecer essa vantagem. A oportunidade de relações e hierarquias de trabalho mais flexíveis, bem como a possibilidade de ser seu próprio empresário chama atenção dos indivíduos que procuram esse caminho.

Rosenfield e Alves (2011), ainda destacam outro aspecto de flexibilização desse tipo de trabalho, sendo ele:

> A organização do processo de trabalho é marcada pela flexibilidade temporal e espacial. Se o contato tradicionalmente estabelecido entre o cliente (que pode ser o

> empregador) e o profissional tinha limites de tempo e espaço, como o tempo da jornada, os horários socialmente estabelecidos para o contato telefônico e os espaços presenciais, a tecnologia informacional permite uma relação flexível/elástica com o tempo, já que o trabalho pode ser produzido a qualquer tempo e em qualquer espaço e pode ser armazenado virtualmente ou, também desse modo, enviado para o cliente. Esse aspecto da flexibilidade é encontrado tanto no teletrabalho por conta própria como no assalariado. (Rosenfield e Alves, 2011, p. 13).

Assim, o trabalhador também tem a flexibilidade de decidir o horário que melhor o couber para exercer suas atividades, não necessitando passar uma jornada de trabalho estática e sob pressão nos horários comerciais. O teletrabalhador pode ficar livre das pressões exercidas para se estar em um espaço e cumprir determinado período todos os dias naquele mesmo espaço. Com o teletrabalho, variadas formas de cumprir o expediente podem ser usadas e investidas para finalizar o tempo de trabalho.

Contudo, vale ressaltar que determinadas flexibilizações também têm aspectos negativos, como a dificuldade de se colocar limites no trabalho e levar ele para fora do momento laboral.

Por fim, destaca-se que o teletrabalho é uma forma de trabalho que emerge das inovações tecnologias, faz uso de novos espaços e de novas tecnologias para colocar em prática as formas de trabalho e tem aspectos positivos para as empresas e para os trabalhadores que buscam, entre outras vantagens, flexibilização de suas atividades laborais. É preciso, também, salientar que não somente existem vantagens, mas que também há aspectos danosos ao teletrabalhador que exerce essa atividade.

2. A Quarta e Quinta Revoluções Industriais e o uso do teletrabalho

O século XXI aponta para a quarta revolução industrial, que, nas palavras de Klaus Schwab assim se traduz:

> (...) acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornam mais baratos e por inteligência artificial e aprendizagem automática (...) as tecnologias digitais, fundamentadas no computador, software e redes, não são novas, mas estão causando rupturas à terceira revolução industrial; estão se tornando mais sofisticadas e integradas e, consequentemente, transformando a sociedade e a economia global." (Schwab, 2019, p.22).

Para o referido pesquisar, o que distingue a quarta revolução das anteriores são a velocidade, a amplitude e o impacto sistêmico.

A revolução que estamos presenciando atualmente pode ser descrita como uma das mais imprevisíveis e dinâmicas. Os avanços tecnológicos estão ocorrendo em um ritmo tão acelerado que, de um dia para o outro, uma nova tecnologia emerge no mercado, abrindo uma infinidade de novas possibilidades que têm um impacto muito mais significativo do que as revoluções anteriores tiveram em seus respectivos contextos históricos. Isso possui um potencial extraordinário para provocar mudanças abruptas na sociedade, com um tempo limitado para adaptação e maturação das transformações. Além disso, essa revolução está redefinindo radicalmente conceitos previamente estabelecidos, como as relações de trabalho, processos de produção, padrões de consumo e estratégias logísticas, desafiando as bases sólidas sobre as quais esses pilares da sociedade estavam construídos.

Neste contexto, emerge a prática do teletrabalho, um conceito que era inconcebível e inviável antes da terceira revolução industrial. Anteriormente, a presença física do trabalhador na fábrica, com total imersão no ambiente de trabalho, era considerada uma necessidade fundamental. No entanto, a partir da década de 1960, com os avanços tecnológicos e, em particular, o desenvolvimento da internet, tornou-se possível adotar uma abordagem em que o trabalhador não precisa estar fisicamente presente no local de trabalho. Isso implica em um distanciamento espacial significativo entre o empregador e o trabalhador, um fenômeno que, atualmente, está se tornando cada vez mais comum, com a realização de atividades laborais por meio de plataformas e comunicações telemáticas. Esse novo paradigma de trabalho à distância está desempenhando um papel fundamental na reconfiguração das dinâmicas laborais e está se consolidando como uma alternativa viável e eficiente em muitos setores da economia global.

Conforme mencionado, o progresso da tecnologia na manufatura industrial está intrinsecamente ligado às transformações sociais e ao bem-estar da sociedade. Desde os primórdios da primeira revolução industrial até os dias atuais, os períodos de transformação demandam uma indústria adaptável capaz de se ajustar prontamente às novas inovações tecnológicas. Contudo, para alcançar uma sociedade próspera, é fundamental cultivar um ambiente sólido que promova valores sociais genuínos e integrados (Maddikunta et al., 2021).

A quinta revolução industrial, também conhecida como indústria 5.0, não busca substituir a indústria 4.0, mas sim representar sua evolução natural. Seu objetivo é aprimorar a colaboração entre seres humanos e sistemas inteligentes, visando aperfeiçoar a eficiência da produção industrial e dos negócios. Essa integração possibilitará que especialistas utilizem uma diversidade de ferramentas e aplicativos que contribuirão significativamente em nosso dia a dia (Figueiredo, 2021).

Ao longo das transições entre diferentes eras industriais, o progresso foi caracterizado pela contínua evolução da inovação. No entanto, a mudança da Indústria 4.0 para a Manufatura 5.0 está centrada na redefinição do papel da humanidade dentro do processo de manufatura (Figueiredo, 2021).

A quinta revolução industrial tem provocado, portanto, uma transição significativa no panorama econômico global, impulsionada pela introdução e adoção de tecnologias inovadoras como a inteligência artificial e a automação avançada. Nesse contexto, enquanto se observa uma mudança na natureza das tarefas desempenhadas pelos trabalhadores devido à crescente automação, é vital destacar que o papel humano ainda é essencial em várias esferas da produção. Embora determinadas funções sejam assumidas por máquinas, muitas operações que envolvem a interação entre humanos e tecnologia permanecem dependentes da habilidade e capacidade humana. Esta transição exige, portanto, a realocação e aprimoramento de habilidades, além da criação de novas oportunidades de emprego com foco em especializações (Loureiro, 2018).

O advento do teletrabalho impulsionado pelas inovações tecnológicas introduziu uma nova dinâmica ao conceito tradicional de emprego. A flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho é cada vez mais valorizada, oferecendo oportunidades para a realização de tarefas remotamente. Contudo, é crucial ressaltar a importância de assegurar um ambiente de trabalho adequado, independentemente do local de execução das tarefas, garantindo condições justas, remuneração equitativa e proteção dos direitos trabalhistas. A abordagem do trabalho decente, nesse contexto, envolve não apenas a capacidade de realizar as atividades remotamente, mas também a garantia de um ambiente laboral seguro, inclusivo e satisfatório para os profissionais (Liyanage, 2022).

À medida que as inovações tecnológicas avançam, a adaptação dos trabalhadores às mudanças é essencial para manter a dignidade no trabalho e promover uma sociedade mais igualitária. A integração de novas tecnologias exige uma estratégia abrangente de reciclagem e aprendizado contínuo para que os profissionais possam adquirir habilidades que se alinhem com as demandas emergentes do mercado de trabalho. Investir em programas de capacitação e educação contínua é fundamental para capacitar os trabalhadores, permitindo-lhes desempenhar funções mais complexas e adaptar-se às demandas evolutivas da indústria, reforçando, assim, a importância do trabalho decente em um ambiente laboral em constante transformação.

3. O trabalho como Direito Fundamental e afirmação da dignidade humana

Como já mencionado, a Constituição Federal de 1988 dá especial atenção a proteção ao direito fundamental ao trabalho, notadamente no que se refere a sua contribuição para a garantia da dignidade humana.

Quanto a ideia de trabalho decente, ele termina por constituir um dos direitos fundamentais do ser humano enquanto trabalhador. Conforme lecionado por José Claudio Monteiro de Brito Filho, no âmbito individual, o trabalho decente garante: o direito ao emprego; a liberdade de escolha quando a ocupação; igualdade de oportunidades no acesso e na prática laboral; o direito a um ambiente de trabalho que preserve a saúde do trabalhador; a garantia de uma remuneração justa; condições de trabalho dignas, incluindo a limitação da jornada laboral e a existência de períodos de descanso e a proibição do trabalho infantil. No aspecto coletivo, assegura-se a liberdade sindical. Por fim, no âmbito da seguridade social, abarca a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais (Brito Filho, 2016).

Segundo o autor:

> Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano (Brito Filho, 2016, p.56).

Sobre a garantia a um trabalho com condições decentes como sendo um direito fundamental, cumpre destacar a lição de Wandelli:

> A prestação entregue pelo trabalhador ao disponibilizar sua força de trabalho leva consigo, inseparável, a pessoa do trabalhador, o trabalho vivo. A separação entre tempo de trabalho e tempo de vida é, portanto, mera negação da vida no trabalho. E a ausência de possibilidade de trabalho é ausência de possibilidade de vida digna. Por isso, a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e para o respeito à dignidade humana. Portanto, uma constituição e um direito constitucional que não estejam intensamente vinculados ao mundo do trabalho estão alheios à vida concreta da maioria das pessoas. (Wandelli, 2012)

Não restam dúvidas de que a dignidade da pessoa humana é um direito fundamental de aplicação direta nas relações trabalhistas. Como parte de uma relação de emprego, o trabalhador desfruta de diversos direitos fundamentais (Romita, 2014).

Dessa forma, é importante observar que o trabalho é considerado um elemento que confere dignidade e reconhecimento ao ser humano, e a Constituição Federal de 1988 reforça o compromisso do Estado e da sociedade em proteger esses direitos.

Entende-se que o direito ao trabalho por si só não assegura a dignidade, porém, sem ele, a dignidade não pode ser plenamente alcançada. Portanto, a noção de vincular o direito ao trabalho com a dignidade humana, ou seja, considerar o direito ao trabalho como um direito humano fundamental, é verdadeiramente importante para garantir o direito ao trabalho decente.

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, III, indica que a dignidade da pessoa humana representa um dos fundamentos da República Federativa do Brasil; no artigo 170 ressalta que uma existência digna está profundamente relacionada com a valorização do trabalho (Brasil, 1988).

Sarlet indica não existir uma conceituação universal e definida acerca da dignidade humana, dessa forma expõe que ela deve ser vista segundo um conceito propositalmente analítico:

> (...) temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 2007, p. 62)

É importante observar que existe uma conexão entre o instituto da dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho decente. (Ledur, 1998)

Para Delgado, o direito ao trabalho garante a formalização da proteção ao trabalho decente, que é verdadeira salvaguarda dos direitos do trabalhador. Diante disso qualquer previsão no tocante as relações trabalhistas, por tratarem de verdadeiro direito fundamental, deve observar o referencial axiológico da proteção a dignidade humana (Delgado, 2015).

O planejamento da atividade econômica, previsto no art. 174 da Constituição Federal, surge como um imperativo constitucional orientado à necessidade de efetivação de que a sociedade possa ter acesso a um trabalho decente, que seja dignamente executado e remunerado (Brasil, 1988). E, nesse contexto, reitera-se o dever do Estado de intervir nas relações trabalhistas, por meio de estratégias planejadas, visando alcançar a realização do direito fundamental ao trabalho, que, conforme demonstrado, desempenha um papel crucial na

promoção da dignidade humana, inclusive considerando os avanços tecnológicos ocorridos nas últimas décadas.

De acordo com Delgado (2006, p. 214), existem os chamados direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta. Estão previstos em três grandes eixos jurídicos, quais sejam: o primeiro, de alcance universal, trata dos direitos estabelecidos em normas internacionais que sejam ratificados pelo Brasil; o segundo é representado por todos as garantias elencadas no artigo 7º da CF/88; enquanto o terceiro diz respeito às normas infraconstitucionais, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho.

É possível observar, a partir disso, que a proteção ao trabalho decente, dispensada em nosso ordenamento jurídico, é garantia fidedigna da promoção da dignidade humana.

Em verdade, a existência de um patamar mínimo de direitos, onde fique resguardo o básico para condições de saúde físicas e mentais para os trabalhadores, é condição de viabilidade para afirmação dos direitos intrínsecos da pessoa trabalhadora (Delgado, 2015)

Somente pela efetivação das garantias do direito ao trabalho previstas na Constituição Federal, a partir de seu artigo 6º, é que se terá preenchido o conteúdo reclamado pelo princípio da dignidade humana. (Ledur, 1988)

4. Desconexão no teletrabalho

No contexto do teletrabalho, a desconexão refere-se à capacidade e possibilidade do trabalhador ficar livre das atividades laborais e conseguir dedicar-se ao descanso, lazer e as questões da sua vida pessoal. Ao contrário do trabalho tradicional, onde existe um ambiente separado da casa para exercer as atividades relacionadas ao trabalho, no teletrabalho o indivíduo exerce essas atividades dentro da própria casa, onde, também, exerce as atividades pessoais. Dessa forma, dificulta, assim, uma distinção do ambiente de trabalho e de sua vida pessoal, tornando difícil tal desconexão. Moreira (2022) aborda tal questão e diz que:

> Ao decorrer dos últimos tempos, o ambiente laboral, tem sido palco para aumento de doenças ocupacionais, as quais são desencadeadas pelo contexto trabalhista, afetando tanto a saúde física e a psicológica dos empregados, ou seja, afetando a saúde em um conjunto global. Além dessas doenças prejudicarem a vida do trabalhador dentro do seu recinto laboral, no teletrabalho ela pode ser aumentada pela falta ou excesso de contato e mistura do ambiente familiar e trabalhista. Assim, como será demonstrado, a própria OIT Organização Internacional do Trabalho, reconheceu os fatores psicossociais no ambiente laboral. (Moreira, 2022, p.14).

Para além, e-mails, mensagens de texto, ligações e vídeos chamadas são algumas das atividades e artefatos cada vez mais presentes no teletrabalho que podem continuar na vivência do indivíduo mesmo após o fim do expediente. Ao estar conectado com essas tecnologias e demandas relacionadas ao trabalho, o teletrabalhador continua exercendo um modo ativo em relação ao trabalho. Dessa forma, o ambiente trabalhista acaba por invadir o espaço pessoal, podendo levar ao teletrabalhador a sensação de estar sempre disponível e trabalhando, mesmo em momentos de descanso. Sobre as mudanças e ferramentas tecnológicas cada vez mais usadas no teletrabalho, Macedo (2021) fala que:

> O trabalho está na base da estrutura social, sendo fator determinante para várias questões da vida humana. Por essa razão, os impactos decorrentes das transformações impostas pelo paradigma tecnológico refletem substancialmente na forma como é exercido o trabalho, assim como em sua organização, que permanece em constante transformação. (Macedo, 2017, p.49).

Nesse sentido, o trabalho está sempre mudando, bem como algumas demandas da sociedade. Avanços tecnológicos e novas formas de trabalho aparecem constantemente, assim como o teletrabalho. Essas mudanças e avanços tecnológicos, bem como a característica do teletrabalho de ter como espaço laboral a própria casa pode causar danos à saúde mental e física do teletrabalhador.

Os teletrabalhadores, ao dividirem o mesmo espaço de lazer com atividades laborais, podem vivenciar momentos de sobrecarga e estresse, não conseguindo separar esses momentos e estando com a sensação de estar sempre disponível para o trabalho. A pressão presente para responder e dar conta das demandas do trabalho podem causar danos à saúde física e mental, como exaustão e desgaste aos teletrabalhadores que não conseguem fazer tal separação.

Dessa forma, a desconexão com o teletrabalho tem sido associada a questões danosas a saúde mental. Ao estar sempre disponível para o trabalho, bem como não ter tempo de qualidade de descanso e lazer, o trabalhador acaba sofrendo danos como aumento dos níveis de estresse, ansiedade, exaustão e esgotamento. Esses são alguns dos prejuízos causados nesse contexto (Giacomello, 2022).

Para além disso, os trabalhadores que enfrentam dificuldades para desconectar-se do trabalho podem desenvolver esgotamento emocional, conhecido, também, como bournout. Essa doença originária dos novos tempos é caracterizada por uma exaustão física e mental em níveis profundos, sentimento de cinismo em relação ao trabalho e uma diminuição no desemprenho nas atividades laborais. Não conseguir separar e estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal gera potenciais riscos de bournout (De Oliveira e Tourinho, 2020).

Nesse cenário, trabalhadores que utilizam a própria casa como ambiente de trabalho acabam por enfrentar dificuldades de estabelecer limites entre sua vida privada e sua vida laboral. Assim, há a tendência de prolongamento das horas de trabalho, o que resulta em uma jornada de trabalho prolongada e desequilibrada (Giacomello, 2022).

Além disso, há, também, um impacto nas relações interpessoais. Os indivíduos que trabalham em casa tendem, contudo, a sofrer uma ausência considerável de tempo dedicado para conviver com família, amigos e hobbies pela própria necessidade de se estar disponível para o trabalho (Giacomello, 2022).

Desse modo, a exaustão e o cansaço podem ser desencadeados pela jornada longa de trabalho e questões relacionadas à falta de desconexão com o ambiente laboral e afetando significativamente, também, a diminuição na qualidade do trabalho. Problemas de concentração e níveis elevados de estresse podem diminuir significativamente a capacidade produtiva dos teletrabalhadores (Giacomello, 2022).

Em suma, trabalhadores que fazem uso do teletrabalho e atuam em casa, podem vivenciar problemas de separação do espaço e tempo pessoal do espaço e tempo para o trabalho. Os trabalhadores que assim não conseguem fazer uma clara distinção desses espaços e tempos, podem sofrer com níveis elevados de estresse e exaustão. Tais níveis prejudicam a saúde mental, as relações interpessoais e a própria produtividade no trabalho.

5. Estratégias de Desconexão

Tendo em vista a dificuldade de desconexão do trabalho e os impactos negativos que essa tem na saúde mental, relações interpessoais e produtividade, algumas estratégias de desconexão podem ser usadas pelos trabalhadores que fazem uso da própria casa como seu lugar de trabalho.

Uma das estratégias que podem ser utilizadas pelos trabalhadores para conseguirem colocar em prática uma distinção clara entre trabalho e atividades pessoais é o estabelecimento de horários para cada atividade. Reservar um momento para exercer as atividades laborais, bem como para momentos de lazer e relaxamento contribuem para que o teletrabalhador consiga separar os momentos dedicados sobre cada uma dessas atividades (Dos Santos, 2023).

Nesse sentido, o estabelecimento de horários para cada uma das tarefas auxilia, também, os trabalhadores a controlarem que aspectos se dedicarão naquele horário. Se é o momento de trabalho para acessar e-mails e responder chamadas, desenvolver atividades de rotina ou se dedicar a relações interpessoais ou lazer.

Além do estabelecimento de horários para cada tarefa, a criação de um espaço para o trabalho, mesmo dentro de casa, pode ajudar o teletrabalhador a estabelecer limites entre o espaço de trabalho e espaço para outras atividades. Essa divisão pode auxiliar o teletrabalhador a ter a sensação de "ir para o trabalho" e "voltar para casa" quando inicia ou finaliza o expediente de trabalho. Dessa forma, a divisão de espaço pode contribuir para que o teletrabalhador consiga fazer distinção entre o momento de trabalho e o momento de lazer (Dos Santos, 2023).

Outra estratégia que pode ser utilizada é a limitação do acesso a dispositivos eletrônicos. Limitar o tempo de exposição a aparelhos eletrônicos, bem como desligar notificações de e-mail e mensagens fora do horário de trabalho podem ser uma estratégia eficaz para promoção da desconexão com o trabalho (Dos Santos, 2023).

Para além dessas, estabelecer limites de comunicação com colegas e superiores fora do horário de trabalho ajuda o teletrabalhador a não ficar sempre disponível e atento ao trabalho e conseguir estabelecer limites precisos para a desconexão (Mafra, 2015).

Para além, a prática de mindfulness pode colaborar pra que os trabalhadores se conectem consigo. Meditação e atenção plena podem trazer um maior conforto e tranquilidade, diminuindo os níveis de estresse e exaustão, ajudando, assim, na saúde mental (Markus e Lisboa, 2015).

Todas essas práticas podem ajudar o trabalhador a se desconectar do trabalho em momentos de descanso e cuidados pessoais, colaborando para uma maior sensação de tranquilidade, melhora nas relações interpessoais, ajuda na saúde mental e melhora no desempenho no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação sobre a autodisponibilidade do trabalhador e o direito à desconexão principalmente quando analisamos o instituto do teletrabalho evidencia a necessidade da criação de medidas regulatórias e políticas que busquem garantir a saúde e a dignidade dos trabalhadores. Os resultados obtidos revelam uma complexa relação entre a flexibilidade oferecida pelo teletrabalho e os desafios associados à preservação do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Nesse sentido, torna-se evidente a importância de uma abordagem abrangente que leve em conta não apenas os aspectos produtivos e econômicos, considerando as necessidades de uma sociedade capitalista, mas também os impactos psicossociais e emocionais sobre os trabalhadores.

A análise aprofundada dos impactos do teletrabalho sobre a saúde e a dignidade humana aponta para a necessidade de estratégias que estabeleçam limites bem definidos e quanto aos períodos adequados de descanso e desconexão. A implementação de políticas organizacionais que promovam uma cultura de respeito ao tempo livre do trabalhador e reconheçam a importância do bem-estar emocional é prioritário para mitigar possíveis efeitos danosos do teletrabalho.

É fundamental reconhecer que a busca por soluções efetivas e sustentáveis para os desafios do teletrabalho demanda um diálogo contínuo e colaborativo entre todos os envolvidos: empregadores, empregados e a sociedade como um todo. A construção de um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e respeitoso com os direitos individuais requer a participação ativa de todos os atores, visando o estabelecimento de políticas e práticas que promovam o bem-estar dos trabalhadores. Em última análise, a proteção da saúde e da dignidade humana no contexto do teletrabalho é uma responsabilidade compartilhada que exige esforços coordenados e comprometidos de toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. Brasiliense, 2017.

BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.Poder Executivo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto-.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 10/01/2024. Acesso em 15/05/2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, Edição Especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº 2, vol. 7, 2007. p. 13-16. Disponível em https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40 . Acesso em 20/03/2024

DE OLIVEIRA, Luis Paulo Ferraz; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, 2020.

DOS SANTOS, Sabrina Vieira. **Teletrabalho: repensando as relações de trabalho e o direito à desconexão**. 2023. Disponível em: https://repositorio.ufms.br/retrieve/0b3860d2-0a44-4ad6-9337-ca1cd1518fc1/8027.pdf. Acesso em 20/05/2024.

FIGUEIREDO, Élia Lopes. **A Gestão Lean na Indústria Automóvel**. 2021. Tese de Doutorado. Universidade de Coimbra. Disponível em: https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/100643/1/%c3%89lia%20Lopes%20Figueiredo_%20Disserta%c3%a7%c3%a3o%20Final.pdf. Acesso em 10/12/2023.

GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves, et al. **Teletrabalho na pandemia de COVID-19: impactos na saúde mental de trabalhadores**. Trabalho (En) Cena, 2022, 7: e022029-e022029.

LEDUR, José Felipe. **A Realização do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris. 1998.

LIYANAGE, Madhusanka. **Industry 5.0: a survey on enabling technologies and potential applications.Journal Of Industrial Information Integration**, [S.L.], v. 26, p. 100257, mar. 2022. Elsevier BV. Disponível em: http://dx.doi.org/ 10.1016/j.jii.2021.100257. Acesso em 05/12/2023

LOUREIRO, Cristiana Jesus. **Cobots na Indústria 4.0**. Tese de Doutorado. 2018. Disponível em https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/9687/1/6514_13891.pdf. Acesso em 01/12/2023.

MADDIKUNTA, Praveen Kumar Reddy; PHAM, Quoc-Viet; B, Prabadevi; DEEPA, N; DEV, Kapal; GADEKALLU, Thippa Reddy; RUBY, Rukhsana; MAESTRI, Gabriela et al. **Revoluções tecnológicas e a relação com o setor têxtil: perspectivas baseadas em Indústria 3.5, Indústria 4.0 e Indústria 5.0**. Revista Eletrônica Perspectivas da Ciência e Tecnologia-ISSN: 1984-5693, v. 13, 2021.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. 2015. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

MARKUS, Patricia Maria Ness; DE MACEDO LISBOA, Carolina Saraiva. **Mindfulness e seus benefícios nas atividades de trabalho e no ambiente organizacional**. Revista da graduação, 2015, 8.1.

NOHARA, Jouliana Jordan et al. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores**. INMR-Innovation & Management Review, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

MOREIRA, Maria Gabriela Silva et al. **O teletrabalho e as doenças ocupacionais na perspectiva dos direitos fundamentais e do direito à desconexão**. 2022

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5. ed., São Paulo: LTr, 2014.

ROSENFIELD, C. L.; ALVES, D. A. De. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 11ª edição. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2012. E-book.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. E-book.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.