



Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFCH
Departamento de Ciência Política - DCP
Mestrado Profissional em Políticas Públicas – MPPP

Cybelle Lustosa de Paula

**DESCONEXÃO DIGITAL COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA PRESERVAÇÃO DA
SAÚDE FÍSICA E MENTAL: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional
do Trabalho da 6ª Região**

Recife,
2025

Cybelle Lustosa de Paula

DESCONEXÃO DIGITAL COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA PRESERVAÇÃO DA
SAÚDE FÍSICA E MENTAL: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional
do Trabalho da 6ª Região

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional
em Políticas Públicas – MPPP do Departamento de
Ciência Política – DCP da Universidade Federal
de Pernambuco - UFPE
Como requisito parcial para obtenção do título de
mestre em Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo de Almeida
Medeiros

Recife,
2025

Catálogo de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Paula, Cybelle Lustosa de.

Desconexão digital como política pública para preservação da saúde física e mental: estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região / Cybelle Lustosa de Paula. - Recife, 2025.
142f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação Profissional em Políticas Públicas, 2025.

Orientação: Marcelo de Almeida Medeiros.

Inclui referências, anexos e apêndices.

1. Direito à Desconexão; 2. Hiperconectividade; 3. Saúde; 4. Servidor Público; 5. Políticas Públicas. I. Medeiros, Marcelo de Almeida. II. Título.

Cybelle Lustosa de Paula

DESCONEXÃO DIGITAL COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA PRESERVAÇÃO DA
SAÚDE FÍSICA E MENTAL: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional
do Trabalho da 6ª Região

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional
em Políticas Públicas – MPPP do Departamento de
Ciência Política – DCP da Universidade Federal
de Pernambuco – UFPE, como requisito parcial
para obtenção do título de mestre em Políticas
Públicas.

Recife – PE, _____ de _____

Banca Examinadora

Prof. Dr. Marcelo de Almeida Medeiros
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
(Orientador)

Prof. Dr. Ernani Rodrigues de Carvalho Neto
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
(Membro Interno)

Prof. Dr. Francisco Arrais Nascimento
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – Unesp
(Membro Externo)

Dedicatória

Dedico este trabalho ao Senhor Jesus Cristo, pela força que me rege, pela inspiração em todas as palavras escritas, por ser minha fortaleza em todo momento de fraqueza. Na certeza de que, em cada desafio enfrentado, Ele esteve presente, dando-me força, sabedoria e perseverança para concluir este propósito.

À minha filha amada, que desde tenra idade foi ensinada a enxergar o conhecimento como um agente transformador, na esperança de que prossiga pelo caminho da sua realização pessoal e profissional.

Ao meu marido, por estar ao meu lado em todos os momentos, apoiando-me incondicionalmente, especialmente nas fases de incerteza e insegurança. Agradeço por compreender o tempo que dediquei aos estudos, muitas vezes sem poder desfrutar dos momentos ao seu lado.

Ao meu irmão, para que nunca desista de seus sonhos, lembrando sempre que o tempo é apenas um detalhe diante da satisfação da vitória merecida.

Por fim, e não menos importante, aos meus pais, que ao longo dos anos sofreram com minha ausência, quando as horas trancada no quarto para estudar se tornaram rotina. À minha mãe, por toda luta para me garantir um estudo digno.

A todos vocês, minha eterna gratidão.

Agradecimentos

A jornada acadêmica é repleta de desafios, renúncias e conquistas. Foram momentos de muita solidão, resiliência e perseverança, suavizados pelas orações e pensamentos positivos daqueles que estavam ao meu lado, mesmo distantes.

Destino um agradecimento especial aos professores do **Mestrado Profissional em Políticas Públicas da UFPE**, cuja dedicação e compromisso com o ensino foram fundamentais para minha formação acadêmica e profissional.

Sou grata também aos **Doutores participantes da banca de defesa da dissertação**, pela disponibilidade, pelas contribuições enriquecedoras e pelo olhar crítico que ajudaram a aprimorar este trabalho.

À **Escola Judicial do TRT6**, que abriu as portas para o Mestrado Profissional em Políticas Públicas, proporcionando uma oportunidade única para a qualificação dos servidores. Ao **TRT6**, pelo compromisso com a valorização do conhecimento e pela sensibilidade em oferecer auxílio financeiro para minha participação na jornada "**Direito, Trabalho e Desigualdades: Os desafios Laborais Num Mundo Complexo**", realizada na **Universidade de Formação Jurídica e Judiciária do Centro de Estudos Sociais (UNIFOJ), Coimbra/Portugal**.

À Coordenadora de Comunicação Social e colegas pela colaboração na rotina laboral, enquanto me dividia entre trabalho e estudo.

Aos colegas do curso de pós-graduação *stricto sensu*, pelo apoio mútuo e pela troca de experiências ao longo dessa jornada de aprendizado e crescimento.

“Vinde a mim, todos os que estais cansados e oprimidos, e eu vos aliviarei.” (Mateus 11:28)

Resumo

As Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) passaram a ocupar papel central no mundo laboral, especialmente com a pandemia da COVID-19, que impulsionou a adoção do teletrabalho. No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), essa transição intensificou a exposição digital dos funcionários. A presente pesquisa tem como objetivo diagnosticar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do órgão. A hipótese central do estudo é que a ausência de políticas formais de direito à desconexão digital no TRT6 impacta negativamente a saúde física e mental dos servidores. Para testar essa hipótese, utilizou-se uma abordagem metodológica qualitativa, baseada em estudo de caso. A pesquisa compreendeu revisão bibliográfica, coleta documental e entrevistas semiestruturadas, anônimas, gravadas e transcritas com os estatutários. A análise de conteúdo foi realizada por meio de um sistema de codificação e categorização de forma indutiva, validada pela triangulação das fontes e métodos. Os resultados indicam que a conectividade intensiva tem efeitos adversos na saúde como um todo, resultando em exaustão, estresse, ressecamento ocular, entre outros problemas psicofísicos, as esferas profissional e privada. Constata-se que a cultura organizacional da instituição carece de mecanismos eficazes para limitar a jornada de trabalho e garantir o descanso adequado dos empregados. Conclui-se, portanto, que a implementação de políticas públicas de desconexão digital é essencial para proteger a saúde dos trabalhadores e assegurar um ambiente profissional equilibrado e sustentável.

Palavras-chave: Direito à Desconexão. Hiperconectividade. Saúde. Servidor Público. Políticas Públicas.

Sumário Executivo

Título: Desconexão digital como política pública para preservação da saúde física e mental: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Autor(a): Cybelle Lustosa de Paula

Programa de Pós-Graduação: Mestrado Profissional em Políticas Públicas – Universidade Federal de Pernambuco

Ano: 2025

1. Objetivo da Pesquisa

A presente dissertação teve como objetivo diagnosticar como a hiperconectividade impacta a saúde física e mental dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), bem como avaliar a perspectiva dos servidores quanto às normas existentes sobre desligamento digital e propor a implementação de políticas públicas institucionais voltadas à desconexão digital no âmbito da instituição.

2. Justificativa

A crescente digitalização do mundo do trabalho, intensificada pela pandemia da COVID-19, transformou significativamente as relações laborais, promovendo o uso massivo das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Essa hiperconectividade tem ampliado o tempo de disponibilidade dos trabalhadores, inclusive fora da jornada contratual, comprometendo o direito ao descanso, à saúde e à vida privada.

Este estudo parte da premissa de que a desconexão digital, reconhecida como direito emergente em diversos países, deve ser incorporada como diretriz institucional no TRT6, a fim de manter um ambiente profissional saudável e equilibrado.

3. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem qualitativa, com delineamento de estudo de caso. O campo empírico foi o TRT6, unidade da Justiça do Trabalho com sede em Pernambuco.

As técnicas de coleta de dados incluíram:

Análise documental;

Entrevistas semiestruturadas, gravadas, transcritas e anonimadas com os servidores do órgão.

A análise de conteúdo foi realizada por meio de codificação e categorização de forma indutiva, validada pela triangulação das fontes e métodos, conforme Bardin (2020). Foram obtidas seis categorias temáticas:

- Saúde;
- Disponibilidade;
- Vida privada;
- Regulamentação;

- Desconexão.

4. Resultados e Conclusões

A análise demonstrou que os servidores do TRT6 vivenciam a disponibilidade estendida e a cultura da hiperconexão promovida pelo uso das TICs, sem regulamentação formal sobre o descanso digital.

Foram relatados efeitos adversos da hiperconexão na saúde física e mental, como:

- Estresse;
- Ansiedade;
- Exaustão;
- Problemas oculares;
- Irritabilidade;
- Sentimento de inferioridade.

Também foram identificadas dificuldades para estabelecer fronteiras entre vida pessoal e profissional, afetando relações familiares e o período de lazer.

Comprovou-se a hipótese da pesquisa: a ausência de políticas públicas formais no âmbito do TRT6 prejudica a saúde física e mental dos servidores.

O estudo aponta a necessidade de uma norma institucional que reconheça o direito à desconexão. Como resultado, foram propostas políticas públicas para:

- Assegurar o direito à desconexão digital;
- Regulamentar o uso das TICs;
- Estimular uma cultura organizacional que valorize o descanso e a saúde dos trabalhadores.

5. Contribuições da Dissertação

Fortalece o debate sobre o direito à desconexão digital no serviço público brasileiro e na academia.

Propõe uma política pública institucional replicável para outros órgãos da Administração Pública.

Subsidia o TRT6 com diagnóstico, evidências e proposta normativa, considerando interseccionalidades de raça, etarismo, gênero, altos cargos e classe social.

Estimula a formulação de políticas públicas voltadas ao cuidado com a saúde física e mental dos servidores públicos.

Apresenta-se como base para futuras investigações sobre o tema.

6. Palavras-chave

Direito à Desconexão. Hiperconectividade. Saúde. Servidor Público. Políticas Públicas.

Abstract

Information and Communication Technologies (ICTs) have come to occupy a central role in the world of work, especially with the COVID-19 pandemic, which has boosted the adoption of teleworking. At the Regional Labor Court of the 6th Region (TRT6), this transition has intensified the digital exposure of employees. The aim of this research is to diagnose the impact of hyperconnectivity on the physical and mental health of TRT6 employees. The study's central hypothesis is that the absence of formal policies on the right to digital disconnection at TRT6 has a negative impact on the physical and mental health of civil servants. To test this hypothesis, a qualitative methodological approach was used, based on a case study. The research included a literature review, document collection and semi-structured, anonymous, recorded and transcribed interviews with statutory employees. Content analysis was carried out using an inductive coding and categorization system, validated by the triangulation of sources and methods. The results indicate that intensive connectivity has adverse effects on health as a whole, resulting in exhaustion, stress, dry eyes, among other psychophysical problems, in the professional and private spheres. The institution's organizational culture lacks effective mechanisms to limit working hours and guarantee employees adequate rest. It is therefore concluded that the implementation of public policies on disconnection from work is essential.

Keywords: Right to Disconnect. Hyperconnectivity. Health. Public Servants. Public policies.

Lista de Ilustrações

Figura 1 - Ciclo de Políticas Públicas.....	68
Figura 2 - Grupo de Doenças (CID) que mais afastaram servidores e magistrados	94
Figura 3 - Codificação por Gênero	103
Figura 4 - Políticas Laborais de Desconexão Digital.....	115

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Percentual de Domicílios com acesso à internet (2019-2020).....	32
Gráfico 2 - Percentual de acesso à internet por Classe Social (2019-2020).....	32
Gráfico 3 - Percentual do uso de dispositivos para acesso à internet (2019-2020)	33
Gráfico 4 - Percentual de usuários da internet (2019-2020)	33
Gráfico 5 - Percentual de Pessoas em Teletrabalho por Grupo Segundo dados do IBGE.....	43
Gráfico 6 - Representação da amostra	96
Gráfico 7 - Distribuição da amostra por gênero.....	97

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Dados demográficos do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6).....	85
Tabela 2 - Dados demográficos 2 do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6).....	85

Lista de Quadros

Quadro 1 - Conceitos essenciais para a diferenciação entre Teletrabalho e Trabalho Remoto	38
Quadro 2 - Categorias do Teletrabalho segundo Rosenfield, Alves (2011).....	38
Quadro 3 - Efeitos da hiperconectividade na Saúde e Vida Privada.....	57
Quadro 4 - Relação Conteúdo/Contexto na Desconexão Digital.....	65
Quadro 5 - Demonstrativo de ações e resultados no uso moderado das ferramentas digitais	66
Quadro 6 - Políticas Públicas Interseccionais	77
Quadro 7 - Codificação e suas justificativas	98
Quadro 8 - Codificação por Nível de Jurisdição e Área Administrativa	100
Quadro 9 - Análise das codificações segundo a área em que se aplicam.....	101
Quadro 10 - Categorização da Amostra	104
Quadro 11 - Estratégias e Boas Práticas.....	107

Lista de Abreviaturas e Siglas

Art – Artigo
BCP - Benefício de Prestação Continuada
BRF - Brasil *Foods* S.A
Cetic.br - Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação
CF - Constituição Federal
CGI.br - Comitê Gestor da Internet do Brasil
CID - Classificação Internacional de Doenças
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ - Conselho Nacional de Justiça
COVID-19 - *Coronavirus Disease*
CRT6 - Conselho Regional do Trabalho da 6ª Região
CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DAS - Distanciamento Social Ampliado
DSS - Distanciamento Social Seletivo
EC - Emenda Constitucional
Embratel - Empresa Brasileira de Telecomunicações
ENIAC - *Electronic Numerical Integrator and Computer*
EUA - Estados Unidos da América
EUROFOND - *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*
Fapesp - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo
GPS - Sistema de Posicionamento Global
IAPC - Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciantes
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JCJ - Juntas de Conciliação e Julgamento
JT - Justiça do Trabalho
LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados
LNCC - Laboratório Nacional de Computação Científica
Mhz - Unidade de frequência, equivalente a um milhão de Hertz
MP - Medida Provisória
ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial da Saúde
P&D - Pesquisa e Desenvolvimento
PCD - pessoa com deficiência
PCdoB – SC - Partido Comunista do Brasil – Santa Catarina
PE – Estado Membro de Pernambuco
PEC - Proposta de Emenda Constitucional
PI - Propriedade Intelectual
PJE - Processo Judicial Eletrônico
PL – Projeto de Lei
PLS - Plano de Logística Sustentável
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua
REDE/ES – Partido Rede Sustentabilidade/Espirito Santo
RSR - Repouso Semanal Remunerado
Sars-Cov 2 – *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2*
SUS – Sistema Único de Saúde
TASW - *Technology-Assisted Supplemental Work*
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TICs - Tecnologias de Informação e Comunicação

TRT6 - Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

UE - União Europeia

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

VTs - Varas do Trabalho

Sumário

Introdução	19
2 Referencial Teórico	22
2.1 Uma Breve História da Evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação	23
2.2 Conexão Digital	26
2.3 Aspectos Positivos das Tecnologias de Informação e Comunicação	26
2.4 Aspectos Negativos das Tecnologias de Informação e Comunicação	28
2.5 Pandemia da Covid-19 e o Crescimento Exponencial das TICs - Ponto de Inflexão	30
2.6 Novas Configurações de Trabalho	33
2.6.1 Teletrabalho	34
2.6.2 Home Office	39
2.6.3 Trabalho Híbrido	40
2.7 O Crescimento do Teletrabalho	41
2.8 Regulamentação do Teletrabalho no TRT6	43
2.8.1 Finalidade e Objetivos	45
2.8.2 Casos prioritários	45
2.8.3 Percentual máximo de teletrabalhadores	46
2.8.4 Casos de impedimento de realizar teletrabalho	46
2.8.5 Das condições para desempenhar o teletrabalho	46
2.8.6 Do direito à desconexão	47
2.9 Hiperconectividade	47
2.10 Hiperconectividade no Mundo Laboral	48
2.11 Impactos da Hiperconectividade na Saúde e Vida Privada	50
2.12 Direito à Desconexão - Quando Chega a Hora de Parar	58
2.13 Direito à Desconexão - Um Direito Fundamental	60
2.14 Gerenciamento do Uso das TICs	62
2.15 Políticas Públicas	67
2.15.1 Políticas Públicas e o Direito à Desconexão - Um Olhar Interseccional	70
2.16 Direito à Desconexão no Ordenamento Jurídico Brasileiro	78
3 Aspectos Metodológicos	81
3.1 Pesquisa Bibliográfica e Documental	82
3.2 Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6)	82
3.3 Da Força de Trabalho	84
3.3.1 Dados Populacionais	85
3.3.2 Dados Demográficos	85
3.4 Critérios adotados para Exclusão e Inclusão de sujeitos na amostra	85
3.4.1 Amostra	86
3.5 Entrevistas	87
3.6 Análise do Conteúdo	88
3.6.1 Roteiro da Entrevista	89
4 Estudo de Caso – O Caso do TRT6	91
4.1 Há Políticas de Direito à Desconexão no TRT6?	91
5 Análise de Conteúdo	95
5.1 Classificação dos Dados Amostrais	96
5.2 Codificações	98
5.3 Categorizações	104
5.4 Estratégias e Boas Práticas para a Desconexão Digital	107
6 Discussão	108
7 Considerações Finais	113
Referências	117
Apêndices	128
Apêndice A	128
Roteiro da Entrevista	128
Apêndice B	129

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Coleta de Dados Virtual	129
Apêndice C.....	133
Termo de Confidencialidade	133
Apêndice D	134
Minuta.....	134
Anexos	136
Anexo A.....	136
Carta de Anuência concedida pelo TRT6.....	136
Anexo B	137
Parecer Circunstanciado do CEP.....	137

Introdução

O mundo globalizado tem como base de sustentação o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), estando presente na economia, cultura, política, instituições públicas e privadas. As TICs tiveram início nos anos 60 e são a "[...] coluna vertebral da sociedade em rede" (Castells; Cardoso 2005, p. 17), da mesma forma que as redes energéticas foram o pilar da organização industrial.

Nesse sentido, vive-se em uma “Sociedade da Informação e do Conhecimento” (Pereira; Silva, 2010, p. 152). No entanto, Castells; Cardoso (2005), é contrário a essa afirmação, pois no seu entender, aprendizagem e investigação sempre foram pontos centrais em toda organização coletiva até então existente. É fato que a humanidade está sempre evoluindo e em busca de inovação.

Com advento da pandemia do Covid-19, provocada pelo novo coronavírus (Sars-Cov 2), decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 11 de março de 2020¹, inicia-se uma série de mudanças nas rotinas trabalhistas em decorrência da necessidade de isolamento populacional para a contenção do vírus. No Brasil, é reconhecido o estado de calamidade pública por meio do Decreto Legislativo Nº 6, de 18 de março de 2020², dando-se início a protocolos de medidas de restrições impostas por governos estaduais, como o Distanciamento Social Ampliado (DAS) e o Distanciamento Social Seletivo (DSS), caracterizando-se estes com o fechamento total e parcial de atividades comerciais e de prestação de serviços públicos³.

Com isso, inicia-se a corrida tecnológica, onde as iniciativas públicas e privadas buscam revolucionar seu aparato digital, iniciando ou aprimorando a prestação de serviços à distância.

Esse cenário, marcado pela crescente adoção de novas tecnologias e pela ampliação das formas de comunicação, tem propiciado a atividade profissional com mais produtividade e eficiência, além de oportunizar a realização das tarefas à distância, permitindo que o trabalhador atue em qualquer tempo e lugar. Mas, para além dos benefícios que o uso das TICs proporciona,

¹ Ver Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 17 jul. 2022.

² Ver Planalto.gov.br. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

³ Regras relativas às medidas temporárias para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus, conforme previsto na Lei Federal nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: https://www.sefaz.pe.gov.br/Legislacao/Tributaria/Documents/Legislacao/Decretos/2020/Dec49055_2020orig.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

evidencia-se a exposição excessiva à conectividade digital, gerando novos desafios para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

A disponibilidade estendida, impulsionada pela hiperconectividade, tem posto uma linha tênue entre a vida profissional e esfera privada, resultando em sobrecarga de trabalho, exaustão, estresse e conflitos interpessoais.

Nesse contexto, surge a necessidade de implementar políticas públicas que assegurem proteção jurídica à desconexão digital, um conceito que vem ganhando relevância na comunidade internacional (Weber; Adăscăliței, 2023). O direito à desconexão refere-se à prerrogativa de o trabalhador se desligar completamente das atividades profissionais fora do horário de expediente, sem sofrer prejuízos ou represálias ou, no dizer de Souto Maior (2003), garantia ao não-trabalho.

Para Harff (2017) o direito à desconexão é a garantia de que os funcionários possam gozar do tempo dedicado ao lazer, ao convívio familiar e à educação, sem ser importunado pelo empregador. Não se trata apenas de não trabalhar no período de descanso ou de horas suplementares, mas de políticas públicas direcionadas à preservação do descanso e da saúde dos empregados, especialmente em um ambiente de trabalho que exige alto grau de comprometimento e disponibilidade, como é o caso do serviço público prestado à sociedade.

Inicialmente, este estudo pretendia abordar o tema da desconexão no regime híbrido de trabalho. No entanto, no decorrer da análise, percebeu-se que a garantia de descanso digital vai além dos teletrabalhadores, alcançando a todos que utilizam as TICs para o exercício de suas atividades profissionais, fazendo uso de notebooks, computadores, smartphones, tablets, entre outros dispositivos. Dessa forma, viu-se a necessidade de alargar a pesquisa para tratar do direito ao desligamento digital aplicável a todos os servidores do TRT6.

Questiona-se: como a hiperconectividade afeta a saúde física e mental dos servidores do TRT6? Frente a isso, o presente estudo tem como objetivo diagnosticar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do TRT6, considerando as particularidades do ambiente de trabalho no setor público.

De modo a alicerçar a argumentação aqui apresentada e alcançar o objetivo geral do estudo, busca-se revisar a literatura sobre hiperconectividade e seus impactos nas condições psicofísicas e o direito ao desligamento digital, estabelecendo uma relação dialógica com as entrevistas semiestruturadas realizadas com os servidores do TRT6. Não obstante, pretende-se analisar como esses funcionários percebem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, considerando a ausência de norma regulamentadora sobre pausa tecnológica. Para além disso,

examinar a eficácia das medidas atuais do TRT6 para assegurar o direito ao descanso e propõe-se, ao término das observações e análises, recomendações para a implementação de políticas públicas de desconexão digital na instituição.

Para compreender essa problemática, faz-se necessário analisar a relevância social e científica do tema, além de explorar as abordagens teóricas e metodológicas adotadas na pesquisa. O estudo é relevante por abordar políticas públicas de desconexão digital no âmbito laboral, a fim de resguardar a saúde física e mental dos servidores, propiciando melhor qualidade de vida e maior produtividade.

O tema "Desconexão Digital" é de grande relevância social no contexto atual, onde os recursos tecnológicos estão presentes em quase todos os aspectos da vida pessoal e profissional. Acontece que a disponibilidade digital constante, impulsionada pelo avanço das TICs, pela expectativa de resposta imediata e, na ausência de políticas de direito à pausas tecnológicas, aumenta os níveis de estresse e ansiedade, afetando diretamente a saúde física e mental dos servidores, e interfere na vida pessoal. Para além disso, o excesso de demandas fora do expediente leva a uma sobrecarga de trabalho, resultando em menor tempo de descanso e maior risco de *burnout*.⁴

No âmbito profissional, a pesquisa, em forma de estudo de caso, oferece uma visão detalhada e contextualizada dos efeitos da hiperconectividade sobre as condições psicofísicas dos servidores, além de fornecer uma base teórica e empírica ao destacar os potenciais benefícios da desconexão digital, propondo ações e estratégias para colocar limites no uso dos recursos tecnológicos e delimitar o espaço trabalho x casa. Acredita-se que, desta forma, haja uma maior harmonia entre trabalho e vida privada, aumento da satisfação do trabalhador e maior produtividade.

A motivação pessoal para a escolha deste tema decorre da vivência no TRT6 como funcionária, onde a constante exigência por disponibilidade estendida se consolidou como uma situação recorrente entre os servidores, principalmente com o aumento do uso das tecnologias, a exemplo do processo que era físico e passou a ser eletrônico. O aumento das responsabilidades e expectativas por respostas rápidas, exacerbados pela falta de uma política clara de desconexão digital, gera preocupações com os impactos dessa realidade na saúde mental e no bem-estar dos funcionários. Esse cenário evidencia a urgência de se compreender os impactos da hiperconectividade e de estruturar mecanismos que evitem demandas fora do expediente, salvo em situações realmente excepcionais.

⁴ CID Z73.0 – Síndrome do Esgotamento Profissional

A contribuição acadêmica deste estudo é igualmente significativa, especialmente para o campo das Políticas Públicas. A pesquisa sobre desconexão digital no contexto do serviço público ainda é relativamente nova, e há uma necessidade urgente de aprofundar o conhecimento sobre os seus impactos na saúde dos trabalhadores. Esta análise propõe preencher essa lacuna importante na literatura, ao avaliar como a hiperconectividade afeta diretamente o bem-estar geral dos servidores públicos do TRT6.

O direito à desconexão se insere nas políticas públicas como uma garantia fundamental que necessita ser normatizada para que seja tutelável juridicamente, caso desrespeitado. Os trabalhadores hipossuficientes e hiperconectados necessitam de uma tutela específica de direito ao descanso digital (Arruda, 2023).

Tendo em vista o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental, e a invasão na esfera particular do servidor, há dois problemas que precisam ser enfrentados pela Administração Pública, qual seja: 1) o excesso de conexão e 2) limites entre trabalho e vida privada. Espera-se o crescente diálogo entre os atores, a fim de que sejam realizadas campanhas de conscientização e norma regulamentadora voltadas para a necessidade de controle e disciplina quanto ao uso das TICs, evidenciando o direito de o servidor não ser “importunado” por demandas laborais em seu período de descanso.

A presente pesquisa fundamenta-se em uma revisão da literatura acadêmica, que evidencia os impactos da hiperconectividade na saúde dos trabalhadores e no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Além disso, foram analisados os principais fatores que impulsionaram a expansão das TICs e as transformações no mundo laboral decorrentes desse fenômeno. Essas discussões fornecem o suporte teórico necessário para a construção do referencial teórico, que será apresentado no próximo capítulo, onde serão explorados os conceitos-chave e as principais abordagens sobre o direito à desconexão e suas implicações para a formulação de políticas públicas.

2 Referencial Teórico

A hiperconectividade e seus impactos na saúde dos empregados tem se tornado um tema central nos debates sobre relações de trabalho e formulação de políticas públicas. O avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação revolucionou a dinâmica laboral, proporcionando maior flexibilidade e eficiência, mas também introduziu desafios como a extensão da jornada e a dificuldade de desconexão digital.

Diante desse cenário, o presente capítulo tem como objetivo fundamentar teoricamente a pesquisa, explorando conceitos essenciais para a compreensão do direito à desconexão digital e sua importância na preservação da saúde física e mental dos trabalhadores. Para isso, é realizada uma abordagem sobre a evolução das TICs, evidenciando seus aspectos positivos e negativos, e as transformações nas relações laborais.

Ademais, são analisados os conceitos de conectividade e hiperconectividade, destacando a necessidade de estabelecer limites no uso das TICs e a importância da desconexão digital como estratégia de preservação do bem-estar dos profissionais. Por fim, este capítulo busca compreender as bases teóricas que sustentam a formulação de políticas públicas voltadas à regulamentação da desconexão digital, não olvidando o olhar interseccional.

2.1 Uma Breve História da Evolução das Tecnologias de Informação e Comunicação

Antes de adentrar a história das TICs, é importante traçar algumas considerações autênticas que antecederam e que foram o fundamento do que hoje se conhece como a quarta revolução industrial.

Até o século XVIII, a força de trabalho era majoritariamente braçal, com o cultivo da agricultura. Na metade desse ciclo, houve a substituição do labor braçal para o impulsionamento mecânico e, em seguida, para a construção de ferrovias e invenção das máquinas a vapor, dando-se início à primeira insurreição industrial. A segunda revolução é marcada pela criação da eletricidade e pela linha de montagem, já no final do século XIX e início do XX.

Ainda no era XX, teve a terceira revolta manufatureira, impulsionada pela computação e seus derivados. Já no início do século XXI, inicia-se a quarta sedição fabril, ou revolução 4.0, com a criação da internet móvel, sensores, inteligência artificial, smartphones, tablets, notebooks, onde todas essas tecnologias podem trabalhar igual ou até mais eficiente que um computador, mas em tamanhos muito menores e com mais armazenamentos, sendo capazes de transmitir conhecimento a qualquer momento. São chamados os equipamentos utilitários e de uso portátil.

Nas lições de Castells (2010), algumas tecnologias de informação e comunicação de grande importância são criadas no século XIX, como o telefone em 1876, por Alexander Graham Bell e o rádio em 1898, por Guglielmo Marconi. Em 1930 é inventado o computador analógico, por Vannevar Bush. No entanto, após a Segunda Guerra Mundial, é desenvolvido o computador com sistema eletrônico programável, sendo chamado de *Electronic Numerical Integrator and Computer* (ENIAC) e o transistor (1947), sendo este fundamental para o

desenvolvimento de componentes eletrônicos. Essas são consideradas as maiores invenções tecnológicas do século XX.

As TICs têm início nas décadas de 1960 e 1970, quando se inicia a revolução tecnológica, com importantes avanços na microeletrônica, computação e microprocessadores (Castells, 2010). Os circuitos integrados e microprocessadores, aliados à eficiência dos dispositivos eletrônicos, tornam a computação mais eficiente.

Nessa mesma época, inicia-se a transmissão em rede, onde é possível a interligação entre diferentes computadores, dando-se início à troca de informações e comunicações em grande escala. A primeira rede de transmissão de comunicação foi criada na década de 60 pela comunidade acadêmica e militar, possível de se manter intacta a um ataque nuclear, sendo nomeada ARPANET (Lins, 2013). A ARPANET é precursora da internet como a conhecemos hoje, cuja expansão e popularização apenas ocorreu nos anos 90.

Leciona Castells (2010), que os anos 80 são marcados pelos microcomputadores. Anuncia que, na década de 90, há a exploração da internet e a criação da *World Wide Web*⁵ democratizando a informação para toda a sociedade, não se limitando a uso restrito, nos espaços das grandes corporações. Nessa mesma época, surgem os e-mails, fóruns de discussões on-line e, posteriormente, as redes sociais. Nos anos 2000 são inauguradas as tecnologias móveis, dando surgimento aos celulares, aos tablets e às plataformas de comunicação.

De acordo com Lins (2013), a evolução da internet é dividida em quatro períodos. No primeiro, o uso da internet é limitado a conexões realizadas em computadores de grande porte, geralmente em corporações, instituições públicas e empresas multinacionais. As conexões são realizadas por cabeamento, ligadas às linhas telefônicas.

O segundo momento é marcado pela abertura da internet para a população civil em geral, a partir de uma linha discada e um provedor de acesso, geralmente da própria empresa de telefonia. O uso da internet é limitado à troca de mensagens, murais eletrônicos e transferências de arquivos.

Três revoluções marcam o terceiro período: o acesso à banda larga; a diversificação de conteúdo, agora com imagens e áudios, não se limitando a textos, e os ambientes de encontro e jogos de rede.

A quarta e última fase, até então, é a diversificação das telas, com inovação dos smartphones. Surge também a computação em nuvem, possibilitando aos usuários o acesso aos

⁵ Tradução para o português: Rede Mundial de Computadores. Web.

seus arquivos de qualquer aparelho e lugar, seja de celulares, *tablets*, *notebooks* e televisões digitais.

Após o surgimento da internet nos Estados Unidos da América (EUA), há o interesse do Brasil em implementar a rede de transmissão de informações, ficando a cargo da Empresa Brasileira de Telecomunicações (Embratel) a missão de explorar e implementar a internet.

As motivações brasileiras são várias, como o uso para fins militares; interesse econômico, com a possibilidade de arrecadação de receitas e geração de empregos; desenvolvimento de infraestrutura para a comunidade acadêmica e, posteriormente, para o público em geral; abertura do mercado de telecomunicações para a iniciativa privada e o fenômeno da globalização, que não permite que o Brasil fique de fora das grandes conquistas e transformações sociais, possibilitando interagir com o mercado global (Carvalho, 1999).

A primeira conexão de internet no Brasil é realizada pela comunidade acadêmica, em 1988, quando há conexão com redes internacionais, a Bitnet (Carvalho, 1999). Estão investidos nessa missão o Laboratório Nacional de Computação Científica (LNCC) e a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp). Em 1991, é criado o domínio (.br) e, entre os anos 90 e 2000, a internet se populariza, alcançando grande fatia da sociedade, com a redução dos custos dos provedores.

Há a crescente busca por computadores e criação de portais nacionais, passando a ser ferramenta indispensável para a comunicação na economia, nas instituições públicas e privadas, na educação, na saúde entre outros serviços.

Hoje o mundo vive a “Internet das Coisas”, onde há comunicação direta entre os equipamentos tecnológicos, através de dispositivos eletrônicos, como sensores, eletrodomésticos digitais, smartphones, tablets, automóveis e equipamentos ligados à indústria, tudo isso sem a intervenção humana (Friess, 2016).

A revolução industrial 4.0 rompe o paradigma de tudo que já foi produzido até os dias atuais, inovando nos negócios, nas cadeias de produção, na logística, na comunicação, no trabalho, na saúde, na educação e na forma como interagimos com as sociedades globais.

Diante desse cenário, é essencial compreender do que se trata o conceito de conexão digital, que será tratado no subcapítulo 2.2.

2.2 Conexão Digital

O termo “Conexão Digital” pode ser percebido em cinco aspectos: a) rede global de informação; b) ferramenta de integração social; c) extensão da identidade; d) ferramenta de produtividade e e) disponibilidade contínua.

Como rede de informação, Castells (2010), afirma que a conexão se refere à infraestrutura digital que possibilita a transmissão de dados e informações em uma escala global, conectando indivíduos, organizações e dispositivos em tempo real. Segue afirmando que o suporte digital inclui redes de telecomunicações, fibra óptica e transmissão digital, sendo a base material que sustenta as interações sociais e econômicas na era informacional.

A conexão aproxima as pessoas, permitindo que os indivíduos interajam nas redes globais, ultrapassando as barreiras físicas em busca de interesses comuns (Boyd; Ellison, 2007). A conexão digital também é percebida como uma extensão da identidade pessoal e profissional, em vista de suas representações em perfis online e interações nas redes sociais, como enfatiza Turkle (2011).

Como ferramenta de produtividade, as tecnologias de conexão digital permitem um engajamento eficiente entre as equipes, por meio da eliminação de barreiras físicas e temporais (Kietzmann *et al.*, 2011).

Na concepção de disponibilidade estendida, a conexão é percebida como uma forma de manter os profissionais constantemente acessíveis e continuamente conectados aos fluxos de comunicação de suas equipes e organizações (Mazmanian; Orlikowski; Yates, 2013).

Dessa forma é essencial compreender tanto os aspectos positivos quanto os aspectos negativos das TICs, analisando seu impacto nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores.

2.3 Aspectos Positivos das Tecnologias de Informação e Comunicação

As TICs possuem muita proeminência no mundo contemporâneo, estando presente na economia, no trabalho, na saúde, nas relações sociais, na educação, na ciência e em outros segmentos.

Visando o aspecto social dos indivíduos, Pedemont (2012), em revisão à obra “*Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*” (Turkle, 2011), indica como pontos positivos das TICs a conexão e o acesso à informação, propiciando com que as pessoas se conectem e busquem conhecimentos, independentemente da distância, além de difundir a comunicação e troca de ideias entre indivíduos e grupos.

Ainda de acordo com Pedmont (2012), os jovens podem experimentar a individualidade, permitindo o uso de avatares através de jogos em ambiente virtual, oportunizando testar diferentes aspectos de sua identidade, facilitando a interação com outros jovens. Há a possibilidade de uso de robôs sociais, através da robótica, como forma de oferecer companhia e distração a pessoas com limitações, como idosos, deficientes e indivíduos hospitalizados. Também facilita a socialização, especialmente para o público juvenil, que tem preferência por se comunicar por mensagens de texto e através de redes sociais.

As tecnologias da informação e comunicação trazem os benefícios de trabalhar à distância, as comunicações instantâneas possibilitam as mulheres poderem trabalhar em casa, passando mais tempo com os filhos, sem perderem o emprego (Turkle, 2011).

Os fatores positivos das TICs também podem ser encontrados na relação entre governo, mercado e cidadão, com o aumento da eficiência nos processos administrativos e operacionais, nos setores públicos e privados; na comunicação, melhorando as relações interpessoais e na troca de informações mais célere.

Prosseguindo na análise do trio governo, mercado e cidadão, de acordo com as lições de (Castells; Cardoso, 2005), observam-se avanços na transparência e no acesso à informação, especialmente na administração pública, com visualização de dados institucionais de interesse coletivo, fortalecendo a confiança nas ações governamentais. Destacam-se ainda o estímulo à criação de conhecimento e inovação por meio da colaboração entre profissionais e cidadãos na resolução de problemas comunitários, reduzindo a burocracia na formulação de políticas públicas. A interconexão global também se intensifica, com o uso de tecnologias que aproximam países e promovem redes de cooperação internacional, inclusive para enfrentar desafios locais. Por fim, nota-se maior participação cidadã nos processos democráticos e na formação de comunidades em escala global.

Projetos como as “cidades digitais” com funcionamento em Portugal, que têm por finalidade o aumento das tecnologias da informação e comunicação para melhorar a qualidade de vida dos cidadãos e projetar as economias locais (Castells; Cardoso, 2005).

Nos estudos de Kanwal; Isha (2022, p. 3), dizem que a Revolução Industrial 4.0 inovam as organizações com tecnologias, como “[...] sistemas ciberfísicos com a Internet das Coisas, robótica e inteligência artificial, big data e computação em nuvem”⁶.

Na esfera laboral, os aludidos autores afirmam que a tecnologia traz ganhos para

⁶ Citação original: “[...] *cyberphysical systems with the Internet of Things, robotics and artificial intelligence, big data, and cloud computing*” (Kanwal; Isha, 2022, p. 3).

empregados e empregadores, exemplificando a comunicação mais eficiente, na forma horizontal e vertical, e entre funcionários e clientes; o acesso à informação em tempo real, o que se dá através de e-mails, telefonemas, mensagens instantâneas; o comprometimento dos empregados em estar sempre à disposição, através dos recursos tecnológicos e em contato com a equipe; a flexibilidade no trabalho, permitindo que os colaboradores executem atividades remota, quebrando as barreiras físicas e temporais.

Também se observa grande avanço tecnológico na ciência, através do sequencial genético; da nanotecnologia; das energias renováveis e da computação quântica (Schwab, 2019).

O aumento da competitividade, muito fruto da redução dos preços de mercado, permite com que as pessoas consumam mais com menor preço. Tem-se o exemplo de carros por aplicativos onde os passageiros negociam o preço da corrida; o custo com os provedores de internet é cada vez mais atrativo; vendas de utilitários e vestuários através de redes sociais e sites, possibilitando menores custos com a manutenção de lojas físicas, o que possibilita passar para o consumidor final produtos com valores mais acessíveis.

No entanto, esses avanços não ocorrem sem desafios. A hiperconectividade e a sobrecarga digital têm afetado diretamente a saúde dos trabalhadores, tornando fundamental a análise dos aspectos nocivos das TICs.

2.4 Aspectos Negativos das Tecnologias de Informação e Comunicação

Para além dos pontos positivos apontados pela literatura, é necessário relatar os aspectos negativos das TICs. A sociedade encontra-se intrinsecamente incorporada ao mundo digital, de forma a ter dificuldades de se manter distante de seus dispositivos eletrônicos, assumindo uma relação quase “hipnótica”, devido à dependência de estar sempre ativa para responder a mensagens instantâneas, atender a ligações, estar online nas redes sociais etc., ou seja, ser responsiva de forma quase imediata.

Os efeitos negativos das TICs podem ser encontrados nas interfaces trabalho-família e família-trabalho, em razão de não haver limites definidos entre vida profissional e privada, resultando em riscos psicossociais; estresse e ansiedade (Kanwal; Isha, 2022).

Relatam Castells; Cardoso (2005), que as empresas trocam funcionários especializados por mão de obra mais barata, utilizando-se da automação de tarefas e codificação de informações para diminuir a variância, provocando o estreitamento do mercado de trabalho.

O impacto no mundo laboral é uma realidade e abrange todos os setores e ocupações. Há profissões que são beneficiadas e até mesmo podem coexistir numa simbiose de

informações, como médicos, psicólogos, enfermeiros. Outros trabalhadores necessitam de se adequar, de se atualizar, fazer novos cursos para se manterem ativos na nova remodelagem do mercado de trabalho. Outras áreas ocupacionais sofrem desgastes e até mesmo a substituição da mão de obra pela automação. Nesses casos, são aqueles ofícios que envolvem trabalhos repetitivos, sem necessidade de muito conhecimento humano para a execução das tarefas.

Afirma Schwab (2019, p. 56) “[...] o emprego crescerá em relação a ocupações e cargos criativos e cognitivos de altos salários e em relação às ocupações manuais de baixos salários; mas irá diminuir consideravelmente em relação aos trabalhos repetitivos e rotineiros”.

Ainda de acordo com Schwab (2019), há profissões mais e menos propensas à automação. As que serão mais prejudicadas com a inovação tecnológica são operadores de telemarketing; responsável por cálculos fiscais; seguradoras; árbitros, profissionais desportivos; secretários jurídicos; hosts e hostesses de restaurantes, *lounges* e cafés; corretores de imóveis; mão de obra agrícola; secretários e assistentes administrativos. As profissões menos predispostas à automação, de acordo com o aludido autor são: assistentes sociais; coreógrafos; médicos e cirurgiões; psicólogos; gerentes de recursos humanos; técnicos da informação; antropólogos e arqueólogos; engenheiros marinhos e arquitetos navais; gerentes de vendas e diretores.

Para além das profissões que correrão o risco de automação, sobreleva-se a importância do impacto sobre o aspecto do gênero. As mulheres sofrem discriminação histórica no mercado de trabalho, apesar do grande avanço na conquista dos seus direitos. O fato é que muitas delas ainda trabalham na informalidade, em empregos de baixa renda e de baixa escolaridade (Paula *et al.*, 2024). Diante dessas características do mercado de trabalho precário da ala feminina, com a revolução 4.0 esse impacto negativo pode ser mais visível, importando num grande declínio do emprego.

Há também que se considerar a possibilidade de que outras profissões mais qualificadas e mais bem pagas surjam, principalmente na área da tecnologia da informação e inteligência artificial. Nesse cenário, pode surgir “[...] um mercado de trabalho cada vez mais segregado em segmentos de baixa competência/baixo salário e alta em competência/alto salário” (Schwab, 2019, p. 64), aumentando as desigualdades sociais.

As relações humanas também são afetadas, como preceitua Carvalho (2019, p. 17) “[...] Se virmos a outra face da moeda, existe maior interatividade entre os utilizadores dos meios tecnológicos, porém, pessoalmente, há uma menor interatividade entre os indivíduos, há um aumento do sedentarismo e existe o claro problema da hiperconectividade”.

O uso excessivo das TICs tem gerado problemas como estresse, fadiga mental e dificuldades de desconexão, tornando cada vez mais tênue a separação entre vida profissional e pessoal. Além disso, a disponibilidade contínua cria uma expectativa de resposta imediata, contribuindo para o aumento da jornada de trabalho e a redução do tempo de descanso.

Esses impactos foram potencializados durante a pandemia da COVID-19, que acelerou a adoção do teletrabalho e intensificou a exposição dos trabalhadores às novas tecnologias que surgem a cada dia. A próxima seção aborda essa transição e os desafios enfrentados pelos que dependem de ferramentas digitais.

2.5 Pandemia da Covid-19 e o Crescimento Exponencial das TICs - Ponto de Inflexão

No início do ano de 2020 a humanidade foi pega de surpresa com o avanço do novo coronavírus (Sars-Cov-2), de proporção global, sendo decretada a pandemia da Covid-19 pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020⁷.

A crise sanitária criou um pânico mundial até então inexistente na sociedade contemporânea. As pessoas tiveram que conviver com o medo de adoecer, de perder alguém querido pela doença provocada pelo vírus desconhecido, da incerteza de dias melhores, da espera de uma vacina eficaz.

Nesse cenário, as organizações públicas e privadas reinventaram-se para que suas atividades não fossem paralisadas de forma integral e por prazo indeterminado, afetando de forma profunda os cidadãos e os trabalhadores. Assim, deu-se início a uma corrida tecnológica para a manutenção dos serviços e empregos, o que provocou o crescimento e o uso acelerado das tecnologias informacionais durante o período pandêmico.

A pandemia da Covid-19 foi o ponto de inflexão para o crescimento e o uso exponencial das TICs. Ressalta-se que algumas outras variáveis são consideradas para a sua evolução, como as condições econômicas e aspectos sociais, mas a crise pandêmica foi o ápice para uma mudança radical no desenvolvimento tecnológico (Fontgalland Filho; Fontgalland, 2021).

Em termos mundiais, de acordo com o *Global Innovation Index* elaborado por Jewell (2021), apesar do investimento em inovação ter alcançado índices extremos antes da crise sanitária mundial, em 2019 o crescimento com Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) cresceu 8,5%, isso inclui a produção científica, registros de Propriedade Intelectual (PI) e negócios de capital de riscos. O estudo revela que o registro de patentes internacionais em 2020 teve um

⁷ Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 17 jul. 2022.

recorde histórico, sendo 3,5% atribuído à tecnologia médica, produtos farmacêuticos e biotecnologia.

Para além das inovações em P&D, as empresas de *software* e tecnologia da informação e comunicação, *hardware* e equipamentos elétricos, para conter a pandemia da Covid-19 e suas consequências, ampliaram significativamente seus investimentos. Contrariamente, empresas que dependiam de atividades presenciais, a exemplo do segmento de transportes e viagens, foram fortemente atingidas pela crise sanitária de proporções globais.

O acesso à *web* em termos globais também cresceu durante e após o período pandêmico. É o que revela o *Digital Progress and Trends Report (2023)*, do *World Bank*. A população de usuários com acesso à rede mundial de computadores cresceu 6% (500 milhões de pessoas), em 2020. Em 2022, o número de usuários de internet chegou a 5,3 bilhões, o que corresponde a dois terços da população global, representando um salto exponencial.

Ainda de acordo com o relatório, foi registrado um aumento significativo nas plataformas de negócios, educação, finanças, medicina, saúde, compras, trabalho remoto e telemedicina. Os aplicativos de comunicação e comércio foram os que mais cresceram, a exemplo de *softwares* de videoconferência e comunicação empresarial, como o Zoom, de compras comerciais, produtos e serviços, a exemplo da Amazon e plataformas de contratação e rede profissional (LinkedIn), pontuando mais de 300 milhões de *download* em 2020, sendo 75% a mais que em janeiro de 2019.

Cerca de 16% das empresas de pequeno e grande porte investiram em tecnologias durante a primeira fase da pandemia (de abril a agosto de 2020), tendo aumentado para 26% na segunda etapa, de setembro de 2020 a junho de 2021. Por fim, já no estágio final da crise sanitária (de julho de 2021 a dezembro de 2022) essa participação era de 33%.

No cenário brasileiro, a pesquisa realizada pelo Comitê Gestor da Internet do Brasil (CGI.br) em 2021 e lançada pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br), sobre o crescimento do acesso à internet por domicílio durante a pandemia, observou-se um aumento de lares com acesso à internet de 12 pontos percentuais em relação a 2019.

Isso significa que em 2020 contava-se com o percentual de 83% de residências com internet e em 2019 com 76%. Esse aumento durante o período pandêmico demonstra a necessidade de acesso à internet não só em decorrência do isolamento social, o que levou pessoas a se comunicarem de modo virtual, mas também muito se deve pela migração do trabalho presencial para o *home office* e das atividades escolares para os lares.

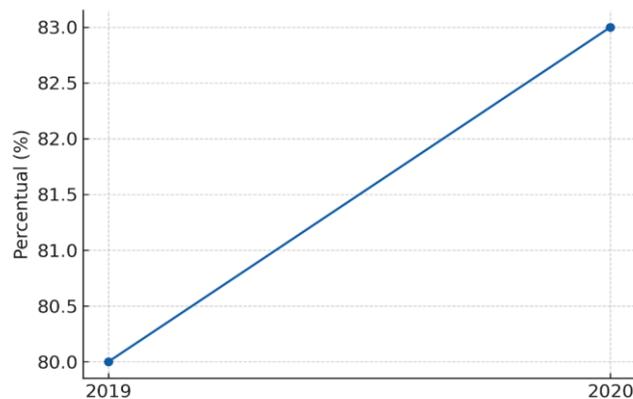
O aumento de domicílios com acesso à internet se deu em todas as camadas sociais em 2020, apresentando um acréscimo de 91% para a classe C e de 65% para os níveis sociais D e E, em comparação com o ano de 2019, que pontuou 80% e 50%, respectivamente.

A utilização de dispositivos como computadores, *notebooks* e *tablets* também teve um crescimento durante a pandemia do Covid-19, num percentual de 39% em 2019 para 45% em 2020, revertendo o declínio constatado em pesquisas anteriores.

O estudo também apurou o percentual de usuários da internet no comparativo de 2019 para 2020. Foi constatado um aumento de 34% para 50%, entre pessoas com mais de 60 anos; de 60% para 73% entre os alunos do Ensino Fundamental, o que se deve em larga escala à implementação de aulas remotas. Entre as mulheres houve um aumento de 73% para 85% e nas classes D e E de 57% para 67%.

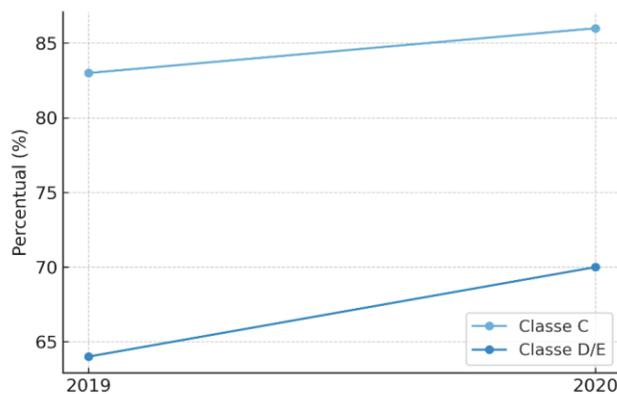
Para fins de visualização dos dados estatísticos de acesso à internet nos anos de 2019-2020, veja-se os Gráficos 1, 2, 3, e 4.

Gráfico 1 - Percentual de Domicílios com acesso à internet (2019-2020)

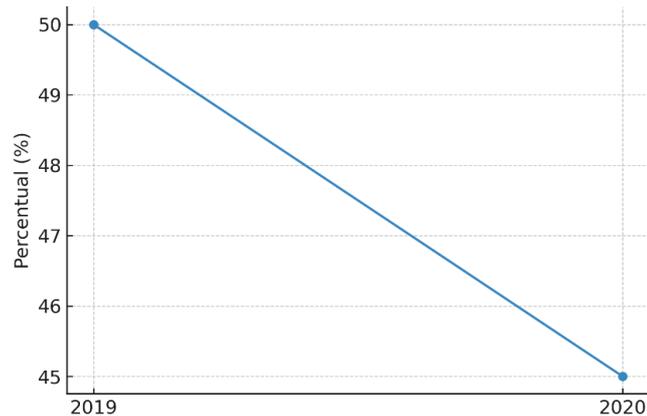


Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir dos dados do Comitê Gestor da Internet do Brasil (CGI.br) em 2021.

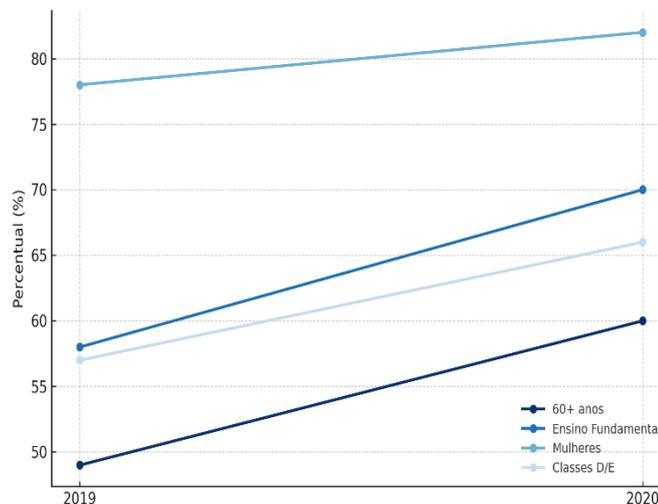
Gráfico 2 - Percentual de acesso à internet por Classe Social (2019-2020)



Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir dos dados do Comitê Gestor da Internet do Brasil (CGI.br) em 2021.

Gráfico 3 - Percentual do uso de dispositivos para acesso à internet (2019-2020)

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir dos dados do Comitê Gestor da Internet do Brasil (CGI.br) em 2021.

Gráfico 4 - Percentual de usuários da internet (2019-2020)

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir dos dados do Comitê Gestor da Internet do Brasil (CGI.br) em 2021.

Com início do protocolo de vacinação e percorrendo para o final da pandemia da Covid-19, houve tendência à diminuição do uso de soluções digitais pelas empresas, mas, ainda assim, permanecem em altos patamares (*Digital Progress and Trends Report, 2023*).

Dessa forma, com o retorno às atividades presenciais e a manutenção do trabalho remoto, muitas organizações passam a adotar modelos híbridos de trabalho, combinando períodos presenciais e remotos. Para compreender essas novas configurações, é necessário explorar os conceitos de teletrabalho e suas variações.

2.6 Novas Configurações de Trabalho

A pandemia da COVID-19 provocou uma reestruturação profunda nas formas de organização no mundo laboral, acelerando a adoção de modalidades mais flexíveis, como o

teletrabalho, o trabalho remoto e o modelo híbrido. O isolamento social forçou empresas e instituições públicas a implementarem novas soluções digitais para garantir a continuidade das atividades, promovendo o uso intensificado das TICs. No entanto, a partir da flexibilização das medidas sanitárias, surgiram questionamentos sobre a permanência dessas novas configurações e seus impactos no equilíbrio entre atividade profissional e vida pessoal.

Nesse contexto, torna-se essencial analisar as implicações do teletrabalho e suas variações no cenário pós-pandemia.

2.6.1 Teletrabalho

No Brasil, foi reconhecido o estado de calamidade pública por meio do Decreto legislativo Nº 6, de 18 de março de 2020, determinando medidas de restrição para o enfrentamento do novo coronavírus, como o fechamento das atividades públicas e privadas, o *lockdown*, o distanciamento social, uso de máscaras, álcool gel, além do “ficar em casa”.

Permaneciam em atividade, de forma restrita, os serviços considerados essenciais, tais como hospitais, farmácias, supermercados, postos de combustíveis, dentre outras ocupações necessárias⁸.

Nessa conjuntura, várias empresas incrementaram a estratégia organizacional, a fim de manter a competitividade, com inovação na gestão de pessoas, flexibilidade e autonomia dos empregados (Santos; Costa 2022). Dentre as várias estratégias utilizadas nesse período, houve a necessidade de as corporações e instituições públicas implementarem novas políticas de segurança da informação e normas internas para que o teletrabalho fosse adotado de forma eficaz (Losekann; Mourão, 2020).

O registro mais remoto de teletrabalho deu-se em 1950 em empresas de produção industrial, nos setores de vestuários, nas indústrias têxtil e de calçados. A partir dos anos 1970, foi estendido para outros nichos, como embalagem e montagem de eletroeletrônicos, bebidas, plásticos, cosméticos, entre outros segmentos (Coneglian, 2020). Na década de 1990, com a popularização dos computadores e provedores de internet, algumas entidades empresariais, especialmente as de tecnologia, já utilizavam o teletrabalho, a exemplo da firma estadunidense Cisco (Neeley, 2021).

⁸ Sistematiza as regras relativas às medidas temporárias para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus, conforme previsto na Lei Federal nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: https://www.sefaz.pe.gov.br/Legislacao/Tributaria/Documents/Legislacao/Decretos/2020/Dec49055_2020orig.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.

O teletrabalho foi regulamentado no Brasil pela Lei nº 13.467, de 2017, que inclui o Capítulo II-A (DO TELETRABALHO) na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conceituando o teletrabalho no Art. 75-B, como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de informação e de comunicação que não se constituam como trabalho externo.

Portanto, apesar de não ser uma novidade no mundo laboral, durante a pandemia da Covid-19 o teletrabalho passa a ser uma regra (Losekann; Mourão, 2020), como opção viável para a continuidade das atividades empresariais, serviços públicos e manutenção dos empregos, frente à realidade apresentada. Assim, o trabalho mediado por tecnologias e suas variações surgem como alternativa ao modelo de organização por produção (Silva, 2018).

Durante o período pandêmico foi editada a Medida Provisória (MP) 927, de 22 de março de 2020, como medida de enfrentamento ao estado de calamidade pública, autorizando o empregador a alterar o modelo de atividade presencial para o teletrabalho, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio de registro no contrato individual de trabalho (Art. 4º). Isso deu mais flexibilidade aos patrões para colocarem seus empregados em regime de teletrabalho, sem a burocracia de autorizações. A MP nº 927 teve sua vigência encerrada em 19 de julho de 2020, por Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 92, 2020.

Após o período pandêmico é editada a MP nº 1108, de 25 de março de 2022, dispendo sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera artigos da CLT que tratam do teletrabalho⁹. A MP em comento é convertida na Lei nº 14.442, de 5 de setembro de 2022, e o Art. 75-B, *caput* da CLT passa a conceituar o teletrabalho como “[...] 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” (Brasil, 2022).

Também fica estabelecida no Art. 75-C, *caput* da CLT a necessidade de constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho a modalidade teletrabalho, o que deve ser precedido de acordo individual entre as partes.

O teletrabalho não pode ser confundido com o trabalho externo, cujas atividades são incompatíveis com o controle de jornada, como os gerentes que exercem cargo de gestão, aos quais se equiparam a diretores e chefes de departamento ou filial (Art. 62, II, da CLT). Sobre

⁹ §2º do Art. 457. Art. 62, III. Art. 75-B. art. 75-C, *caput* e §3º. Art. 75-F.

os altos empregados, será melhor detalhado quando do estudo das Políticas Públicas e o Direito à Desconexão - Um Olhar Interseccional, no subcapítulo 2.15.2. Ainda, com relação aos teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa, também não são submetidos ao controle de jornada de trabalho, *ex vi*, Art. 62, III, da CLT.

Para Delgado (2019), o teletrabalho pode ser executado em qualquer lugar, com a utilização de equipamentos eletrônicos como, informática, internet, telefonia celular, entre outros aparelhos telemáticos. De acordo com Fontana (2021, p. 1164), “O teletrabalho mantém um vínculo síncrono ou assíncrono de dados com o empregador, sempre mediado por um instrumento tecnológico executado por meio de uma rede de dados”.

Nem todo trabalho tem a possibilidade de ser exercido remotamente. É o caso de serviços braçais na linha de produção de fábricas e indústrias, médicos plantonistas, enfermeiros, técnicos de enfermagem, dentistas ou bombeiros. Contrariamente, atividades essencialmente técnicas, artísticas, analíticas, de gestão ou correlatas prescindem da presença do funcionário na empresa, por serem mediadas pelo uso de computadores e redes de dados (Fontana, 2021).

Observa Schneider; Sugahara; Silva (2021) que a pandemia transformou o teletrabalho em modalidade obrigatória para muitas empresas no Brasil, e isso se deve às ações afirmativas motivadas pela extinta MP 927/2020. Teve-se que passar pela experiência da Covid-19 para desmistificar o teletrabalho e provocar uma mudança cultural para uma maior adoção e aceitação a padrões de horários mais flexíveis (Weber; Adăscăliței, 2023).

A cartilha Teletrabalho e *Home Office*: O trabalho do futuro chegou para ficar (Sobratt, 2020, p. 7), afirma que o “TELETRABALHO é toda modalidade intelectual, realizado à distância e fora da sede da empresa, através das tecnologias de informação e comunicação, regido por um contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação”.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), na Resolução nº 151, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais da Justiça do Trabalho (JT), define o teletrabalho como:

Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução define-se:

I – Teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências dos Órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, com a utilização de recursos tecnológicos.

I-A – Teletrabalho integral: modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do órgão com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e que compreende a

totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), o teletrabalho é o ofício realizado, total ou parcialmente, fora das instalações do empregador e com o uso de dispositivos eletrônicos pessoais, sendo uma subcategoria do trabalho remoto.

Segundo descreve Rosenfield; Alves (2011), “[...] teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs” (Rosenfield; Alves, 2011, p. 217).

Para Rocha; Amador (2018), o teletrabalho refere-se a atividades laborais realizadas com o uso de meio telemáticos, sem que o empregado tenha necessidade de se deslocar até o local da empresa, onde os resultados são apresentados.

Nota-se que, ora o teletrabalho é gênero, do qual são espécies as demais modalidade de atividades flexíveis no espaço e com o uso de aparelhos telemáticos; ora é espécie do gênero trabalho remoto. O ponto em comum é o uso de recursos tecnológicos para a execução do ofício fora da sede do empregador.

Vale destacar que não há distinção quanto à vinculação jurídica entre trabalho à distância e o realizado presencialmente, desde que estejam presentes os pressupostos da relação de emprego, como: i) a alteridade, ii) a subordinação, iii) a pessoalidade, iv) a onerosidade, e v) a não-eventualidade (Art. 2º da CLT).

Nesse sentido, dispõe o Art. 6º da CLT, *in verbis*:

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.

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 (BRASIL, 2011).

Assim, para o presente estudo, utiliza-se a conceituação legal prevista no Art. 75-B, da CLT, para o teletrabalho, sendo esse o realizado, preponderantemente, fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação. O trabalho remoto é uma espécie de teletrabalho, sendo aquele realizado, não predominantemente, fora do espaço físico da empresa.

Para uma melhor compreensão, apresentam-se as diferenças entre o teletrabalho e o trabalho remoto, de acordo com o que resta previsto na CLT, Art. 75-B, como se observa no Quadro 1, abaixo:

Quadro 1 - Conceitos essenciais para a diferenciação entre Teletrabalho e Trabalho Remoto

CLT	Teletrabalho	Trabalho Remoto
Conceito	É o trabalho realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que não se configura como trabalho externo.	Trabalho realizado não predominantemente fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias da informação e comunicação.
Regulamentação	Art. 75-A a Art. 75-E	Regra geral prevista no Art. 75-B
Uso das TICs	Obrigatório	Obrigatório
Controle de Jornada	Se o trabalho for realizado por produção ou tarefa, não há controle de jornada. Se a jornada for igual a do trabalhador presencial, aplica-se o controle de jornada	Há controle de jornada quando a jornada é igual à do trabalhador presencial
Formalização	Contrato individual	Não há obrigatoriedade de constar em contrato individual

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir de Santini (2025, s/p).

Conclui-se das lições de Rosenfield; Alves (2011, p. 216), que há seis categorias de teletrabalho, são elas:

Quadro 2 - Categorias do Teletrabalho segundo Rosenfield, Alves (2011)

Modalidades de Teletrabalho	
Trabalho em domicílio	<i>small office - home office - SOHO</i>
Trabalho em escritório satélite	extensões automatizadas de uma empresa central
Telecentros ou Telecottages	estabelecimentos normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem suporte de trabalho a empregados de uma ou várias organizações telemáticas e clientes remotos
Trabalho móvel	é aquele realizado fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente)
Empresas remotas ou Off-Shore	call centers ou teles serviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de tele-serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho off-shore
Trabalho informal ou teletrabalho misto	é o arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa
Trabalho em domicílio	<i>small office - home office - SOHO</i>

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, tomando por base a obra de Rosenfield, Alves (2011, p. 216).

Já o trabalho remoto tem como subespécie o trabalho híbrido, que é o realizado alternadamente em dias presencial e remoto, podendo as atividades serem realizadas na residência do empregado, em espaços compartilhados (*coworking*) ou em qualquer outro local, desde que faça uso de aparelhos telemáticos. O trabalho executado na residência do empregado, com o uso das TICs, é chamado de *home office*.

Dito isto, passa-se a analisar o *home office* e o trabalho híbrido, sendo, atualmente, as modalidades mais usuais no âmbito laboral.

2.6.2 Home Office

Essa modalidade de trabalho ficou mais conhecida no período pandêmico, posto que antes desse evento quase não se ouvia falar em *home office* no Brasil. Havia outras espécies de trabalho em domicílio, comumente utilizadas para funções laborativas manufatureiras e artesanais como “[...] as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc” (Delgado, 2019, p. 1.068).

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt, 2020, p. 7), *home office* é conceituado como:

[...] uma das modalidades do Teletrabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (computadores, tablets ou smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral.

Relevante citar alguns conceitos, de acordo com a literatura. O *home office* é executado na residência do empregado em favor da parte empregadora (Calcini; Andrade, 2020). De acordo com Bridi *et al* (2020) o *home office* é o serviço realizado em casa, através de tecnologias da informação, com o uso de computadores, notebooks, tablets e smartphones com conexão pela Internet. Para Delgado (2019), o *home office* é o novo trabalho no domicílio, com o uso de sistemas telemáticos.

Durante o período da pandemia da Covid-19, “[...] O *home office* foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas” (Losekann; Mourão, 2020, p. 74). Os empregadores adotaram o *home office* como forma de manter as atividades no período de *lockdown* (isolamento social total), mantendo os funcionários exercendo suas atividades em casa, com o uso de recursos tecnológicos.

Para Costa (2020), as empresas que aderiram de imediato ao *home office* durante a pandemia do Covid-19, já eram dotadas de tecnologia. No entanto, a maior parte dos empregados e empregadores tiveram que se moldar, de forma abrupta e emergencial, à nova modalidade de trabalho, adaptando aparatos tecnológicos à rotina laboral e à vida familiar (Alves, 2022).

Para que o *home office* fosse bem executado e sem interrupções, novas tecnologias foram implementadas, a exemplo de plataformas digitais de gerenciamento informacionais em substituição ao uso de documentos financeiros físicos, programas de treinamento, adesão às reuniões por videoconferência, utilizando-se, *v.g.*, do *Zoom*, *Skype*, *Google Meet*, *Teams* e

Discord. Também foram disponibilizados equipamentos eletrônicos para que os empregados pudessem trabalhar de suas residências.

O primeiro registro normativo de trabalho realizado na casa do empregado, encontra-se no Art. 6º, da CLT, que é equiparado ao efetuado na empresa, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. Assim, reza o referido artigo: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

No entanto, o trabalho em domicílio regulamentado pelo Art. 6º, da CLT, diverge do novel *home office*, especialmente quanto ao uso de tecnologias da informação e comunicação. Assim, apesar de não ter uma regulamentação específica e não constar expressamente na CLT, o *home office* é disciplinado pelo Capítulo II-A (DO TELETRABALHO), por ser uma espécie de teletrabalho.

2.6.3 Trabalho Híbrido

Após o protocolo de imunização contra a Covid-19 em todo o país¹⁰, diminuição da transmissão do vírus e dos casos graves da doença¹¹, as medidas de isolamento foram flexibilizadas. A partir de então, houve o retorno às atividades laborais, mas não como antes, majoritariamente presencial. Surge a modalidade híbrida, sendo este o trabalho realizado alternando dias na sede da empresa e dias em casa, com o uso da tecnologia da informação, ou seja, não preponderantemente, nas dependências do empregador.

De acordo com Costa (2020), por as empresas já estarem dotadas de tecnologia, isso fez com que muitas delas adotassem o modelo híbrido de trabalho após o fim da emergência sanitária. O autor acredita que o diferencial da espécie híbrida está na possibilidade de interação entre os profissionais, oportunizando o empregado a realizar atividades presencial e remota, considerando esta variedade a mais apropriada.

Foi o que aconteceu com várias empresas, como o Banco Itaú Unibanco, Correios, Brasil Foods S.A (BRF), Caixa Econômica Federal, Bradesco, Banco do Brasil, Petrobrás, TOVS, Stefanini, Estapar, Enjoei, Locaweb e Vitacon, que empregou o modelo híbrido (Alves, 2022).

¹⁰ [s://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/vacinacao-contracovid-19-come%C3%A7a-m-todo-opais](https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/vacinacao-contracovid-19-come%C3%A7a-m-todo-opais). Acesso em: 10 jul. 2022.

¹¹ G1.Globo, 28/04/2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/vacina/noticia/2021/04/28/transmissaoda-covid-19-cai-pela-metade-com- apenas-uma-dose-das-vacinas-da-pfizer-ou-oxford-diz-estudo-ingles.ghtml>. Acesso em: 10 jul. 2022.

A AppFolio, empresa americana, adotou a modalidade híbrida como solução para manter a rotina de trabalho e a interação da equipe.

A transição que fizeram demonstra porque, quando têm escolha, muitas pessoas optam por uma versão híbrida, trabalhando remotamente de casa e indo ao escritório. Como a transição da AppFolio para o trabalho remoto ilustra, os métodos ágeis e o trabalho remoto não são incompatíveis, apesar do que possa afirmar a doutrina original. De muitas maneiras, equipes ágeis podem manter o espírito do manifesto enquanto adaptam algumas de suas práticas. Hawkins admitiu que apenas 10% a 20% do que suas equipes devem realizar em uma determinada semana são tarefas de fato colaborativas ou criativas. O resto do trabalho é individual e focado. Para sua surpresa, ele descobriu que os membros de sua equipe eram muito mais eficientes e produtivos fazendo o trabalho focado sem a distração de ter outros colegas por perto. Hawkins chegou à conclusão de que esse benefício pode superar o custo de perder as atividades colaborativas que suas equipes realizavam havia muito tempo (Neeley, 2021, p. 142-143).

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho regulamentou o trabalho híbrido, ou teletrabalho parcial, mas apenas aplicável aos servidores públicos da Justiça do Trabalho, através da Resolução 151/2015, Art. 2º, com a inclusão do inciso I-B, pela Resolução CSJT nº 293/2021, que diz: “I-B - Teletrabalho parcial: modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação”. (Incluído pela Resolução CSJT nº 293, de 21 de maio de 2021).

Na iniciativa privada, em que pese a reforma trabalhista, capitaneada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, ter incluído na CLT o Capítulo II-A (DO TELETRABALHO), naquela época ainda não se ouvia falar em trabalho híbrido.

No entanto, diante do crescimento da modalidade híbrida no país, o Art. 75-B, *caput*, passa a ter nova redação para estabelecer que o trabalho remoto é o executado não preponderantemente fora das dependências da empresa. Dessa forma, a companhia pode adotar o regime híbrido de trabalho, alternando dias no presencial e dias em casa, com ampla liberdade (Zylberstajn, 2022). O trabalho híbrido é subespécie da modalidade trabalho remoto.

Para melhor compreender as novas configurações de trabalho, faz-se necessário dimensionar o crescimento do teletrabalho após a crise sanitária global.

2.7 O Crescimento do Teletrabalho

Como já estudado em linhas pretéritas, o teletrabalho não é uma modalidade nova. Muitas empresas de vários segmentos já adotam essa espécie, inclusive órgãos públicos. Sendo que, durante a pandemia da Covid-19, o teletrabalho passou a ser utilizado em larga escala, de

forma emergencial, como uma solução para manter as atividades públicas e empresariais, ante o fechamento obrigatório por ordem dos governos estaduais. Ocorre que, ultrapassada a crise sanitária, o teletrabalho continuou a ser adotado, não mais como uma exceção, mas tornando-se uma modalidade de trabalho perfilhada de forma contínua.

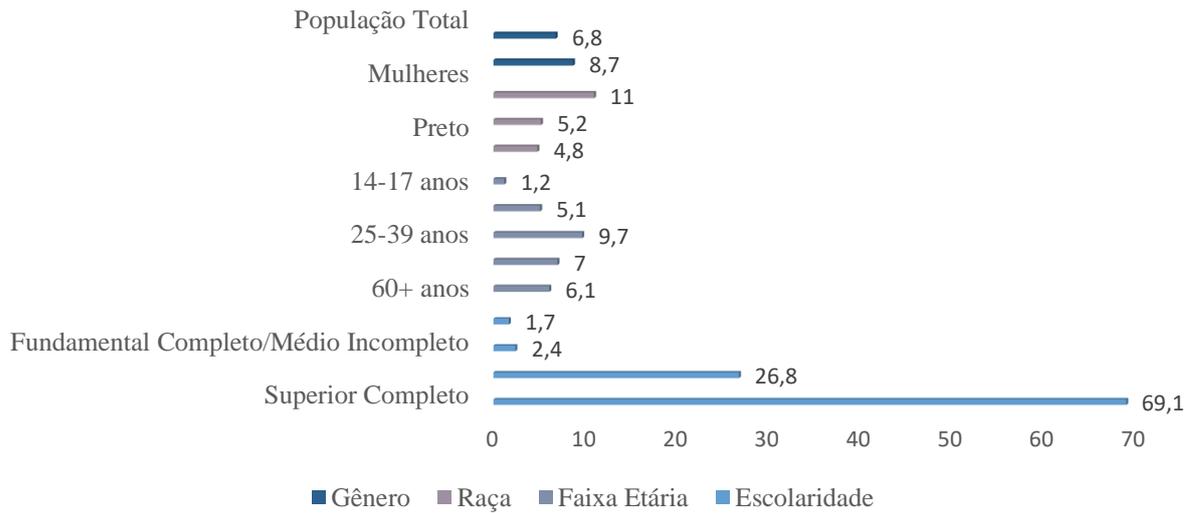
Nesse sentido, Soares *et al.* (2021), argumenta que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), antes da pandemia de 2020, 3% dos funcionários mundiais trabalhavam exclusivamente em casa. Após esse período, esse percentual aumentou para 18%.

No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) divulgou pesquisa sobre o teletrabalho através da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (PNAD), realizada no 4º trimestre de 2022, considerando pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas e não afastadas do trabalho no período de referência, com o recorte demográfico por sexo, raça, idade, e situações socioeconômicas.

Foi a primeira pesquisa do gênero realizada pelo IBGE, tendo levado em consideração o crescimento do teletrabalho pós Covid-19, a crescente demanda por flexibilidade, redução de custos e do tempo de deslocamento. Considerou-se teletrabalho o realizado de forma remota com a utilização de TICs.

Para o período de referência, 7,4 milhões de pessoas realizaram teletrabalho, com o uso de aparelhos tecnológicos, como computadores, *tablets*, celulares ou telefone fixo, o que corresponde a um percentual de 7,7% da população de 14 anos ou mais ocupadas e não afastadas do trabalho (96.695 milhões).

Mulheres realizaram mais teletrabalho que os homens, sendo 8,7% contra 6,8%. Com relação à raça, pessoas brancas tiveram um percentual de 11%; pretas, 5,2% e pardas, 4,8%. No quesito idade, foram identificados os percentuais, de acordo com a faixa etária: 1,2% (de 14 a 17 anos); 5,1% (de 18 a 24 anos); 9,7% (25 a 39 anos); 7,0% (40 a 59 anos) e 6,1% (60 anos ou mais). Quanto ao nível de instrução, 1,7% não possuíam instrução ou tinham o fundamental incompleto; 2,4% possuíam o fundamental completo e o ensino médio incompleto; os que possuíam o ensino médio integral e o superior incompleto eram 26,8% e os que tinham o superior completo obtiveram o maior percentual, de 69,1%. Os dados do teletrabalho no Brasil foram distribuídos no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Percentual de Pessoas em Teletrabalho por Grupo Segundo dados do IBGE

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Portanto, pode-se inferir que a população que mais se manteve em atividade remota foi a de mulheres brancas, na faixa etária de 25 a 39 anos, correspondente à parte considerável da população mais ativa e com grau de instrução de nível superior completo.

Em contrapartida, a que menos teve acesso ao teletrabalho foi a população parda, na idade entre 14 e 17 anos e com baixo nível de escolaridade, comumente apenas com o ensino fundamental ou nenhuma instrução. Essa diferença reflete o fechamento de escolas, principalmente as públicas, onde os estudantes não dispõem de recursos tecnológicos para manter as atividades escolares de forma remota.

2.8 Regulamentação do Teletrabalho no TRT6

A modalidade híbrida de trabalho já era praticada por servidores do TRT6 informalmente, frequentemente utilizada por assistentes de juízes de 1º grau e assessores de desembargadores, no 2º grau. Isso lhes permite trabalhar com menos intervenção, concentrando-se na criatividade, no trabalho focalizado de redigir sentenças, pareceres e votos. Para tanto, esses servidores levavam os processos físicos para casa e executavam suas atividades, fazendo uso de computadores e notebooks, e celulares e/ou telefones fixos, para comunicação com seus superiores hierárquicos.

A partir da Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a informatização da implementação do processo judicial eletrônico, inaugurou-se uma nova fase no Poder Judiciário, permitindo o uso das tecnologias da informação para atos processuais, comunicações, assinatura digital entre outros atos judiciais. A partir da referida lei, o Poder

Judiciário passou a regulamentar o Processo Judicial Eletrônico (PJE). Na Justiça do Trabalho, o PJE foi regulamentado pela Resolução nº 94, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), de 23 de março de 2012. A regulamentação regional do TRT6, se deu através do Ato TRT6 nº 443, de 13 de setembro de 2012.

O PJE permite que os servidores realizem o teletrabalho com acesso direto aos processos judiciais, de onde estiverem e a qualquer hora, trazendo maior flexibilidade e abrangendo maior parte dos servidores. O TRT6 também dispõe de plataformas digitais para atividades administrativas, possibilitando que mais servidores trabalhem remotamente.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), sensível ao que já era praticado nas rotinas judiciárias, regulamentou o teletrabalho no Poder Judiciário, através da Resolução nº 185, de 18 de dezembro de 2013. O CSJT passou a reger o teletrabalho, por meio da Resolução nº 151/2015, de 29 de maio de 2015, incorporando a modalidade às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, abrindo caminho para os Tribunais Regionais do Trabalho editarem suas próprias resoluções tratando do tema.

No âmbito do TRT6, o teletrabalho foi regido pela Resolução Administrativa nº 05/2016, de 15 de março de 2016. Acontece que as experiências vividas durante o período pandêmico trouxeram novas perspectivas e desafios no retorno às atividades presenciais. Foi necessária a criação de um normativo prevendo os requisitos para adesão, os casos preferenciais, escala de revezamento, relatório de produtividade, percentual de teletrabalho permitido no órgão e outras necessidades.

Nesse contexto, é publicada a Resolução Administrativa TRT6 nº 03/2022, de 11 de maio de 2022, que ab-rogou, ou seja, revogou totalmente a Resolução Administrativa TRT6 nº 05/2016. O TRT6 também editou a Resolução Administrativa TRT6 nº 10/2022, de 9 de maio de 2022, que trata das condições especiais de trabalho, incluindo o teletrabalho, para pessoas com problemas de saúde ou que tenham dependentes nessas condições.

No Art. 2º, da Resolução TRT6 nº 03/2022, teletrabalho é definido como:

I – Teletrabalho: modalidade de trabalho realizado fora das dependências das unidades de primeiro e segundo graus, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com a utilização de recursos tecnológicos.

I - A – Teletrabalho integral: modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e que compreende a totalidade da jornada de trabalho do(a) servidor(a):

I – B – Teletrabalho parcial: modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação.

Resolução TRT6 nº 03/2022 prevê três modalidades: 1) Teletrabalho; 2) Teletrabalho integral e 3) Teletrabalho parcial. Noutras palavras, em termos comparativos ao que já restou estudado, para a instituição, o Teletrabalho equivale ao trabalho remoto, posto que não realizado preponderantemente fora do órgão; o Teletrabalho integral, ao realizado preponderantemente fora das dependências do TRT6; e o Teletrabalho parcial, ao executado de forma híbrida, alternando dias entre regimes presencial e trabalho remoto.

2.8.1 Finalidade e Objetivos

De acordo com a aludida Resolução Administrativa TRT6 nº 03/2022, o teletrabalho possui a finalidade precípua de aumentar a produtividade.

Tem como objetivos (Art. 5º): 1) atrair, motivar e comprometer os servidores com os objetivos institucionais; 2) diminuir os custos com deslocamento dos servidores; 3) contribuir para a sustentabilidade socioambiental do planeta, com a redução de agentes poluentes, de consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros insumos e serviços; 4) alcançar servidores com dificuldade de deslocamento e locomoção; 5) proporcionar melhor qualidade de vida para os servidores; 6) gestão focada nos resultados, eficiência e efetividade; 7) estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação; 8) respeitar a diversidade e 9) considerar a multiplicidade de tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho, visando a implementação de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

2.8.2 Casos prioritários

Não são todos os servidores que estão aptos a aderir ao teletrabalho, havendo os casos preferenciais. Não se trata de um direito subjetivo, mas a concessão fica a critério do gestor, da Seção de Gestão de Pessoas, da Seção de Saúde e da Presidência do TRT6.

Nesse sentido, a Resolução TRT6 nº 03/2022, prevê no Art. 5º os destinatários do programa. São eles, prioritariamente: 1) os que demonstrem comprometimento e habilidade de autogerenciamento do tempo e de organização; 2) estejam em licença para acompanhamento do cônjuge; 3) gestantes e lactantes.

2.8.3 Percentual máximo de teletrabalhadores

Há de se respeitar a quantidade mínima de servidores trabalhando presencialmente para que não haja desfalques nos setores e comprometa o atendimento aos públicos interno e externo. Desta feita, para que se mantenha a qualidade e quantidade de funcionários em cada unidade judiciária ou administrativa, necessita-se respeitar o percentual máximo de 30% de teletrabalhadores, podendo haver revezamento entre os colegas para que todos os aptos a realizar teletrabalho desfrutem da mesma oportunidade (Art. 5º, III e IV).

São excluídos do percentual acima (30%), os servidores em condições especiais, tratados na Resolução TRT6 nº 10/2022; os lotados na Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação e os assistentes de magistrados de 1º grau, desde que assegurado o quantitativo suficiente para os atendimentos presenciais (Art. 5º, II).

2.8.4 Casos de impedimento de realizar teletrabalho

São impedidos de exercer o teletrabalho: 1) servidores, durante o primeiro ano do estágio probatório e, após este período, apenas poderão realizar o teletrabalho na modalidade parcial, ou seja, o híbrido (Art. 6º, I); 2) os que tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação (Art.6º, II) e 3) os que apresentam contraindicação por motivos de saúde, constatadas em perícia médica (Art. 6, III).

2.8.5 Das condições para desempenhar o teletrabalho

O Art. 7º da referida resolução dispõe sobre algumas condições para a realização do teletrabalho, dentre elas: 1) atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com os colegas, a exemplo de minutas de sentenças, votos, pareceres, relatórios e propostas e atos normativos; 2) estipulação de metas de desempenho, que podem ser diárias, semanais ou mensais; 3) meta de desempenho superior a dos servidores em trabalho presencial, não estando definida em termos percentuais.

Se o servidor alcançou a meta imposta, isso significa que o mesmo cumpriu a jornada de trabalho. Caso o empregado extrapole o horário de labor para cumprir a produtividade, isso não lhe garante o pagamento de horas extras. Se do contrário, o funcionário não conseguir cumprir o objetivo imposto, será indicativo de que não exauriu a jornada laboral, devendo executar acordos de compensação de horas (Art. 9).

Para além disso, se o servidor quiser aderir ao teletrabalho, terá que arcar com todos os custos para aquisição de equipamentos eletrônicos, mobiliários, internet, antivírus, energia

elétrica, aparelho celular e plano de ligação, uma vez que o TRT 6 não arca com nenhum custo (Art. 12, parágrafo único).

2.8.6 Do direito à desconexão

Na norma em comento não há nenhuma regra que assegure o desligamento digital do teletrabalhador. O mais próximo que se tem de uma norma voltada à desconexão digital está prevista no §6º, do Art. 5, que prevê: “O regime previsto nesta Resolução não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do(a) servidor(a) em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre”.

E também no §2º, do Art. 8º:

A meta de desempenho fixada para os (as) servidores(as) em regime de teletrabalho será superior à dos(as) servidores(as) que executam a mesma atividade nas dependências do Tribunal, considerando-se a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem impedir a fruição do tempo livre do(a) servidor(a) teletrabalhador(a).

Noutro diapasão, os servidores em teletrabalho têm como deveres, entre outros: 1) manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos; 2) consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico. Ou seja, mantêm-se conectados o tempo todo.

A norma, isoladamente, não possui eficácia, quando não acompanhada de atos efetivos para o seu cumprimento, a exemplo de obrigações atribuídas aos gestores e à própria instituição. Além da jornada de trabalho, que pode ser ultrapassada para que a meta seja cumprida, não há qualquer impedimento para que o servidor seja acionado durante seu horário de descanso, de lazer, nas férias, fins de semana e feriados.

No entanto, o simples fato de ela existir abre caminhos para outras políticas laborais de desconexão serem implantadas, como campanhas de conscientização, cursos voltados para os gestores sobre os benefícios da desconexão na saúde e na produtividade da equipe e normas de saúde e segurança do trabalho.

2.9 Hiperconectividade

Com o crescimento exponencial das TICs no período pós-pandemia da Covid-19, visto no Capítulo 3.5, o excesso de exposição dos usuários aos vários tipos de tecnologias, revela-se preocupante, sendo um sintoma que merece ser estudado.

O excesso de exposição aos equipamentos eletrônicos está correlacionado com a conectividade digital e como ela é utilizada, podendo ser com múltiplas e simultâneas

interações, fazendo com que o usuário permaneça em constante conexão. Esse excesso de exposição digital é chamado de hiperconectividade. De acordo com Wellman (2001), a possibilidade de ter uma internet conectada 24 horas por dia e 7 dias por semana, dar a ideia de que a pessoa pode estar sempre disponível para ler mensagens ou concordar com um bate-papo online

Para Turkle (2011), a exposição constante ao meio digital favorece a hiperconectividade, provocando uma crescente dependência da comunicação mediada por tecnologias. De acordo com Thwaites (2021), o uso excessivo de dispositivos reflete o comportamento de indivíduos que permanecem conectados de forma quase permanente. O autor acrescenta que, diante do ritmo acelerado da inovação tecnológica no mundo contemporâneo, os sujeitos sentem-se compelidos a manter-se atualizados, o que os leva a uma conexão contínua.

A sociedade presente está equipada com diversos dispositivos eletrônicos e digitais, como o *smartphone*, Sistema de Posicionamento Global (GPS), carros eletrônicos, chips, sensores, televisores com sensores e cookies, dentre equipamentos telemáticos, sendo esta uma forma de desintegração social de aspecto global (Stiegle, 2019, *apud* Thwaites, 2021).

Desta feita, o mundo moderno reflete cada vez mais uma população hiperconectada. Para além dos aparelhos eletrônicos, temos ainda torres de transmissão de telefonia celular, internet por cabo ou fibra óptica, e internet por satélite, que compõem a comunicação por ondas eletromagnéticas. No ambiente de trabalho a hiperconectividade pode ser mais percebida em razão das atividades estarem diretamente ligadas ao uso dessas tecnologias.

2.10 Hiperconectividade no Mundo Laboral

O uso crescente das TICs impactou profundamente as relações trabalhistas, como consequência, surgiram novas configurações de trabalho, como o *home office*, readaptado com o uso das tecnologias da informação e comunicação, o trabalho híbrido, e, não o tão novo, mas atual, teletrabalho. As ferramentas tecnológicas possibilitam a realização de atividades a qualquer hora e lugar, desfazendo qualquer limite físico-temporal. Por outro modo, esta flexibilidade pode comprometer o tempo de descanso do empregado, além de prejudicar a saúde.

Com as facilidades e as flexibilidades advindas das tecnologias digitais, vieram também desafios aos trabalhadores. Estes passaram a ser frequentemente demandados fora do horário

de trabalho. O uso de dispositivos eletrônicos portáteis significa que o empregado pode ser acionado a realizar tarefas fora do expediente (Weber; Adăscăliței, 2023).

Para além de ser demandado fora da jornada ordinária, o trabalhador passou a levar trabalho para casa, a se comunicar com outros colegas da equipe fora do horário de labor, a trabalhar nas férias (Carvalho, 2019).

Nesse sentido, Kanwal; Isha (2022), argumentam que os empreendedores se utilizam da hiperconectividade para fomentar seus negócios através do aumento da comunicação entre empregadores e empregados, impulsionado também pelo aumento da produtividade. Essa extrapolação de jornada de trabalho, com o uso das tecnologias informacionais e comunicacionais, pode ser denominada de “trabalho suplementar assistido por tecnologia (TASW)”¹² (Zooen et al, 2021, *apud* Kanwal; Isha, 2022, p. 2).

A constante solicitação de ações por parte do empregador para que o colaborador atenda as demandas fora do horário laboral, intensifica a disponibilidade do trabalhador e, por consequência, a exposição à hiperconectividade, dando margem, ainda, à fragmentação do trabalho, pelo acesso aos sistemas virtuais de plataformas empresariais nos horários de descanso (Ponzilacqua; Silva, 2022). Essa disponibilidade pode ser benéfica para a conclusão de tarefas, mas, por outro lado, pode ser um fator de estresse (Stempel; Biemelt; Dettmers, 2022).

O fato de o empregado estar sempre à disposição do patrão ou mesmo de colegas de trabalho, clientes, supervisores, gestores, durante seu período de ócio, também é conceituado como disponibilidade de trabalho estendida, disponibilidade prolongada ou disponibilidade alargada (*extended availability*), (Stempel; Biemelt; Dettmers, 2022).

Em um estudo empírico, observou-se que a responsabilidade de os empregados monitorarem seus e-mails fora do expediente, absorve grande parte do seu tempo de descanso (Barley; Meyerson; Grodal, 2011).

Rojas (2022) avalia a correlação entre hiperconectividade e teletrabalho, concluindo que há aumento da carga de trabalho para esta população quando não há barreiras espaço-temporais, ultrapassando os limites das vidas profissional e privada.

A hiperconectividade também está associada à telepressão no ambiente laboral. Isso acontece quando o funcionário tem a necessidade de responder prontamente a mensagens, ligações e e-mails relacionados ao trabalho, como também sentir-se impulsionado a responder no seu horário de descanso (Thwaites, 2021).

¹² Citação original: “*technology-assisted supplemental work (TASW)*” (Zooen et al, 2021, *apud* Kanwal; Isha, 2022, p. 2).

Em uma pesquisa realizada com colaboradores e diretores de recursos humanos de quatro países da União Europeia (Bélgica, França, Itália e Espanha), constatou-se duas hipóteses para a disponibilidade estendida do funcionário: a) sentimento de insegurança face o mercado laboral com contratos de curto prazo, tempo parcial, zero hora e outras modalidades de contrato de pouca duração, e b) reduzido poder de negociação do empregado, resultante da baixa participação sindical, da hipossuficiência e da cultura orientada para o trabalho com dedicação medida pelo número de horas trabalhadas (Weber; Adăscăliței, 2023).

O medo de ser dispensado da empresa em meio à incerteza de ser realocado, considerando as fragilidades da economia, principalmente em países subdesenvolvidos, leva o obreiro a aceitar condições de trabalho muitas vezes precárias e prejudiciais à sua saúde.

A capacidade de os trabalhadores serem demandados fora do expediente de trabalho, com o uso das TICs, não se aplica apenas aos teletrabalhadores (Weber; Adăscăliței, 2023), mas também àqueles que trabalham presencialmente nas instalações empresariais. Ou seja, basta ter disponível qualquer modalidade de equipamento eletrônico que permita a comunicação e a realização de tarefas à distância, que o trabalhador será passível de ser requisitado fora do seu horário de labor, ou até mesmo ser substituído em caso de automação.

Doutra banda, a hiperconectividade também precisa ser estudada quanto aos impactos na saúde e vida privada do trabalhador, o que será melhor compreendido na próxima sessão.

2.11 Impactos da Hiperconectividade na Saúde e Vida Privada

A pandemia da Covid-19 resvalou no aumento do uso de recursos tecnológicos no mundo laboral, com a finalidade de manter as atividades corporativas e governamentais e a preservação do emprego, em meio ao recrudescimento do isolamento social. Nessa conjuntura, os empregados passaram a exercer seu trabalho na própria residência.

Mesmo após o fim da crise sanitária de emergência global, a cultura do teletrabalho, já incorporada no meio empresarial e nos órgãos públicos, muitos trabalhadores passaram a exercer as suas atividades em *home office*, ou em locais alternativos, como cafés, shoppings e *coworkings*, totalmente fora das instalações do empregador ou na modalidade híbrida.

Os recursos tecnológicos mudaram a forma de interação e comunicação entre empregador e trabalhador, possibilitando a troca de informações a qualquer hora, com o uso de e-mails, ligações de celulares e mensagens instantâneas, o que antes estava limitado ao local de trabalho e no horário de expediente. Assim, mesmo aqueles que continuam no trabalho totalmente presencial, também podem ser requisitados fora da jornada de trabalho, fazendo uso

de equipamentos telemáticos para atender as demandas da empresa.

Este capítulo, portanto, aborda os efeitos da hiperconectividade sobre a saúde e vida privada do empregado, para os que exercem o teletrabalho em qualquer de suas modalidades e para quem trabalha totalmente presencial e faz uso dos recursos tecnológicos disponíveis.

O direito à saúde é um direito fundamental, previsto no Art. 6º, *caput*, da Constituição Federal promulgada no ano de 1988 (CF/88) (BRASIL, 2023), fundado no princípio da dignidade da pessoa humana, cabendo ao Estado a sua proteção. Também se posiciona como um direito subjetivo do ser humano, oponível a toda e qualquer pessoa ou instituição que o queira degradar. É um direito inalienável, imprescritível e irrenunciável.

Apesar de vários estudiosos correlacionarem a hiperconectividade ao teletrabalho, o excesso de conexão se verifica em qualquer modalidade de trabalho, desde que haja o uso excessivo e irresponsável de tecnologias de informação e comunicação. O uso indiscriminado das TICs favorece a exposição do empregado ao excesso de conectividade, implicando em consequências na saúde e na vida privada. Nesse sentido, afirma Tibaldi; Pessoa (2017, p. 149):

O abuso causado pela constante violação do direito à desconexão acarreta a incidência de problemas como a Síndrome de Burnout e outros problemas crônicos de saúde, com adoecimento físico e psíquico e seus efeitos sociais negativos, atingindo a vida privada e íntima do trabalhador, bem como a comunidade em que este se insere.

A disponibilidade alargada permite que o trabalhador viva na expectativa de ser demandado pelo empregador fora do expediente, com o uso de tecnologias da informação, exigindo esforço físico e psicológico para atender a demanda (Bakker; Demerouti, 2007, *apud* Stempel; Biemelt; Dettmers, 2022). Citando achados de estudos anteriores, os funcionários quando são sabem quando serão requisitados pelos seus empregadores, estão expostos à ativação física e psicológica constante, resultando em alto nível de estresse (Dettmers, 2017; Voydanoff, 2005, *apud* Stempel; Biemelt; Dettmers, 2022).

Noutro prisma, os resultados da pesquisa realizada por Stempel; Biemelt; Dettmers (2022) não encontraram uma relação direta entre a exaustão emocional e a disponibilidade estendida. Para os aludidos autores, a exaustão emocional surge como consequência do aumento do conflito na modelagem trabalho-família, uma vez que a disponibilidade alargada interfere diretamente na vida privada do empregado.

Em pesquisa realizada por Kanwal; Isha (2022) com empregados de escritório do setor de petróleo e gás, na Malásia, observaram que a hiperconectividade não possui papel preponderante sobre a saúde e o bem-estar do empregado, mas produz efeito negativo no

equilíbrio trabalho-família, refletindo na saúde mental (depressão e ansiedade), no aumento da demanda de atividades e no desequilíbrio do controle do trabalho, afetando a saúde mental (distúrbios do sono, perda de memória recente, impulsividade), e a saúde musculoesquelética (visão turva, dor no pescoço e ombros).

Os referidos autores não encontraram achados significativos entre a hiperconectividade, a saúde e o bem-estar do empregado, de forma direta, mas indiretamente como consequência do desequilíbrio nas interfaces trabalho-família, trabalho-demanda e trabalho-controle.

A disponibilidade estendida, também conhecida como Trabalho Suplementar Assistido (*Technology-Assisted Supplemental Work - TASW*), ocorre quando os gestores se utilizam de tecnologias da informação para se comunicarem com os empregados fora do ambiente de trabalho e pós-jornada, e esperam uma resposta imediata. Acreditam que os funcionários estejam à disposição da empresa a qualquer hora, independentemente de estar interferindo no período dedicado ao ócio.

Na pesquisa realizada por Alwis; Hernvall; Adikaram (2024), com funcionários de empresas no Sri Lanka sobre o fenômeno do TASW, observou-se que a responsividade dos empregados às cobranças das corporações fora do expediente depende das normas organizacionais, que muitas vezes são orientadas para promover disponibilidade para além da jornada de trabalho e o cargo ocupado pelo empregado, exigindo maior dedicação extralaboral para aqueles que lidam diretamente com os clientes, como no telemarketing e nas vendas.

Empregados não responsivos podem sofrer punições, como não ascender profissionalmente e ainda criar uma esfera de discriminação e competitividade dentro da empresa. Estudos apontam que as mulheres, especialmente as casadas, que são dedicadas aos lares, experimentam mais conflito trabalho-família que os homens, quando acionadas para além da jornada de trabalho, interferindo na qualidade de vida. O desequilíbrio entre vidas profissional e privada se apresenta mais evidente em mães que trabalham e cuidadores (Bhat, Yousuf, Saba, 2023).

Relatando a experiência vivida por uma colega, Turkle (2011, p. 166), conta:

Diane diz que recebe cerca de quinhentos e-mails, várias centenas de mensagens de texto, e cerca de quarenta ligações por dia. Ela observa que muitas mensagens de negócios vêm em múltiplas. As pessoas lhe enviam uma mensagem de texto e um e-mail, depois fazem uma ligação e deixam uma mensagem em seu correio de voz¹³.

¹³ Citação original: “Diane says she receives about five hundred e-mails, several hundred texts, and around forty calls a day. She notes that many business messages come in multiples. People send her a text and an e-mail, then place a call and leave a message on her voicemail” (Turkle, 2011, p. 166).

Prossegue a autora aduzindo que a conhecida, em questão, tem que dar respostas rápidas a estas demandas de trabalho e se preocupa por não ter tempo de se dedicar às atividades mais importantes, até porque não consegue distinguir o que realmente importa em meio ao enorme número de comunicações. Nesse sentido, Turkle (2011, p. 167) chama esse tempo concorrido de “[...] o tempo de compartilhamento de atenção”¹⁴.

Esse relato mostra a sobrecarga de trabalho advinda das tecnologias da informação que permite que pessoas sejam invadidas por mensagens, de várias origens, vendo-se compelidas a darem respostas rápidas, quase instantâneas, numa evidente exaustão física e emocional.

Em um relatório conjunto da OIT e da Eurofound, reproduzido por Carvalho (2019), alerta que a hiperconectividade resulta em três riscos para o empregado: 1) afeta as relações familiares e pessoais. Isso porque, embora as TICs tenham proporcionado maior flexibilidade e uma vida mais equilibrada, o fato é que cada vez mais os trabalhadores levam tarefas para casa, e que são executadas no seu período de descanso; 2) a saúde. De acordo com o autor, “Ora, as horas de trabalho que a hiperconexão origina têm um impacto negativo no estresse, nos problemas de sono e causam impacto no desempenho das funções no trabalho” (Carvalho, 2019, p. 18). Tudo isto são fatores que prejudicam o bem-estar físico, mental e psíquico do trabalhador, e 3) compensação financeira. Por vezes o trabalho exercido além do expediente não é remunerado, acentuando a insatisfação do obreiro.

Os autores Pfaffinger; Reif; Spieb (2020, p. 959) trazem à discussão as figuras “criadores do tecnoestresse”¹⁵, referente à sobrecarga técnica, invasão técnica, complexidade técnica, insegurança técnica, incerteza técnica, e “telepressão”¹⁶, relacionadas à necessidade de responder, de forma imediata, às mensagens advindas de algum meio da tecnologia da informação e comunicação. Essas exigências específicas das TICs reverberam no bem-estar e na saúde do trabalhador.

Os aludidos autores relatam que os criadores do tecnoestresse são fatores que contribuem para um maior esforço e redução do nível de controle percebido pelo trabalhador e, de acordo com a testagem empírica, aumentam a possibilidade de *burnout*, além de outros transtornos psicológicos (Ragu-Nathan et al, 2008, *apud* Pfaffinger; Reif; Spieb, 2020). A telepressão também está relacionada à exaustão, a problemas com o sono, menor tempo de recuperação e, conseqüentemente, menos desempenho no trabalho.

¹⁴ Citação Original: “*the time of attention sharing*” (Turkle (2011, p. 167).

¹⁵ Citação original: “*technostress creators*” Pfaffinger, Reif e Spieb (2020, p. 959).

¹⁶ Citação original: “*telepressure*” Pfaffinger, Reif e Spieb (2020, p. 959).

Analisando os traços normativos sobre o direito à desconexão na Espanha, tendo como escopo as sociedades cooperativas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹⁷, Rojas (2022), faz alusão aos pontos positivos das ferramentas digitais ao mencionar a produtividade, competitividade, autonomia e transparência. A autora, noutro *prima*, também identifica que o uso de ferramentas digitais traz novos riscos, como:

[...] hiperconectividade, incapacidade de se desconectar ou descansar, síndrome de burnout, problemas musculoesqueléticos, de visão, ansiedade e inclusive depressões derivadas de conflitos nas relações interpessoais devido à impossibilidade de uma conciliação efetiva da vida profissional, familiar e pessoal¹⁸ (Rojas, 2022, p. 141).

A constante conectividade desencadeia o tecnoestresse, ou seja, a hiperconectividade e a falta de desconexão dos equipamentos digitais no uso das atividades laborais, podem repercutir diretamente na saúde física e mental (Alegre y Ercoreca, 2020, *apud* Rojas, 2022).

A literatura também aponta o *e-mail* como um símbolo de estresse, independentemente do tempo e local de trabalho. O trabalhador pode se restringir à sua jornada de atividades, mas, ainda assim, o excesso de *e-mails* e a necessidade de dar vazão a grande parte deles, implica em alto nível de esgotamento psicológico.

É o que conclui a pesquisa realizada por Barley, Meyerson, Grodal (2011), em uma empresa de alta tecnologia, cujo objetivo era examinar a relação entre estresse e uso das TICs. As variáveis demográficas utilizadas na pesquisa (gênero, ocupação, estado civil, filhos), não foram significativas em relação ao tempo de trabalho executado, à sobrecarga ou ao enfrentamento do uso de controle de mídias. Dentre as várias tecnológicas, o e-mail foi o que mais exprimiu sobrecarga, ansiedade e estresse, em vista do imenso número de mensagens e a necessidade de respondê-las, ou o empregado ficaria para trás, perderia informações importantes e poderia ser responsabilizado.

Diferentemente das outras tecnologias de comunicação, cuja interação se dá de forma síncrona, a caixa de entrada do correio eletrônico se vale de um lembrete das obrigações ainda pendentes. Os autores relatam que não há correlação entre o trabalho fora do expediente e o endereço virtual. Contrariamente, o *e-mail* está relacionado ao estresse, independentemente da extrapolção da jornada de trabalho. Quanto mais mensagem eletrônica para responder, mais

¹⁷ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 22 mar. 2025.

¹⁸ Citação original: “[...] hiperconectividad, incapacidad de desconectar o descansar, síndrome de burnout, problemas músculo-esqueléticos, de visión, ansiedad e incluso depresiones derivadas de conflictos en las relaciones interpersonales debido a la imposibilidad de una conciliación efectiva de la vida profesional, familiar y personal” (Rojas, 2022, p. 141).

sobrecarregado se apresenta o empregado.

Num outro estudo empírico, os entrevistados, em geral, discordam que o correio eletrônico seja uma fonte de estresse no trabalho, referindo ser uma via de comunicação que facilita suas vidas. Isso se deve ao fato de que o *e-mail* é um meio de comunicação assíncrono, o que aumenta a percepção de controle e facilita a realização de multitarefas (Renaud; Ramsay; Hair, 2010).

O teletrabalho surgiu na pandemia da Covid-19 como uma alternativa para manter as atividades empresariais e governamentais, frente ao isolamento social, além da proteção ao emprego. No período pós-pandêmico, houve uma preferência por manter o trabalho remoto, sob a perspectiva de oferecer aos empregados mais qualidade de vida, melhor gerenciamento do tempo, maior flexibilidade, economia nos custos de deslocamento e alimentação, redução do estresse, entre outros benefícios.

Acontece que, por outro lado, quando não bem gerenciado, o teletrabalho pode invadir a vida privada e vice-versa, e quando isso acontece, podem ocorrer interrupções no trabalho por familiares, trabalho em horas estendidas, insatisfação no emprego e redução da produtividade (Chou; Chang, 2024).

O excesso de demandas no período de descanso pode levar o trabalhador à exaustão, prejudicando a capacidade de equilibrar vida profissional e a esfera particular (Bhat, Yousuf, Saba, 2023; Ponzilacqua; Silva, 2022). A carga de trabalho adicional geradas pelas TICs é atribuída aos usos de smartphones e da Internet, indicando que os funcionários trabalham mais, seja no escritório ou fora dele, em razão da tecnologia (Zinke; Vahle-Hinz; Hoppe, 2024).

As novas tecnologias da informação e comunicação utilizadas de forma inadequada, em excesso e sem regulamentação, acarreta em “[...] novas formas de adoecimento decorrentes principalmente das cargas intelectuais e psicossensoriais” (Lira, 2015, s/p, *apud* Arruda, 2023 p. 68).

O denominado modelo 24/7, marcado pela conectividade contínua — todos os dias da semana, durante as 24 horas do dia — tem levado muitas organizações a considerarem seus trabalhadores permanentemente acessíveis. Estudos na literatura indicam que a comunicação digital excessiva fora do expediente contribui para o surgimento de conflitos interpessoais no ambiente de trabalho e na esfera privada, além de favorecer o desenvolvimento de tecnoestresse, estresse ocupacional, exaustão psíquica e síndrome de *burnout* (Abeele *et al.*, 2024).

Em um estudo realizado com advogados na Austrália sobre o paradoxo das tecnologias

digitais no ambiente de trabalho, Foley; Cooper; Vromen; Lee; Tapsell, (2024), identificou que houve uma emancipação e maior flexibilidade espaço-temporal para essa classe profissional ao poder estar “presente” através de reuniões e audiência com o uso, *v.g.*, *Zoom* e *Teams*, quebrando as barreiras do presenteísmo, arraigado em normas centenárias. Advogados com mais flexibilidade, controlam melhor o trabalho, a família e o lazer.

Noutro diapasão, quando atuando em áreas mais competitivas e até mesmo em extensões governamentais, exigindo maior exposição à conectividade, os advogados amargam longas horas de trabalho, hiperdisponibilidade digital e excesso de comunicações eletrônicas, resultando em interferência do trabalho na vida privada.

Os empregadores fornecem ou mesmo se utilizam das tecnologias digitais usuais dos próprios funcionários para fomentar seus negócios, realizar comunicações fora do expediente, passando a mensagem implícita de que seus colaboradores estão sempre disponíveis a seus chamados a qualquer hora, a todo tempo e lugar, sem se preocuparem em editar normas regulatórias para o uso comedido desses aparelhos tecnológicos, a fim de preservar o período de descanso e a vida íntima (Vayre; Vonthron, 2019).

O direito à saúde importa no bem-estar físico e mental e, como direito fundamental, deve-se resguardar e inibir qualquer forma deletéria a sua plena fruição. Nesse sentido, é oportuno os ensinamentos de Silva (2013, p. 63, *apud* Braga, 2015, p. 101):

[...] o conceito atual de saúde compreende seus aspectos negativo e positivo. Por isso, afirma-se que o direito à proteção da saúde, como os direitos sociais em geral, comporta duas vertentes: uma, de natureza negativa, que consiste no direito a exigir do Estado ou de terceiros que se abstenham de qualquer ato pelo qual possa resultar prejuízo à saúde; outra, de natureza positiva, que significa o direito às medidas e prestações estatais visando à prevenção das doenças e, no caso de ocorrerem, ao tratamento delas. No primeiro caso, o da função negativa, há um tradicional direito de defesa, ao passo que o segundo, que envolve a função positiva do direito, trata-se de um direito social propriamente dito e, portanto, de um direito prestacional, pois o direito à proteção da saúde tem uma dupla dimensão: subjetiva e objetivo programática.

É importante também tecer considerações sobre os possíveis malefícios das comunicações por ondas eletromagnéticas e a radiação sobre o corpo humano. Estudos apontam que o uso de celulares, em que pese as empresas de telefonia móvel adaptarem a potência do sinal emitido ao máximo permitido (podendo chegar a 3,6 W), o *Specific Absorption Rate*¹⁹ (SAR) ultrapassa esse limite em algumas regiões da cabeça quando uma pessoa está utilizando o celular para realizar uma ligação.

¹⁹ Tradução livre: “Taxa de Absorção Específica”.

A depender do formato do crânio, um sinal de 125 mW com frequência de 1900 Mhz de uma antena de celular próxima, a potência pode chegar a 9,5 W/kg para 1 mg de tecido e parte da radiação é absorvida pela cabeça, mesmo com o uso de fone de ouvido (Real, 2008). Ainda de acordo com Real (2008), a maioria dos estudos considera ser possível o surgimento de tumores e câncer cerebral como efeito da exposição à radiação emitida pelos celulares.

Diuturnamente pessoas fazem uso de celulares para diversas atividades, pois se tornou o meio mais usual de comunicação e também é utilizado para a realização de tarefas ligadas ao trabalho. Como demonstra Real (2008), a utilização, mesmo que tímida, já pode trazer riscos à saúde, quanto mais o uso em excesso.

No Quadro 3, apresentam-se os efeitos maléficos da hiperconectividade na saúde mental, física e na vida privada.

Quadro 3 - Efeitos da hiperconectividade na Saúde e Vida Privada

Saúde Mental	Depressão
	Ansiedade
	Burnout
	Exaustão Emocional
	Tecnoestresse
	Estresse crônico
	Irritabilidade
	Impulsividade
Saúde Física	Distúrbios do Sono
	Perda de Memória Recente
	Dores Musculoesqueléticas
	Visão Turva
	Fadiga
	Problemas Cardiovasculares
	Exaustão Física
	Tumores e Câncer Cerebral
Vida Privada	Interferência na Vida Familiar
	Privação de Lazer
	Problemas de Relacionamento
	Redução da Qualidade de Vida
	Dificuldades no Equilíbrio Trabalho-Família
Privação do Sono e Descanso	

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Pelo que restou esboçado, pode-se dizer que, de acordo com a literatura, os impactos da hiperconectividade sobre a saúde do empregado pode se dar de forma direta ou indireta, sendo, neste último caso, como consequência da invasão do trabalho na vida familiar.

Dentre os transtornos e doenças apresentados estão a depressão, a ansiedade, a exaustão física e emocional e o *burnout*. Na vida privada, pode-se relatar a privação do descanso, do lazer, das férias, do sono, da vida social e problemas relacionais com a família, o que pode reverberar na saúde, na produtividade e na satisfação com o trabalho.

Em razão dos aspectos negativos da hiperconectividade na saúde e na vida privada do empregado, faz-se necessário o estudo sobre políticas públicas de direito à desconexão digital.

2.12 Direito à Desconexão - Quando Chega a Hora de Parar

A sociedade contemporânea vive conectada, no mundo da internet das coisas, onde praticamente todas as atividades são realizados por meio de recursos tecnológicos, desde a compra de uma simples caneta a uma cirurgia à distância com a ajuda de tecnologia robótica de alta precisão; o envio de uma mensagem instantânea até uma chamada de vídeo ou voz com alguém do outro lado do planeta - ou até mesmo em uma estação espacial. A exceção repousa no que não se pode fazer com o uso das TICs.

Diante dos potenciais efeitos negativos da hiperconectividade na saúde dos empregados e a interferência na esfera particular, políticas de desconexão digital precisam ser empregadas para manter um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

De acordo com o Eurofound *Direito a Desconectar*²⁰ (2023), o direito à desconexão se refere ao direito dos trabalhadores de não utilizar as tecnologias de informação e comunicação relacionadas ao trabalho durante o seu período de descanso. A garantia a desconectar-se é atribuída não só aos teletrabalhadores, mas a todos aqueles funcionários que estão suscetíveis de serem demandados por meios tecnológicos a bem do serviço, a qualquer hora e lugar. Portanto, a desconexão é a imposição de limites ao uso de mídias digitais para além da jornada laboral (Abeele *et al.*, 2024).

A desconexão digital também pode ser entendida como “[...] uma forma deliberada de não utilização de dispositivos, plataformas, funcionalidades, interações e/ou mensagens que varia em frequência e duração”²¹ (Nassen *et al.*, 2023, p. 1, *apud* Verlinden *et al.*, 2024, p. 3).

O direito à desconexão está correlacionado à prerrogativa de não-trabalho, como no dizer de Souto Maior (2003, p. 1):

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

Os dias são um bem valioso e, uma vez passados, não se repetem. Como disse o cantor

²⁰ Citação original: “*Right to disconnect*” (Weber; Adăscăliței, 2023).

²¹ Citação original: “*a deliberate form of non-use of devices, platforms, features, interactions and/or messages that varies in frequency and duration*” (Nassen *et al.*, 2023, p. 1, *apud* Verlinden *et al.*, 2024, p. 3).

Cazuza²², na música “O tempo não para”²³. No entanto, de forma antagônica, é preciso frear a jornada. É essencial interromper o período dedicado ao trabalho para a recuperação física e mental do trabalhador. Mas para os empregadores, porém, os minutos parecem escassos - como diz o jargão popular “o tempo urge” - e nesse ritmo acelerado, o empregado perde a oportunidade de seus momentos de descanso.

Não existe período ocioso quando se está à disposição do empregador, mas no mundo global digitalizado, a jornada trabalhada no horário de descanso não é considerada tempo à disposição e, por consequência, também não é contabilizada para a remuneração de horas extras e nem para compensação (Cardoso, 2016).

Para além da questão econômica, o direito à desconexão está jungido à necessidade de promover políticas laborais que assegurem ao empregado a garantia de não ser importunado, através de dispositivos eletrônicos e digitais, no seu período de descanso por demandas relacionadas ao trabalho. O impacto da hiperconectividade sobre a saúde física e mental não atinge apenas o empregado, mas toda a organização. Um trabalhador com saúde física e psíquica saudáveis, é mais produtivo, mais assíduo, possui menos problemas relacionados à saúde e, conseqüentemente, apresenta menos atestados médicos e tem menos predisposição a acidentes de trabalho (Carvalho, 2019).

A desconexão digital tem o potencial de atenuar os impactos negativos da intensa conectividade, ao tempo que permite o uso mais saudável das TICs. Para tanto, é fundamental respeitar os limites de utilização desses recursos, evitando a disponibilidade excessiva durante e após o expediente laboral, a pressão por maior agilidade para acompanhar o ritmo das inovações tecnológicas e a conseqüente sobrecarga de trabalho (Ragu-Nathan et al., 2008, *apud* Verlinden *et al.*, 2024).

Corpo e mente exigem um tempo de pausa para o restabelecimento completo, ou seja, é uma necessidade fisiológica do ser humano e, quando não atendida, pode vir a desencadear distúrbios psíquicos e musculoesqueléticos, fazendo-se necessária políticas de desligamento digital no ambiente laboral. A reeducação e o controle no uso das TICs podem reduzir potencialmente o estresse e o tecnoestresse, foi o que revelou o estudo empírico capitaneado por Salanova et al. (2013, *apud* Verlinden *et al.*, 2024).

O direito à desconexão configura-se como um direito fundamental, inserido no âmbito do princípio da dignidade da pessoa humana, o qual impõe ao Estado o dever de assegurá-lo.

²² Nome de batismo: Agenor de Miranda Araújo Neto (☆ 4/4/1958 † 7/7/1990).

²³ Álbum, O tempo não para, 1989. Composição: Arnaldo Brandão / Cazuza.

Isso porque o tempo de descanso integra o mínimo existencial necessário à garantia de uma vida digna.

2.13 Direito à Desconexão - Um Direito Fundamental

A República Federativa do Brasil tem como fundamento a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, Art. 1º, da CF/88 (BRASIL, 2023).

A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental que rege todas as relações humanas, sendo fundamento da Constituição da República, estando em patamar de superioridade aos demais princípios (Sarlet, 2015).

Numa conceituação jurídica, Sarlet (2015, p.70-71), afirma ser:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 assegurem 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.

Existem vários significados para o princípio da dignidade humana, no entanto a doutrina majoritária abraça a ideia de Immanuel Kant (1724-1804), no sentido de que “[...] o fundamento da dignidade do ser humano é a autonomia ética deste, pois o homem é potencialmente capaz de criar suas leis, autodeterminando sua conduta” (Sarlet, 2015, p. 274). Cabe ao estado agir de forma a preservar, promover e possibilitar o pleno exercício da dignidade da pessoa humana, sendo seu guardião maior.

Tal princípio é irrenunciável e inalienável, pois integra a própria essência da condição humana, devendo ser reconhecido, respeitado, promovido e protegido (Sarlet, 2011). Ele é essencial para a efetivação do direito à vida e à existência com dignidade, cabendo ao Estado o dever de assegurar o mínimo existencial para que cada ser humano viva dignamente.

O mínimo existencial possui três *status*: 1) *status negativus*, onde se situam as imunidades tributárias, a exemplo da isenção sobre a cesta básica; 2) *status positivus libertatis*, pode ser verificado na entrega de serviços públicos gratuitos a um público-alvo específico. São exemplos a saúde promovida pelo Sistema Único de Saúde e a educação pública, e 3) *status positivus socialis*, são contribuições entregues pelo Estado para a proteção dos direitos econômicos, sociais e seguridade social. Não há obrigatoriedade de o Estado entregar essas prestações, o que vai depender da saúde econômica do país, ou seja, terá que se submeter à

reserva do possível (Torres, 1989, *apud* Scaff, 2006).

Dentro dessa perspectiva de mínimo existencial, o *status positivus libertatis* gera prestações positivas obrigatórias para o Estado, quando na defesa dos direitos fundamentais e, nesta concepção, está o direito ao descanso, ainda que, tratando-se de uma garantia social, este não depende da reserva do possível, da situação econômica do país para ser reclamado, mas trata-se de um direito subjetivo do empregado.

Os direitos sociais foram conceituados de forma primorosa por Silva (2005, p. 286, *apud* Tibaldi; Pessoa, 2017, p. 139):

Assim, podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a equalização de situações sociais desiguais.

Os direitos ao trabalho e ao lazer ou ócio integram a dimensão dos direitos sociais, embora contem com proteções específicas. Ambos compõem o conteúdo do mínimo existencial, uma vez que são indispensáveis tanto para a sobrevivência física quanto para uma existência digna (Tibaldi; Pessoa, 2017).

O direito ao ócio se apresenta na necessidade de lazer, de descanso para repor as energias físicas e mentais, na urgência de socialização, no convívio com família e amigos, no aprendizado, no tempo para reflexão e na criatividade. O homem é um ser social e, como tal, a convivência social é parte fundamental de sua existência.

Nessa linha de raciocínio e como forma de preservar os direitos subjetivos do empregado e a dignidade da pessoa humana como princípio-valor, a CF/88 (BRASIL, [2023]), prevê a jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas e remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (Art. 7º, XIII, XV, XVI e XVII).

A CLT, assentada na CF/88 (BRASIL, 2023), dispõe que a jornada de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias, desde que não fixado outro limite, *ex vi* Art. 58, *caput*. Também estabelece o pagamento de horas suplementares com o mínimo de 50% sobre a hora normal ou compensação (Art. 59, §§1º e 2º). Ainda afirma que será assegurado a todo trabalhador o descanso semanal de 24 horas consecutivas, devendo coincidir com o domingo, no todo ou em parte, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço (Art. 67).

Muito embora a CF/88 (BRASIL, 2023), e a CLT tenham previsto períodos de descanso

para o trabalhador e sendo este um princípio fundamental, com raízes no princípio da dignidade humana, o fato é que, diante das novas tecnologias da informação, o direito ao ócio não tem sido respeitado e, em particular, muito se deve ao uso desenfreado das TICs, como visto a partir da perspectiva literária.

Para além do descanso, não se pode olvidar o direito à vida privada e à integridade física e psíquica, sendo estes afetos à personalidade e à subjetividade do trabalhador, não escapando ao braço protetor do princípio da dignidade humana e dos direitos fundamentais (Tibaldi; Pessoa, 2017).

O direito à personalidade pode ser oponível não apenas ao empregador, mas aos colegas de trabalho que invadem a esfera íntima do empregado (Tibaldi; Pessoa, 2017), e, por ser um direito de responsabilidade objetiva, cabe ao patrão o dever de garantir que o funcionário não seja cobrado em seu horário de descanso. Ainda, nas palavras de Tibaldi; Pessoa (2017, p. 147), “A utilização dos instrumentos de controle de produção de forma abusiva ou irrazoável poderá privar o trabalhador de seu direito de desconexão, lazer/ócio e afetará seus direitos da personalidade”.

A possibilidade de se abster do trabalho durante os períodos de descanso está diretamente vinculada ao direito à pausa digital, especialmente diante do uso excessivo das tecnologias da informação e comunicação. Assim, a garantia de se desconectar configura-se como um direito fundamental, amparado pela Constituição.

Para que se tenha qualidade de vida e respeito ao período de descanso, não é necessário abolir o uso das TICs, pois isso seria um retrocesso, mas apenas fomentar o seu uso de forma responsável. Nesse sentido é o que será abordado no próximo subcapítulo sobre o gerenciamento do uso das TICs por empresas e empregados.

2.14 Gerenciamento do Uso das TICs

No mundo contemporâneo cada vez mais a integração entre trabalho e família se mostra presente devido a fatores macrossociais, como a globalização, trabalho em equipe, dupla jornada feminina, flexibilização de jornada de trabalho (Appel-Silva; Argimon; Wendt, 2011). A cultura também é fator preponderante para os reflexos positivos e negativos da intensa conectividade (Rau, Huyland, 2002; Galovan et al., 2020, *apud* Appel-Silva; Argimon; Wendt, 2011).

Dessa forma, cumpre estabelecer limites entre o trabalho e a família, socorrendo-se de estratégias e ações para limitar o uso das TICs, a fim de diminuir as tensões conflituosas, e

promover o bem-estar e um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

Logicamente, outros estressores são relevantes para as relações conturbadas na interface família-trabalho, como a dupla jornada feminina, filhos pequenos, tarefas domésticas, uniparentalidade, crises conjugais e financeiras, que podem afetar negativamente a saúde, o bem-estar e a produtividade do empregado. Ressalta-se que, a interface família - trabalho não é o foco ou viés deste estudo, mas sim, a interface trabalho - família.

O capital humano não pode ser tratado apenas como número, mas como pessoas com suas fragilidades e necessidades, cabendo ao empregador assumir o papel de mediador de conflitos, a fim de que tenha empregados motivados e saudáveis. Nesse sentido, são as palavras de Amstad et al. (2011, p. 162, *apud* Appel-Silva; Argimon; Wendt, 2011, p. 95): “[...] as organizações e os supervisores que estejam interessados em funcionários saudáveis devem incluir tentativas de minimizar os conflitos entre o trabalho e a família em suas considerações”.

Na Teoria dos Limites (Ashforth, 2012), o indivíduo passa a definir algo ou demarcar as suas divisas, que podem se referir a espaços físicos, temporais, emocionais, relacionais, sociais entre outros. São exemplos de demarcações: casa, trabalho e igreja. Essas fronteiras também podem ser móveis, transitando entre espaço, circunstância e tempo.

Para os trabalhadores em geral, há clara delimitação entre os espaços trabalho e casa, mas nem sempre isso acontece, notadamente quando estão presentes os excessos advindos das TICs. Essas margens são necessárias para que haja equilíbrio entre o tempo de dedicação em um e em outro local. Os limites estão associados à segurança, à dignidade, à preservação da subjetividade e da saúde, sendo esta uma questão de saúde pública. Para tanto, os indivíduos criam “cercas mentais” (Zerubavel, 1991, p. 2, *apud* Ashforth, 2000, p. 474).

O gerenciamento dos limites pode ser realizado pela organização, através de políticas laborais; pelo Estado, por normas legais e pelo próprio indivíduo, por meio de comportamentos específicos. A violação dos limites trabalho-casa pode resultar em conflitos relacionais no trabalho, baixas motivação e produtividade, conflitos familiares, doenças físicas e mentais. As normas organizacionais formais ou informais aplicadas em grupo possuem forte apelo para que os indivíduos as imitem, moldando as escolhas das fronteiras, de acordo com a teoria da aprendizagem social (Chou, Chang, 2024).

Estratégias para gerenciamento dos limites das TICs que podem ser utilizadas por empresas, compreendem as ferramentas de comunicação social. Os aplicativos de mensagens instantâneas pessoais, a exemplo do *WhatsApp*, são usados corriqueiramente como instrumentos de transmissão de assuntos relacionados ao trabalho. Isso facilita a comunicação

em razão das interações síncronas, permitindo conversas rápidas e informais. No entanto, por sua constante disponibilidade, pode ultrapassar os limites do trabalho e invadir o espaço particular do empregado, causando estresse (Chou, Chang, 2024).

Noutro viés, como ferramentas alternativas, as redes sociais empresariais, a exemplo da *Microsoft Team*, possuem acesso restrito aos empregados, permitindo o diálogo seguro, a troca de arquivos e reuniões telepresenciais. Esse tipo de comunicação restrita ao ambiente corporativo aumenta a produtividade, a motivação e a cooperação entre os colaboradores (Neeley, 2021). A conversação pode ser síncrona ou assíncrona, com o diferencial de estar limitada ao espaço e horário de trabalho. Nesse sentido, a rede social empresarial pode ser uma ferramenta útil no gerenciamento do limite trabalho-vida privada.

O papel dos chefes, como representantes dos valores e normas organizacionais, é de suma importância na moderação das fronteiras trabalho-casa. Pesquisas revelam que o comportamento dos gestores está intimamente ligado ao bem-estar e à produtividade os empregados (Kuoppala et al., 2008; Nielsen et al., 2008; Tuckey et al., 2012; Stein et al., 2019, *apud* Stempel; Biemelt; Dettmers, 2022). Noutro prisma, colaboradores que trabalham sob tensão não apresentam bons resultados.

Os líderes atuam como moderadores e/ou facilitadores para manter equalizada a interface trabalho-vida pessoal quando assumem essenciais comportamentos, diminuindo as tensões: 1) estar ciente das necessidades de seus subordinados, como em questões relacionadas à saúde do empregado ou de algum ente familiar; 2) reduzir as demandas no período de descanso do trabalhador, limitando-as a questões urgentes; 3) ser exemplo positivo e prestar ajuda em estratégias para lidar com chamadas nos intervalos pós-expediente; 4) as tarefas devem ser claras e bem definidas, a fim de evitar ambiguidades e aumento do índice de conectividade, promovendo disfunções como a hiperconectividade; 5) implementar políticas de saúde e segurança do trabalho (Stempel; Biemelt; Dettmers, 2022; Kanwal; Isha, 2022).

Empregadores podem adotar políticas internas sobre desconexão digital, respeitando as interseccionalidades de gênero, raça, idade e condição socioeconômica, independentemente de altos cargos, assim como promover ações informativas e de sensibilização ao uso adequado das ferramentas digitais. No mesmo sentido, os Sindicatos cumprem um importante papel ao intermediar ações e normas voltadas ao direito à desconexão digital (Rojas, 2022).

A pausa digital é multifacetada. Ela possui dois tipos de conteúdo, sendo A) conteúdos relacionados ao trabalho, *v.g.*, chamados de chefes ou de colegas de trabalho, e B) conteúdos relacionados à vida privada (redes sociais pessoais), em dois contextos de uso: C) durante o

expediente de trabalho, e D) fora do expediente de trabalho (Verlinden *et al.*, 2024). O autor afirma, ainda, que a conjunção de conteúdos e contextos formam quatro quadrantes, a seguir:

Quadro 4 - Relação Conteúdo/Contexto na Desconexão Digital

Conteúdos/Contexto	Durante o expediente de trabalho	Fora do Ambiente de Trabalho
Relacionados ao Trabalho	A	B
Relacionados à Vida Privada	C	D

Fonte: Elaborado pela autora, 2025 a partir de Verlinden *et al.*(2024, p. 4)

Como o presente estudo aborda a desconexão digital no âmbito das relações laborais, importa aprofundar os aspectos dos itens A, B e C do Quadro 4. O item D, embora possa trazer algum efeito deletério à saúde física e mental, este não será objeto de estudo por estar atrelado à esfera privada do empregado, sem conexão direta com o trabalho.

Para o primeiro quadrante (A), ou seja, conteúdos relacionados ao trabalho, durante o horário de trabalho, o estudo proposto por Verlinden *et al.*, (2024), sugere a desativação das notificações durante o expediente, com a informação de “ocupado”, quando os empregados estiverem em tarefas com hiperfoco, o que pode evitar distrações, interrupções, redução do estresse e da tensão psicológica, aumentando a produtividade.

No quadrante B, conteúdos relacionados ao trabalho, fora do expediente de trabalho, a medida adotada seria se abster de utilizar as TICs, *v.g.*, desligar os aparelhos digitais de uso profissional durante o período de descanso, nos horários de lazer, nas folgas, fins de semana e feriados. Como isso, ao reduzir a interferência trabalho x vida privada, pode melhorar os aspectos psicológicos e as relações interpessoais.

No terceiro e último quadrante (C), mas não menos relevante, temos conteúdos relacionados à vida privada durante o expediente de trabalho, o chamado *cyberloafing*. Essa interferência da vida pessoal na atividade profissional pode trazer procrastinações, estresse, fadiga e, conseqüentemente, pode impactar na produtividade e baixo desempenho no trabalho.

As iniciativas para coibir o uso indesejado ou excessivo das TICs, especialmente quando vinculadas ao cumprimento de obrigações contratuais de trabalho, podem ser observadas em duas frentes. A primeira refere-se ao controle individual por parte do próprio trabalhador no uso dessas tecnologias, bem como à limitação de seu uso pela própria instituição. A segunda diz respeito à formalização de acordos de indisponibilidade. Além disso, é fundamental promover a conscientização digital dos empregados, incentivando o autocontrole no uso desses recursos tecnológicos (Harmon; Duff, 2023).

Quadro demonstrativo de ações e resultados no uso moderado das ferramentas digitais:

Quadro 5 - Demonstrativo de ações e resultados no uso moderado das ferramentas digitais

Ferramentas	Empregador	Empregado	Resultados Esperados
Comunicação Social	Adotar rede social empresarial como ferramenta oficial de comunicação e restrita ao ambiente de trabalho	Desativar as mensagens nos períodos de descanso, lazer, folgas, fins de semana, férias, licença médica	Limites entre trabalho e vida privada
			Maior produtividade, motivação e cooperação entre os empregados
Conteúdos relacionados ao trabalho, durante o expediente de trabalho	As tarefas devem ser claras e bem definidas	Ativas as notificações com a informação “ocupado”, quando estiver realizando tarefas com hiperfoco, a exemplo de reuniões, redação de relatórios etc.	Menos distrações e interrupções, maiores concentração e produtividade.
	Respeitar o aviso “ocupado” e não procurar outros meios digitais para se comunicar com o empregado		Redução do estresse e da tensão psicológica
Conteúdos relacionados ao trabalho, fora do expediente de trabalho	Limitar as demandas para casos urgentes	Desligar os aparelhos digitais de uso profissional durante o período de ócio	Limites entre trabalho e vida privada. Melhora nos aspectos psicológicos e nas relações interpessoais. Restabelecimento físico e mental
Conteúdos relacionados à vida privada durante o expediente de trabalho	Bloquear os aparelhos digitais de uso profissional às redes sociais não permitidas	Consciência digital para fazer uso das redes sociais privadas apenas durante os intervalos de trabalho	Menos distrações, procrastinações, estresse, fadiga e baixo desempenho. Limites entre vida privada e trabalho
Políticas de saúde e segurança do Trabalho	Normas de desconexão digital. Conscientização sobre o uso inadequado das ferramentas digitais e seus riscos	Seguir as normas da empresa sobre desconexão digital	Melhores níveis de satisfação no trabalho. Menos adoecimento.

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir da literatura abordada no subcapítulo 2.14.

O uso estratégico das Tecnologias da Informação e Comunicação é essencial para garantir um ambiente de trabalho eficiente e saudável. No entanto, o gerenciamento inadequado dessas tecnologias pode resultar em efeitos adversos, como a sobrecarga digital, a dificuldade de desconexão e o aumento dos níveis de estresse. Dessa forma, torna-se imprescindível a implementação de diretrizes e boas práticas que incentivem o uso equilibrado dos aparelhos tecnológicos, respeitando os limites da jornada de trabalho e promovendo a qualidade de vida dos servidores.

Nesse contexto, o papel das políticas públicas torna-se central para estabelecer normas e regulamentações que assegurem o desligamento digital, mitigando os impactos negativos da hiperconectividade. No próximo tópico será abordado o que são políticas públicas e qual o seu papel fundamental na implementação do direito à desconexão.

2.15 Políticas Públicas

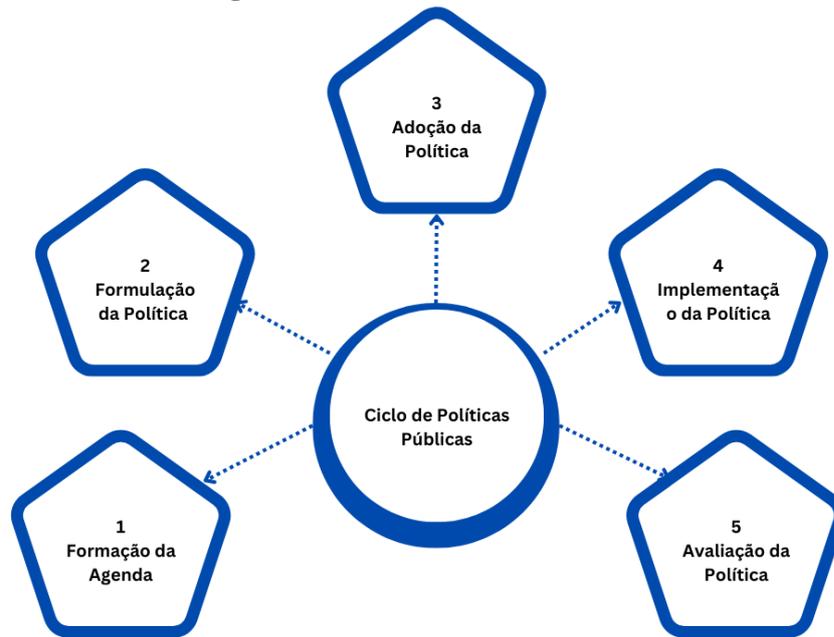
Políticas públicas podem ser compreendidas como ações do Estado voltadas à solução de problemas coletivos, por meio da implementação de programas sociais ou da imposição de medidas regulatórias. Um exemplo clássico é o Programa Bolsa Família, que busca combater a fome e a pobreza por meio da transferência de renda. Por outro lado, há políticas públicas que não envolvem repasse financeiro, mas sim a regulação de práticas, como a exigência de informações claras sobre a quantidade de açúcar e gordura hidrogenada nos rótulos de alimentos — medida que visa garantir maior transparência ao consumidor. Assim, o Estado pode atuar de diferentes formas, com ou sem aporte econômico direto, sempre com o objetivo de gerar benefícios à sociedade como um todo ou a grupos específicos.

Portanto, políticas públicas são uma decisão do Estado, que pode ser positiva ou negativa. A definição mais conhecida de políticas públicas é “[...] tudo o que um governo decide fazer ou deixar de fazer” (Dye, 1972, p.2, *apud* Howlett; Ramesh; Perl, 2013, p.6). Ao voltar-se para um conceito mais alargado, Secchi; Coelho; Pires (2019, p. 2), descrevem políticas públicas como “[...] uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público”.

Em uma visão multicêntrica ou policêntrica, políticas públicas são elaboradas pelo Estado, muito embora as iniciativas e tomadas de decisões possam ter origem em organizações privadas, organizações não-governamentais ou multilaterais. Nessa visão, tem-se como núcleo o problema público.

Assim, um problema de interesse público é identificado, inserido em uma agenda governamental para que seja estudada uma solução e após ser implementada uma política para dirimir a questão (Batista; Domingos; Vieira, 2021).

As políticas públicas são compostas por um ciclo com estágios definidos, onde são construídos todo o processo, desde o reconhecimento do problema até a sua avaliação. Os estágios são classificados em: 1) Formação da agenda de políticas públicas; 2) Formulação da política; 3) Adoção da política; 4) Implementação de políticas públicas e 5) Avaliação de políticas públicas (Kingdon, [(1995)2007] *apud* Batista; Domingos; Vieira, 2021).

Figura 1 - Ciclo de Políticas Públicas

Fonte: Kingdon, [(1995)2007] *apud* Batista; Domingos; Vieira, 2021, p. 3-5

A formulação da agenda é o estágio pré-decisão. É o estágio inicial e primordial da política pública, sem o qual, os demais estágios não ocorrem. Nem sempre primeiro se encontra o problema para depois tratar a solução. Na realidade, “[...] a defesa de soluções frequentemente precede a atenção aos problemas aos quais são associadas” (Kingdon, 1995, p. 240). Nesse sentido, a agenda é estabelecida após geradas as alternativas viáveis aos problemas de ordem econômica, ideológica e ciclos políticos.

A formulação da agenda segue o modelo dos fluxos múltiplos de Kingdon (1995), composto por três correntes: 1) Problemas, identificados por indicadores, eventos, ideias e feedback; 2) Políticas (*policies*), com propostas alternativas discutidas por especialistas ("atores invisíveis") que embasam o processo decisório; e 3) Política (*politics*), influenciada por barganhas, eleições, clima político, lobby (relações governamentais), financiamento de campanhas e pelos *policy entrepreneurs*, atores que investem recursos para promover políticas públicas que gerem benefícios à sociedade ou a si próprios, como reconhecimento público. A convergência desses fluxos abre uma janela de oportunidade para a adoção de políticas.

Neste estágio de formulação da *policy-making*, já incorporada à agenda, passa a ser traduzida em ação. Impõe-se um caráter mais empírico da política pública, de como tornar a ação concreta. Pode ser definida como um conjunto de técnicas através do qual as autoridades governamentais exercem o seu poder.

De acordo com Harold Thomas (2001, *apud* Howlett; Ramesh; Perl, 2013), são identificadas quatro fases para a formulação de políticas públicas: 1) Apreciação. Onde são

identificados os dados e evidências, como relatórios de pesquisas, depoimentos de experts, consulta pública; 2) Diálogo. Tenta facilitar a comunicação entre os atores sobre questões e soluções potenciais; 3) Formulação. Nesse estágio os burocratas, após analisar as várias opções públicas, identificam aquela que poderá avançar para o estágio final de implementação; 4) Consolidação. Os atores políticos têm iniciativa de discutir e apoiar as políticas públicas que entendem ser mais favoráveis ao governo, ou discordar.

Na consolidação a decisão, aprovação e legitimação das políticas públicas é necessariamente político. Há duas abordagens principais: 1) a que defende que a política determina as políticas públicas e 2) a que, de forma inversa, propõe que a política pública determine a política.

Um dos maiores defensores da primeira abordagem, Lowi (1964), divide a política em arenas de poder, seguindo a seguinte tipologia: a) distributiva - que significa a colusão entre Legislativo e Executivo para de forma discricionária realizar favores políticos. b) redistributiva. Neste caso, para a realização de uma política pública agregada, uma parcela da sociedade perde para que toda ou parte dela ganhe, a exemplo do bolsa família, benefício de prestação continuada (BCP), Sistema Único de Saúde (SUS), e c) regulatória. Afeta grupos em que há ganhadores e perdedores, sendo uma política pública desagregada ao nível do setor econômico, v.g. a regulação do uso de armas de fogo e da venda de cigarros.

Na segunda abordagem, seguindo as lições de Downs (1957), a decisão não é neutra, mas segue o viés da racionalidade, buscando estabelecer a relação entre menor custo e maior benefício.

Uma vez aprovadas as políticas públicas, passa-se ao processo de traduzi-las em ação. Nesse processo são adotados pela literatura dois modelos clássicos de implementação, de acordo com Winter (2010): 1) O de cima para baixo (*top-down*) e 2) O de baixo para cima (*bottom-up*).

O modelo *top-down* é baseado no modelo principal-agente, sendo o principal o formulador, e agente o implementador, tendo como principais características: a) divisão clara entre formulação e implementação; b) hierarquia, onde no topo estão os formuladores de políticas públicas, os quem decide e na base estão os implementadores, quem transforma o que ficou decidido em ação; c) implementação como tradução de objetivos pré-estabelecidos; d) lei e concretização.

No tipo *bottom-up* concentra-se nas ações para depois buscar as causas. Surgiu como crítica do modelo anterior. Há um preenchimento de lacunas e tem como principais

características: a) não há hierarquia; b) o objeto de análise e a interação entre os diversos atores visíveis e não-visíveis; c) implementação é a formulação em andamento; d) é vinculado ao modelo incremental, onde o critério de boa política é o fato das pessoas concordarem com as políticas públicas; e) há o burocrata de nível de rua, onde os funcionários interagem com o público para decidir qual a melhor política pública, qual a melhor forma de ser implementada e como se dará a sua distribuição.

Na avaliação da política, as políticas públicas são avaliadas quanto à teoria do programa, quanto ao processo, aos seus resultados e, finalmente, quanto ao impacto, dando-se início a um novo ciclo. A depender dos resultados, as políticas públicas podem ser mantidas, reformuladas ou interrompidas.

Também é importante destacar a importância das políticas públicas de desconexão digital num aspecto mais humanizado e dentro da interseccionalidade, abarcando os mais vulneráveis.

2.15.1 Políticas Públicas e o Direito à Desconexão - Um Olhar Interseccional

O direito à desconexão é uma prerrogativa fundamental no contexto das relações de trabalho, especialmente diante das transformações tecnológicas que têm alterado a dinâmica entre vida profissional e pessoal. Esse direito refere-se à garantia de que o trabalhador possa, fora do horário laboral, desligar-se de suas atividades, como atender chamadas, responder mensagens ou realizar tarefas que extrapolam os limites contratuais.

Em um mundo cada vez mais interconectado, as tecnologias digitais proporcionam maior flexibilidade e agilidade às empresas e empregados. Noutro viés, essa conectividade tem gerado uma cultura de disponibilidade permanente, na qual os trabalhadores frequentemente se veem pressionados a responder demandas profissionais mesmo fora do expediente. Essa prática, além de invadir a esfera privada, contribui para o aumento de casos de esgotamento profissional, estresse e problemas de saúde mental.

O reconhecimento do direito à desconexão como uma política pública surge, portanto, como uma medida de equilíbrio. Ele reforça a necessidade de limites claros entre o tempo destinado ao trabalho e o dedicado ao lazer, ao descanso e à convivência familiar. Essa garantia está atrelada a valores como dignidade humana, saúde, qualidade de vida e valorização do trabalho decente, assegurando que o empregado não seja penalizado ou prejudicado por se desconectar nos períodos de descanso.

Portanto, o direito à desconexão não é apenas uma proteção jurídica, mas uma conquista social que busca restabelecer o equilíbrio entre produtividade, saúde e bem-estar. Reconhecer

e respeitar esse direito é essencial para a construção de relações de trabalho mais justas, saudáveis e sustentáveis.

Sob a ótica interseccional, há de se levar em conta os impactos diferenciados que a sociedade informatizada exerce sobre grupos sociais diversos, considerando variáveis como gênero, raça, classe social, idade e função ocupacional.

A sociedade e o mundo laboral têm exigido maior conhecimento sobre o uso de *softwares*, acesso à informação *online* e habilidades mais complexas, para além da posse de computadores, *smartphones*, notebooks e domínio da *web*. Acontece que nem todos os grupos estão acompanhando a revolução 4.0, seja pela falta de acesso às tecnologias digitais, pelas dificuldades no aprendizado de novas tecnologias, perpassando por problemas de desigualdade, exclusão digital, condições econômicas, pessoais, culturais e sociais (Knop, 2020).

As desigualdades tecnológicas acentuam ainda mais os indivíduos já marginalizados, prejudicando a manutenção das atividades laborais em meio ao avanço tecnológico, ou mesmo limitando o seu ingresso no mercado de trabalho. Isso se deve a fatores como “[...] renda, segmentação social, escolaridade, raça, gênero, condições de atividade e idade (Knop, 2020, p. 16).

Políticas públicas que regulamentem o direito à inclusão e uso responsável das tecnologias digitais são fundamentais para mitigar desigualdades e promover justiça social no ambiente de trabalho. A interseccionalidade ajuda a compreender como a ausência de limites claros entre o ambiente profissional e vida pessoal afeta grupos de maneira desproporcional.

A CLT, no capítulo DA JORNADA DE TRABALHO, exclui os altos empregados, sendo estes os que assumem alta responsabilidade e recebem salários mais elevados (diretores e gerentes, com cargos de confiança), suprimindo destes o direito ao limite da jornada de trabalho, aos períodos de descanso (inter e intrajornadas), ao descanso remunerado e ao adicional noturno, na leitura do art. 62, II da CLT²⁴.

Para tanto, sob essa ótica, a limitação da jornada de trabalho só é aplicada aos altos empregados quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função,

²⁴ “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [\(Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994\)](#). I - [...]; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. [\(Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994\)](#).”

se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento), inteligência do parágrafo primeiro do art. 62 da CLT²⁵.

Noutro viés, é importante frisar, que todos os empregados, indistintamente, possuem direito à limitação de jornada, prevista no inciso XV, do art. 7º da CF/88, inclusive a Lei nº 605/49, que regulamenta o repouso semanal remunerado, não excluindo os altos empregados. Dito isto, verifica-se a inconstitucionalidade do Art. 62, II da CLT (Souto Maior, 2003).

Embora esses funcionários tenham maior autonomia sobre suas agendas e maior poder de negociação, o direito à desconexão, que é de ordem pública, não lhe pode ser negado. O descanso é uma condição de saúde para que o empregado possa se restabelecer física e psiquicamente, além de ser uma questão social. Não raro, os altos empregados são submetidos a extensas jornadas de trabalho, por vezes ficando conectados às suas atividades laborais 24 horas por dia, 7 dias por semana, com o uso de meios telemáticos de comunicação. Muitos se submetem por medo de perder o emprego.

Ainda de acordo com Souto Maior (2003, p. 11):

Em suma, atendendo aos pressupostos do direito ao não-trabalho, para preservação da intimidade da vida privada e da saúde social, há de se considerar que os altos empregados – exercentes de cargos de confiança – estão inseridos no direito à limitação da sua jornada de trabalho, em conformidade com o tipo de trabalho executado: para os que trabalham, a maior parte do tempo, no estabelecimento do empregador, inserindo-se no contexto da unidade produtiva, sua jornada normal deve ser a mesma de seus subordinados; para os que executam seus serviços, com grande autonomia no que se refere ao contexto produtivo, o limite de sua jornada deve ser, obrigatoriamente, fixado em contrato individual, de forma a respeitar os períodos legais de descanso (RSR²⁶, férias, feriados...) e a vida privada do empregado, com previsão da carga de trabalho a ser exigida, sob pena de recair sobre o empregador o ônus da prova das horas trabalhadas.

Para os empregados que ocupam cargos de alto escalão, a jornada de trabalho diária e semanal deve ser previamente pactuada e formalmente registrada no contrato de trabalho, em conformidade com os limites estabelecidos pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que prevê jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, salvo regime diferenciado.

Ademais, deve-se assegurar o cumprimento dos intervalos para repouso e alimentação (intrajornada), nos termos do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como

²⁵ “Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)”.

²⁶ Repouso Semanal Remunerado (RSR).

do intervalo interjornada mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, conforme disposto no artigo 66 da CLT. Essas disposições garantem que o trabalhador tenha conhecimento prévio sobre seus períodos de descanso, incluindo o horário de encerramento de sua jornada laboral e também para que o empregador respeite o direito à desconexão.

No que diz respeito à questão do gênero, existe um abismo entre homens e mulheres quando se fala em inclusão digital. De acordo com a ONU a probabilidade de mulheres e meninas terem domínio da tecnologia digital para atividades básicas é abaixo de 25%, quatro vezes menos habilidade para aprender programação de computadores e três vezes menor oportunidade de adquirir uma patente de TIC (Brandão; Boumann, 2021).

As mulheres possuem raízes históricas de serem vistas como cuidadoras do lar e que dispensam cuidados aos filhos e maridos. Por essa natureza, elas frequentemente adotam a dupla jornada que é trabalhar fora e cuidar das responsabilidades domésticas.

Infelizmente, o trabalho doméstico feminino não é regulamentado. A proposta de emenda à Constituição Federal (PEC²⁷ 24/2021), que altera os Arts. 10 e 19 da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, para dispor sobre o tempo de contribuição das mulheres, para que seja computado na conta previdenciária o tempo dedicado aos cuidados dos filhos, encontra-se arquivada.²⁸

O trabalho feminino, particularmente aquele exercido por mulheres com filhos em idade escolar, gestantes e lactantes, exige uma abordagem diferenciada que contemple suas responsabilidades familiares. Nesse sentido, a adoção do regime de teletrabalho integral configura-se como uma medida estratégica para viabilizar a conciliação entre as demandas laborais e domésticas, associada à concessão de pausas digitais regulares durante a jornada laboral, em conformidade com os princípios da proteção à maternidade e à dignidade da pessoa humana, no que concerne às gestantes e lactantes.

Tais responsabilidades possuem relevância social, uma vez que a mulher desempenha um papel essencial na formação e educação de indivíduos para a vida em sociedade. Nessa perspectiva, a formulação e implementação de políticas públicas voltadas à garantia do direito à desconexão digital mostram-se fundamentais para a redução da sobrecarga de trabalho, a mitigação das desigualdades de gênero e a promoção de condições adequadas para o exercício do cuidado, da criação dos filhos e da preservação da estrutura familiar.

De acordo com Moreira (2022, p. 22):

²⁷ Proposta de Emenda Constitucional (PEC).

²⁸ Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149491>. Acesso em: 22 mar. 2025.

Nesse sentido, tais mulheres não possuem o direito à desconexão laboral, pois estão constantemente cansadas no exercício da jornada de trabalho produtivo, aprofundada pela dinâmica do teletrabalho na pandemia, cumulada com a jornada de trabalho de cuidado e doméstico, o que impede que tais sujeitas possuam outros projetos de vida para além do trabalho, o que gera um dano existencial.

A desconexão digital para as mulheres também passa por autocontrole e rede de apoio. Os familiares podem ajudar no cuidado e educação das crianças, aliviando a sobrecarga da empregada. O autogerenciamento do tempo e das necessidades domésticas, como, por exemplo, a compra de alimentos prontos e/ou congelados, a utilização de aparelhos domésticos que auxiliem nos serviços, são opções que, embora tenham seu custo econômico, propicia maior economia com o tempo e melhor qualidade de vida (Mandalozzo; Campagnolli, 2020).

Com relação aos idosos, muitos não conseguem acompanhar a evolução da tecnologia e permanecem exercendo atividades analógicas ou com a internet básica, quando, por outro lado, a equipe de trabalho avança nas TICs. Vários são os fatores para que os longevos se isolem do mundo digital, dentre eles estão a complexidade no uso das ferramentas digitais, preocupação com a segurança e a dificuldade com a aprendizagem. Isso além de causar exclusão e constrangimento, pode aflorar o sentimento de discriminação. O idoso se vê deslocado dentro do ambiente de trabalho onde, muitas das vezes, trabalha há décadas.

Portanto, cursos de aperfeiçoamento específico para o público idoso, com a utilização de design digital, é uma solução viável para a inclusão. Senão, vejamos:

Propor interface ou soluções pontuais em interface existente que melhorem os níveis de usabilidade, legibilidade e leiturabilidade pelo público da terceira idade pensando sempre na interoperacionalidade e continuidade visual de fluxos e experiências de uso nas possíveis mudanças de tela entendida aqui como sistema interativo (um conjunto de componentes e/ou dispositivos eletrônicos que permite ao indivíduo acessar a Internet e estabelecer relações interativas com outros sistemas e pessoas) (Viana; Villegas; Ferrari, 2015, p. 3).

Com a inclusão digital, o ancião terá seu espaço de pertencimento no ambiente de trabalho. A falta de recapacitação pode levar à aposentadoria precoce e, conseqüentemente, à perda de rendimentos e maior dificuldade de sustento.

Ademais, não se revela adequado exigir do trabalhador idoso o desempenho de atividades laborais além da jornada previamente estabelecida, uma vez que é essencial que este usufrua de tempo para a convivência familiar, para a participação em atividades extra laborais e para a dedicação a interesses pessoais. Para além disso, a exposição simultânea a múltiplas tecnologias digitais deve ser evitada, considerando que, com o avançar da idade, há redução da plasticidade comportamental, o que pode comprometer a capacidade de aprendizagem, bem

como a diminuição da resiliência, afetando a habilidade de recuperação diante de eventos estressores (Neri, 2015).

Não é demais pontuar, conforme já demonstrado em estudos anteriores, que a utilização excessiva e concomitante de diferentes Tecnologias da Informação e Comunicação pode acarretar efeitos adversos, tais como distração, estresse, irritabilidade, fadiga mental, ressecamento ocular e distúrbios musculoesqueléticos, sendo necessário, portanto, pausas regulares durante a jornada de trabalho do ancião.

Os economicamente mais vulneráveis possuem domínio tecnológico básico, menos oportunidade de cursos computacionais, competitividade para adquirir uma patente de TIC, dificuldade de aprendizado e de manuseio das tecnologias, adicionando a ausência de recursos financeiros para adquirir itens agregados de tecnologia. De acordo com Brandão; Boumann (2021, p. 100), “[...] 70 milhões de brasileiros têm acesso precário à internet ou não têm nenhum acesso, sendo que 25 milhões dos mais pobres somente usam a internet pelo celular, com pacote de dados bastante limitados.”

No mercado de trabalho os pobres ainda se veem menos favorecidos na eventual possibilidade de realizar trabalho em *home office*, haja vista a falta de estrutura de toda ordem, seja um ambiente adequado para o exercício laboral, uma internet com banda larga de qualidade, equipamentos eletrônicos.

Nesse contexto, trabalhadores em situação de hipossuficiência frequentemente são compelidos a atuar exclusivamente de forma presencial, enfrentando longos deslocamentos em transporte público e precisando sair de casa com horas de antecedência. Esse tempo, que poderia ser dedicado ao descanso, aos estudos, à prática de exercícios ou à convivência familiar, é consumido pelo trajeto até o trabalho. Mesmo quando a empresa fornece equipamentos e acesso à internet, muitos desses trabalhadores não dispõem de um ambiente doméstico adequado, com mobiliário ergonômico e livre de interferências familiares, para exercer suas atividades remotamente.

Para esse grupo de trabalhadores em situação de vulnerabilidade econômica, é fundamental considerar que a precariedade das condições de trabalho remoto, incluindo limitações relacionadas ao espaço físico, equipamentos, mobiliário ergonômico e acesso à internet de qualidade, conforme mencionado anteriormente, pode, por si só, contribuir para o esgotamento físico e mental.

No intuito de promover maior equidade em relação aos demais empregados, faz-se necessária a oferta contínua de programas de capacitação digital, abrangendo desde níveis

básicos até avançados, podendo contar com apoio governamental e privado. Adicionalmente, medidas como a disponibilização de linhas de crédito com taxas de juros reduzidas ou a possibilidade de financiamento próprio pelo empregador para a adequação do ambiente de trabalho domiciliar, bem como o fornecimento de equipamentos e serviços de internet de melhor qualidade, devem ser considerados.

Para além disso, a observância ao direito à desconexão digital deve ser garantida de maneira irrestrita, assegurando o equilíbrio entre as atividades laborais e o bem-estar do trabalhador economicamente vulnerável.

Quanto à população negra, esta enfrenta discriminação estrutural, horizontal e vertical, apesar da implementação de diversas políticas afirmativas pelo Estado, como a política de cotas para ingresso em universidades e concursos públicos, iniciativas de conscientização sobre discriminação racial e medidas legislativas para o fortalecimento do combate ao racismo. Destaca-se, nesse contexto, a equiparação da pena de injúria racial à de racismo, com o agravamento da penalidade para reclusão de 3 a 5 anos, conforme disposto na Lei nº 14.532/2023, podendo haver aumento de 1/3 da pena caso o delito seja cometido por agente público. Ressalta-se, ainda, o caráter inafiançável e imprescritível dessa infração penal.

Paralelamente à discriminação racial, a população negra enfrenta barreiras significativas ao acesso às tecnologias digitais, o que aprofunda as desigualdades socioeconômicas e contribui para a perpetuação da exclusão digital. Esse fenômeno compromete o acesso a oportunidades educacionais de qualidade, restringe a inserção no mercado de trabalho formal e dificulta a participação em redes de sociabilidade mediadas pela internet. Nesse contexto, a disparidade digital é evidenciada no *Dossiê Mulheres Negras* produzido por Marcondes; Pinheiro; Queiroz; Querino; Valverde (2013, p. 95), nos seguintes dizeres:

Os domicílios sem computador chefiados por homens brancos eram 81% em 2001. No mesmo ano, os domicílios sem computador chefiados por homens negros eram 94,6%. Em 2009, os números evoluíram para 54% e 75,1%, para cheias masculinas brancas e negras, respectivamente

A interseção entre a racialização da população negra e a exclusão digital configura um ambiente propício à intensificação das desigualdades no mercado de trabalho, refletindo-se em exigências laborais excessivas, disponibilidade compulsória fora do expediente e práticas de assédio organizacional. Esse contexto impõe barreiras ao acesso e à adaptação às ferramentas digitais e às infraestruturas tecnológicas, comprometendo a equidade nas relações laborais.

Nesse prisma, a formulação e implementação de políticas públicas voltadas à desconexão digital para trabalhadores negros mostram-se imprescindíveis para mitigar a

sobrecarga laboral, assegurar condições equitativas de trabalho e consolidar a inclusão digital como um direito fundamental.

Dessa forma, políticas públicas que assegurem o direito à desconexão são essenciais para equilibrar essas dinâmicas desiguais. Essas políticas devem prever o período de uso das TICs, mecanismos de fiscalização para evitar abusos, além de promover campanhas de conscientização sobre os impactos da hiperconexão na saúde física, mental e no bem-estar.

A implementação de políticas amplas, aliada a ações afirmativas que levem em conta o recorte interseccional, pode contribuir para a redução das desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Ao reconhecer-se que os efeitos da interconexão são moldados por desigualdades de gênero, etarismo, raça e classe social, a sociedade é convocada a pensar políticas públicas que não apenas garantam a desconexão, mas que também promovam um ambiente laboral mais inclusivo e equitativo. A desconexão, nesse sentido, torna-se uma ferramenta para desconstruir diferenças e afirmar o direito de todos a uma vida digna.

A hiperconectividade contribui para o aumento de casos de estresse, ansiedade e outras condições de saúde mental, afetando mais intensamente trabalhadores que já enfrentam desigualdades sociais. Pessoas racializadas e trabalhadores em funções de baixa renda têm menos acesso a serviços de saúde mental de qualidade, agravando os impactos do excesso de trabalho. Políticas públicas interseccionais podem incluir a obrigatoriedade de pausas digitais, promoção de ambientes de trabalho saudáveis e ampliação do acesso a serviços de saúde mental, especialmente para grupos mais vulneráveis. Esse tipo de abordagem não só combate os efeitos da hiperconexão, mas também ajuda a reduzir diferenças estruturais no acesso ao bem-estar.

A partir do que foi tratado neste tópico, observa-se a necessidade de iniciativas que podem vir a consolidar-se enquanto políticas públicas interseccionais (Ver Quadro 6) que podem ser replicadas em instituições públicas e privadas:

Quadro 6 - Políticas Públicas Interseccionais	
Altos empregados	Jornada diária e semanal previamente pactuada no contrato de trabalho, assegurando os intervalos intra e interjornadas. Isso prevê um limite de trabalho e descanso que deve ser respeitado pelo empregador, proporcionando ao empregado o direito à desconexão.
Mulheres	Prioridade do teletrabalho para gestantes, lactantes e que tenham filhos em idade pré-escolar
	Conceder às gestantes e lactantes pausas digitais regulares durante a jornada
	Campanhas de conscientização de autogerenciamento do tempo e rede de apoio voltadas para as mulheres
Idosos	Maior acesso à saúde mental
	Cursos de aperfeiçoamento das novas tecnologias com a utilização de design digital

	Cumprimento de produtividade de acordo com suas possibilidades físicas e mentais, estabelecendo limites de conectividade digital
	Pausas digitais regulares para evitar estresse, irritabilidade, fadiga mental, ressecamento ocular e distúrbios musculoesqueléticos.
	Trabalho híbrido para que desfrute de maior tempo com a família e também interaja com colegas de trabalho
	Maior acesso à saúde mental
Pobres	Cursos de especialização permanente em Tecnologias da Informação e Comunicação, do básico ao avançado, podendo ter o apoio de políticas públicas governamentais de inclusão digital
	Conceder ferramentas de trabalho, como computadores, notebook e celulares, internet e mobiliários para que tenham a mesma oportunidade de realizar trabalho remoto
	Oferecer linha de crédito, com taxas reduzidas, para adequação do ambiente residencial para o trabalho e estudo, para aqueles que trabalham em home office
	Direito à desconexão igualmente respeitado
	Oferecer rede de apoio psicológico
Negros	Cursos de especialização permanente em Tecnologias da Informação e Comunicação, do básico ao avançado, em comunidades racializadas e com trabalho precário, com o apoio de políticas públicas governamentais de inclusão digital e também nas empresas.
	Adoção de normas que limites de jornada para evitar exploração e sobrecarga digital.
	Adoção de políticas de desconexão digital nas empresas e órgãos públicos, assegurando que trabalhadores negros não sejam desproporcionalmente impactados por jornadas estendidas, contato extra laboral compulsório e exigências de disponibilidade constante.
	Igual produtividade aos demais colegas de trabalho.
	Direito à desconexão igualmente respeitado.

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir dos dados levantados no subcapítulo 4.15.1

A adoção de políticas públicas que garantam o direito ao repouso, promovam a vivência familiar e implementem capacitações periódicas sobre gestão do tempo é de suma importância. Além disso, é essencial assegurar a inclusão digital por meio da oferta de cursos de aperfeiçoamento e acesso à saúde mental. Tais medidas são fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado, contribuindo para o bem-estar dos trabalhadores e para a promoção da sua saúde física e mental.

Dessa forma, políticas públicas efetivas devem ser sensíveis a essas desigualdades e garantir que a desconexão digital não seja apenas um privilégio de algumas categorias profissionais, mas um direito universalmente protegido.

Nesse sentido, torna-se fundamental analisar como o Direito à Desconexão vem sendo incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro, compreendendo os avanços normativos e as lacunas ainda existentes na legislação nacional.

2.16 Direito à Desconexão no Ordenamento Jurídico Brasileiro

Diante do que restou estudado alhures, existe um problema de saúde pública que precisa da intervenção do Estado com políticas públicas para que haja a regulamentação do direito à desconexão, como forma de evitar o adoecimento dos empregados de diversos setores laborais,

notadamente das empresas de prestação de serviços de telecomunicações, vendas por *internet*, empresas de tecnologia, marketing digital entre tantas outras e, também, serviço público.

Há necessidade de uma regulamentação capaz de impor limites de tempo e de espaço para que o uso dos recursos tecnológicos não invada a vida privada do trabalhador vindo a causar conflitos interpessoais, estresse, transtornos de humor, transtornos do sono, baixa produtividade, ansiedade, *burnout*. Alguns países da União Europeia (UE) regulamentaram o direito à desconexão, como a França²⁹, Espanha³⁰, Bélgica³¹ e Portugal³². Na América do Sul, temos o Chile³³ e a Argentina³⁴. No Brasil, o tema ganhou destaque com a Lei nº 13.467/2017, que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir a modalidade de teletrabalho e, ainda, mais, com as experiências vividas no período pandêmico. Contudo, a efetividade do direito à desconexão ainda enfrenta desafios, como a ausência de regulamentações mais específicas e a dificuldade em mudar uma cultura organizacional que, muitas vezes, valoriza a hiperdisponibilidade.

Assim, do ponto de vista legal, ainda não há um normativo que regulamente o direito à desconexão no Brasil. Houve o projeto da Deputada Federal Ângela Albina (PCdoB - SC), que propôs a regulamentação do direito à desconexão por meio do Projeto de Lei 6038, de 2016 (Brasil, 2016), mas que não foi adiante ante a falta de engajamento político nas Câmaras dos Deputados e do Senado Federal. Atualmente, encontra-se em andamento o Projeto de Lei (PL) nº 4044, de 2020³⁵, de iniciativa do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), que está na Comissão de Comunicação e Direito Digital do Senado Federal, desde 27/08/2024.

De acordo com o PL “O direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (Art. 1º).

²⁹ Art. 55, da Lei nº 2016-1088. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>. Acesso em: 23 nov. 2024.

³⁰ Lei Orgânica 3/2018. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BO>. Acesso em: 23 nov. 2024.

³¹ Lei 26 de março de 2018. Disponível em: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601. Acesso em: 23 nov. 2024.

³² Art. 199º-A, do Código de Trabalho. Disponível em: <https://ssir.com.br/governo/o-direito-a-desconexao>. Acesso em: 25 mai 2024.

³³ Lei nº 21.2020, de 26 de março de 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 23 nov. 2024.

³⁴ Lei nº 27.555, de 30 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 23 nov. 2024.

³⁵ Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 20 jan. 2025.

Acrescenta o Art. 72-A à CLT para regulamentar o período de descanso dos teletrabalhadores, horas extras e necessidade de previsão em acordo ou convenção coletiva, *in verbis*:

Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária.

§ 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional.

§ 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

No Projeto há previsão de que durante as férias o empregado deve ser excluído dos grupos de trabalho, podendo o empregador reter os aparelhos portáteis de uso exclusivo em serviço, retornando ao *status quo* após o término das férias. Foi acrescentado o §2º ao Art. 244 da CLT para tratar do aviso prévio dos teletrabalhadores, nos seguintes termos:

Considera-se de "sobreaviso" o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Cada escala de "sobreaviso " será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso ", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora normal.

Apesar do grande avanço, o PL apenas prevê o direito à desconexão para os teletrabalhadores, ainda que de forma parcial, desprezando os que trabalham presencialmente diuturnamente e dependem de recursos tecnológicos para a realização de suas atividades laborais.

O direito à desconexão digital, embora já reconhecido em algumas legislações internacionais, ainda encontra desafios para sua efetivação no Brasil. O arcabouço normativo nacional apresenta avanços tímidos no que se refere à regulamentação desse direito, especialmente no setor público, onde a cultura da disponibilidade contínua permanece enraizada em muitas instituições. A ausência de diretrizes específicas amplia a margem para interpretações diversas e dificulta a implementação de medidas eficazes para garantir que os trabalhadores tenham períodos de descanso respeitados.

Diante desse cenário, a análise de um estudo de caso aplicado ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região permite compreender, na prática, os impactos da hiperconectividade na

saúde dos servidores públicos e as estratégias institucionais adotadas (ou a ausência delas) para mitigar esse problema. A seguir, serão apresentados os principais achados da pesquisa empírica, evidenciando como a falta de políticas formais de desconexão digital influencia o cotidiano laboral e o bem-estar dos trabalhadores dessa instituição.

3 Aspectos Metodológicos

O estudo caracteriza-se enquanto uma pesquisa de natureza qualitativa alicerçada em dois métodos, uma primeira vertente o estudo bibliográfico sob a forma de cartografia de documentos Passos; Kastrup; Escóssia (2009); Barros; Barros (2013); Rolnik (2016), Prado; Moura (2024); Silva; Paraíso (2023) e uma segunda vertente o estudo de caso (Yin, 1994). Ressalta-se que, o método cartográfico atravessa toda a produção aqui apresentada de forma alicerçar e dar força ao argumento da pesquisa.

De acordo com Gil (2008, p. 28), as pesquisas explicativas “São aquelas pesquisas que têm como preocupação identificar os fatos que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”. Salienta, ainda que uma pesquisa deve ter as seguintes etapas: a) formulação do problema; b) construção de hipóteses ou determinação de objetivos; c) delineamento da pesquisa; d) operacionalização dos conceitos e variáveis; e) seleção de amostras; f) elaboração dos instrumentos de coleta de dados; g) coleta de dados; h) análise e interpretação dos resultados e i) redação da dissertação Gil (2008).

Diante disso, é possível compreender o estudo de caso como um método apropriado para a obtenção de dados a partir da análise de uma situação específica. Esses dados são posteriormente examinados e interpretados de forma qualitativa, permitindo a construção de respostas fundamentadas para o problema de pesquisa (Gomes Neto; Albuquerque; Francelino Silva, 2024). Ou seja, um resultado parcial no processo de unir conceitos e dados empíricos (Rangin, 2009, *apud* Gomes Neto; Albuquerque; Francelino Silva, 2024).

Entende Yin (1994, p. 10), o estudo de caso como uma ferramenta de investigação que precisa responder a “[...] a) como definir o caso a ser estudado, b) como determinar os dados relevantes a serem recolhidos, c) o que deveria ser feito com os dados, uma vez recolhidos”. Não obstante, a pesquisa apresentada elege o TRT6 como espaço e os servidores como amostra.

Para coleta de dados que ancora os argumentos apresentados neste estudo, são realizados dois procedimentos, a saber: o estudo bibliográfico de natureza documental e a coleta de dados junto à amostra, onde aplica-se uma entrevista semiestruturada, gravada, transcrita e anônima, como artifício ético, para além da coleta documental. Por fim, a análise de conteúdo é realizada

por meio de um sistema de codificação e categorização de forma indutiva, validada pela triangulação das fontes e métodos (Bardin, 2020).

3.1 Pesquisa Bibliográfica e Documental

Para a fundamentação teórica do presente estudo foram realizadas varreduras nas produções bibliográficas na plataforma Scopus. Para a pesquisa foram usadas as seguintes expressões: *disconnection digital*; *right to disconnect*; *technologies stress*, com o filtro *at work*; *communication technologies*, com o filtro *communication technologies*; *not work*; *work-life balance*, com o filtro *ICTs*; *technologies stress*; *hyperconnectivity*, com o filtro *work*; *exhaustion work*; em inglês e português, onde foram encontrados 174 resultados. Apenas 30 possuem algum grau de pertinência temática para o trabalho apresentado, dentre os quais foram escolhidos 12 com maior adesão ao tema para o amparo literário do presente estudo.

Também houve buscas, a partir das referências das obras estudadas para um maior aprofundamento da pesquisa, tendo sido utilizadas, para tanto, as plataformas Scielo, Library Genesis, Sci-Hub e Google Acadêmico.

No total, o estudo está fundamentado em 23 livros; 2 revisões de livros; 2 dissertações de mestrado; 1 tese de doutorado; 2 monografias; 59 artigos científicos e 7 dados estatísticos, para além de legislações e resoluções administrativas.

A pesquisa documental, sem desmerecer outras etapas para uma pesquisa bibliográfica eficaz encontrada na literatura, buscou seguir o roteiro proposto por (Gil, 2008, p 59-60), compreendendo a) escolha do tema; b) levantamento bibliográfico preliminar; c) formulação do problema; d) elaboração do plano provisório de assunto; e) busca das fontes; f) leitura do material; g) fichamento; h) organização lógica do assunto; e i) redação do texto.

3.2 Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6)

A Justiça do Trabalho no Brasil foi fundada em 1º de maio de 1941 pelo Presidente Getúlio Vargas, sob a égide da Constituição Federal de 1934³⁶. Nessa mesma data, foi instalado em Pernambuco o Conselho Regional do Trabalho da 6ª Região (CRT6). Em 1944, o Conselho, juntamente com as Juntas de Conciliação e Julgamento, passou a ocupar o Edifício do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciantes (IAPC). O Fórum Agamenon Magalhães foi inaugurado em 1º de maio de 1972, sendo sede do TRT6 até a presente data. Em 1980 foi

³⁶ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 24 jul. 2024.

inaugurado o segundo edifício na sede, onde funcionam as Varas de Conciliação e Julgamento do Recife - PE.

O CRT6 era vinculado ao Poder Executivo, sendo composto por um presidente e quatro vogais, dois classistas e dois alheios aos interesses da classe trabalhadora, como forma de promover um julgamento imparcial, com o equilíbrio das armas. A sua estrutura era integrada por cinco Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), com sede em Recife e jurisdição sobre os Estados de Pernambuco, Alagoas, Paraíba e Rio Grande do Norte. Essa jurisdição abrangente prejudicava o acesso à Justiça, já que os trabalhadores e empregadores tinham que se deslocar de seus Estados para comparecerem às audiências em Recife. A Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário, através do Decreto-Lei nº 9.797, de 09 de setembro de 1946³⁷.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 (CF/88, BRASIL, [2023])³⁸ ampliou a quantidade de Tribunais Regionais do Trabalho (TRT). Antes disso, foi criado em 1985 o TRT13, com jurisdição na Paraíba e Rio Grande do Norte, e em 1992, o TRT19, com jurisdição em Alagoas. A partir de então, o TRT6 passou a ter sua jurisdição apenas no Estado de Pernambuco. A Emenda Constitucional (EC) nº 24, de 09 de dezembro de 1999³⁹, extinguiu a representação classista em todo o Judiciário Trabalhista e as JCJs receberam a denominação atual de Varas do Trabalho (VTs).

A composição institucional do TRT6 é representada pela Presidência, Vice-presidência, Corregedoria, Pleno, duas Seções Especializadas, 4 Turmas, 24 VTs em Recife e 46 VTs no interior do Estado, assim distribuídas: Araripina (1); Barreiros (1); Belo Jardim (1); Cabo (3); Carpina (2); Caruaru (3); Garanhuns (1); Goiana (3); Igarassu (2); Ipojuca (2); Jaboatão (7); Limoeiro (1); Nazaré da Mata (2); Olinda (4); Palmares (1); Paulista (2); Pesqueira (1); Petrolina (3); Ribeirão (1); Salgueiro (1); São Lourenço da Mata (1); Serra Talhada (1); Vitória de Santo Antão (1).

O TRT6 é classificado como um tribunal de médio porte, de acordo com o Conselho Nacional de Justiça (Justiça em Números, 2024)⁴⁰.

³⁷ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De19797.htm. Acesso em: 20 jul. 2024.

³⁸ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 jul. 2024.

³⁹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm. Acesso em 20 jul. 2024.

⁴⁰ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024

3.3 Da Força de Trabalho

Ao voltar-se para o cenário em que se desenvolve o estudo aqui apresentado, pode-se inferir que a força de trabalho do TRT6 é dividida entre as autoridades, servidores e colaboradores.

São autoridades os desembargadores, que são magistrados que atuam no segundo grau de jurisdição; os juízes titulares de Vara e juízes substitutos que atuam em VTs. Também são autoridades oriundos do quinto constitucional (Art. 94, da CF/88), que diz respeito às vagas para preenchimento por advogados e membros do Ministério Público. As autoridades são consideradas órgãos do TRT6, conforme Art. 111, III, da CF/88 (BRASIL, 2023), com redação dada pela EC/24 de 9 de dezembro de 1999, com ingresso na carreira através de concurso de provas e títulos, com cargos vitalícios após cumprido o período de dois anos da posse, de acordo com o preconizado no Art. 95, I da CF/88 (BRASIL, 2023).

Os servidores de cargos efetivos do quadro de pessoal do TRT6, são os que ingressaram no órgão por meio de concurso público de provas ou provas e títulos, sendo estáveis após o cumprimento de três anos de estágio probatório (Art. 41 da CF/88, BRASIL, 2023). São esses divididos entre analistas judiciários, cujo requisito no concurso público é possuir curso superior completo; técnicos judiciários, com ensino médio completo, mas que a partir concurso de 2024, passou a ser exigido também curso superior (Edital N° 01/2024)⁴¹ e auxiliares judiciários, sendo-lhes exigido o ensino fundamental completo, no entanto, esse cargo foi transformado em técnico judiciário.

Também, como força de trabalho do TRT6, pode-se incluir os colaboradores, são estes os requisitados, com cargos efetivos em outros órgãos públicos federais, mas que exercem suas atividades do TRT6; os servidores cedidos de outros órgãos do Estado de Pernambuco, como Prefeituras, Secretaria da Saúde, Secretaria da Educação; os com cargo comissionado, são cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração, sem vínculo efetivo com a instituição; os estagiários com vínculos com Instituições de Ensino Superior e os menores aprendizes, que são estudantes do Estado e de Municípios, em nível de ensino fundamental.

Os servidores são distribuídos por lotação nas áreas judiciárias de primeiro e segundo graus, e na área administrativa. Esta distribuição não se dá de forma aleatória, mas segue uma uniformização, de acordo com a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

⁴¹ Disponível em:

https://www.concursosfcc.com.br/rybena/web/index.html?file=https://www.concursosfcc.com.br/concursos/trt6r124/trt6r124_edital_de_abertura_28_10_24_1.pdf. Acesso em: 20 mar. 2025.

(CSJT) nº 296, de 25 de junho de 2021⁴², e dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

3.3.1 Dados Populacionais

Estatisticamente, o TRT6 possui 19 desembargadores; 68 juízes titulares de Vara do Trabalho; 65 juízes substitutos; 1701 servidores, sendo 569 analistas judiciários e 1132 técnicos judiciários; 137 requisitados; 84 cedidos; 4 comissionados; 97 estagiários e 17 aprendizes. Dados atualizados até 31 de agosto de 2024.

3.3.2 Dados Demográficos

Os dados demográficos representam as características da população por idade, por gênero, por raça e por pessoa com deficiência (PCD). Essa representação é importante para melhor entender como estão distribuídas as forças de trabalho. Esclarece-se que esses dados, embora disponíveis no portal www.trt6.jus.br, as autoridades e servidores não são obrigados a responder ao censo do TRT6, onde os dados foram levantados. Portanto, os dados a seguir são expectativas.

Tabela 1 - Dados demográficos do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6)

Cargo	Dados demográficos do TRT-6 (Raça e PCD)					
	Branços	Negros	Pardos	Amarelos	Indígenas	PCD
Autoridades	120	3	27	0	1	1
Servidores e colaboradores	1199	47	539	29	7	71

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir de dados do TRT – 6ª região de Pernambuco.

Tabela 2 - Dados demográficos 2 do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6)

Cargo	Dados demográficos do TRT-6 (Sexo e Faixa Etária)							
	Feminino	Masculino	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 75
Autoridades	82	70	0	27	41	49	29	6
Servidores	941	881	16	353	479	667	276	32

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, a partir de dados do TRT – 6ª Região de Pernambuco.

3.4 Critérios adotados para Exclusão e Inclusão de sujeitos na amostra

Como critério de inclusão são integrados servidores com vínculo estatutário com o TRT6, com os cargos de analista e técnico judiciários. Isso porque trata-se de um estudo de caso, tendo os funcionários como amostra.

⁴² Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189332>. Acesso em: 02 jul. 2024.

Exclui-se da amostra as autoridades (desembargadores e magistrados), pois não são servidores estatutários, mas órgão, regidos pela Lei Complementar nº 35/1979. Também são excluídos os colaboradores que não possuem vínculo efetivo com o Tribunal, são eles: os comissionados, os requisitados, os cedidos, os estagiários, os aprendizes e os terceirizados. Além de não preencherem os requisitos de inclusão (servidores estatutários do TRT6), podem interferir na qualidade dos resultados, seja pelo viés de gestor, no caso das autoridades, seja por resignação ou submissão, quando colaboradores.

Por questões de proteção aos dados sensíveis, muito embora não haja a possibilidade de identificação dos entrevistados, são excluídos da amostra os dados demográficos relacionados à raça e à idade. A Carta de Anuência concedida pelo TRT6⁴³ para a realização das entrevistas com os servidores enfatizou que “Não haverá, em nenhuma hipótese, coleta e nem utilização de informações pessoais ou sensíveis dos que participarem da entrevista, restringindo-se à captação de opinião, sem identificação”.

São considerados dados sensíveis, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nº 13.709/2018⁴⁴, os que revelam origem racial ou étnica, convicções religiosas ou filosóficas, opiniões políticas, filiação sindical, questões genéticas, biométricas e sobre a saúde ou a vida sexual de uma pessoa.

Dessa forma, como dados demográficos são considerados: o cargo, analista judiciário e técnico Judiciário; a lotação, área judiciária de 1º e 2º graus, e administrativa; teletrabalho e gênero.

3.4.1 Amostra

Para o levantamento dos dados amostrais, busca-se uma quantidade que possa apontar para os desdobramentos da pesquisa; servidores que tenham vivência no tema abordado, significando a aderência e a disponibilidade de funcionários para se submeterem a uma entrevista semiestruturada, mesmo enfrentando atividades diárias laborais. Considera-se também o tempo para a realização das entrevistas, transcrições, análise do conteúdo, amadurecimento da ideia e defesa da hipótese.

O recorte da pesquisa abrange servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, incluindo analistas e técnicos judiciários, de ambos os sexos, lotados nas três principais áreas de atuação: a esfera administrativa, a primeira instância e a segunda instância. A amostra

⁴³ Em anexo, ver Anexo A.

⁴⁴ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 02 jul. 2024.

é composta por 10 servidores, distribuídos da seguinte maneira: quatro servidores da área administrativa, entre analistas e técnicos Judiciários; um analista judiciário atuante no primeiro grau de jurisdição; um analista judiciário vinculado ao segundo grau de jurisdição; dois técnicos judiciários lotados no primeiro grau de jurisdição; e dois técnicos judiciários do segundo grau de jurisdição.

A definição da amostra composta por 10 servidores do TRT6 justifica-se pela natureza qualitativa da pesquisa, que prioriza a profundidade da análise em detrimento da abrangência numérica. O objetivo central não é a generalização estatística, mas sim a obtenção de dados ricos e detalhados que possibilitem compreender as dinâmicas da hiperconectividade e os desafios do direito à desconexão no contexto dos servidores públicos.

A escolha desse número de participantes fundamenta-se na lógica da saturação teórica, amplamente utilizada em pesquisas qualitativas, segundo a qual a inclusão de novos entrevistados torna-se desnecessária quando os dados coletados passam a se repetir e não acrescentam novas perspectivas significativas ao estudo. Além disso, a composição da amostra contempla a diversidade funcional, abrangendo diferentes cargos e instâncias de atuação, o que permite triangulação de informações e maior validade interpretativa.

Ademais, a seleção dos participantes foi realizada de forma a garantir a representatividade das três áreas do TRT6 (administrativa, primeira e segunda instâncias), assegurando uma visão ampla sobre a problemática investigada. Dessa forma, a amostra definida é suficiente para proporcionar uma análise aprofundada sobre os impactos da hiperconectividade e as possibilidades de implementação de políticas públicas voltadas à desconexão digital no âmbito do serviço público.

3.5 Entrevistas

Em razão de o estudo envolver seres humanos, o projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), com autorização para a realização da coleta de dados através de entrevista em 20/11/2024 (Parecer nº 7.236.142). Com os dados amostrais definidos, deu-se início à convocação dos servidores para participarem da entrevista.

O primeiro contato com os selecionados foi realizado pessoalmente, por e-mail funcional do servidor, pelo chat (mensagem instantânea do *Google Drive*) e por aparelho de celular, seja por ligação, seja por mensagem instantânea, através do aplicativo do *WhatsApp*. Nesse momento, foi enviada uma carta convite, esclarecendo se tratar de uma pesquisa que está sendo realizada para uma dissertação de mestrado, com o tema “DESCONEXÃO DIGITAL

COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região”.

Demonstrado o interesse dos convocados em participarem da entrevista, na oportunidade foi solicitado um dia e horário que melhor atendesse a agenda do servidor para a realização da reunião. Para o agendamento, foi utilizado o Google Agenda, com o título da pesquisa, data e hora do encontro, e o link de acesso à sala virtual. O encontro foi realizado pela plataforma virtual do Google Meet, sendo gravado e transcrito.

Antes de dar-se início ao diálogo, o entrevistado recebeu, por e-mail funcional ou pelo *WhatsApp*, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)⁴⁵ Coleta Virtual e o Termo de Confidencialidade e Consentimento⁴⁶ para leitura prévia e consentimento, devolvendo o TCLE Coleta Virtual datado e assinado para o *e-mail* da pesquisadora ou para o *WhatsApp*. Durante a reunião virtual e antes do início da entrevista, foram compartilhadas com o participante as perguntas da entrevista⁴⁷, ocasião em que teve a oportunidade de se recusar a responder alguma(s) pergunta(s) ou declinar da entrevista, revogando, neste caso, o consentimento concedido. Na primeira hipótese, seguiu-se à entrevista sem menção à(s) pergunta(s) rejeitada(s). Na segunda suposição, a reunião foi encerrada, sem a realização da entrevista. Tudo ficando registrado na transcrição.

3.6 Análise do Conteúdo

A análise de conteúdo desta pesquisa fundamenta-se no método proposto por Bardin (2020), sendo conduzida a partir da codificação e categorização das informações coletadas nas entrevistas. O objetivo desse processo é identificar padrões e inferências que permitam compreender os impactos da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do TRT6, além de avaliar a necessidade e a efetividade de políticas públicas voltadas ao direito à desconexão digital.

Para isso, as variáveis analisadas são definidas conforme a abordagem qualitativa adotada no estudo. A variável dependente, que constitui o objeto central da pesquisa, é diagnosticar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental. Ela reflete as consequências da exposição prolongada às Tecnologias da Informação e Comunicação no ambiente laboral e em situação de disponibilidade estendida, e os desafios enfrentados pelos trabalhadores no equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

⁴⁵ Em anexo no Apêndice B.

⁴⁶ Em anexo no Apêndice C.

⁴⁷ Em anexo no Apêndice A.

A pesquisa também identifica as variáveis independentes, que são os fatores que influenciam as mudanças na variável dependente. Entre elas, destacam-se:

- A ausência de políticas institucionais formais de direito à desconexão no TRT6, que contribui para a indisponibilidade de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de descanso.
- A cultura organizacional da Justiça do Trabalho, que pode gerar expectativas de disponibilidade contínua dos servidores, mesmo fora do expediente.
- A intensificação do uso das TICs no serviço público, especialmente após a pandemia da COVID-19, que ampliou a adoção do teletrabalho e do modelo híbrido, aumentando a sobrecarga digital.
- As demandas laborais fora do horário de expediente, que levam a uma exposição prolongada às tecnologias e dificultam a separação entre as esferas profissional e privada.
- O gênero que pode influenciar a percepção da hiperconectividade e seus efeitos na qualidade de vida.

A análise de conteúdo é estruturada de forma indutiva, a partir da construção de categorias emergentes dos dados empíricos. O processo de codificação possibilita a identificação de padrões nas falas dos entrevistados, os quais são organizados em eixos temáticos correspondentes às dimensões da pesquisa.

A validação dos achados é realizada por meio da triangulação metodológica, cruzando informações provenientes de diferentes fontes: revisão bibliográfica, análise documental e entrevistas. Dessa forma, a pesquisa busca garantir a confiabilidade dos resultados e fornecer uma interpretação aprofundada sobre os desafios e possíveis soluções para a implementação do direito à desconexão digital como uma política pública no TRT6.

3.6.1 Roteiro da Entrevista

A entrevista semiestruturada foi escolhida como técnica de coleta de dados devido à sua capacidade de proporcionar uma compreensão aprofundada da percepção dos servidores do TRT6 acerca da hiperconectividade e do direito à desconexão digital. Esse método permite explorar a experiência individual dos participantes, mantendo um direcionamento baseado no problema de pesquisa, mas com flexibilidade suficiente para captar novas perspectivas emergentes.

A formulação do roteiro de perguntas baseou-se na literatura existente sobre os impactos da conectividade excessiva na saúde e nas relações laborais. Em particular, o estudo foi

inspirado no trabalho de Barley, Meyerson e Grodal (2011), que investigaram as experiências emocionais dos trabalhadores em uma empresa de alta tecnologia, analisando como as tecnologias de comunicação impactam o ambiente profissional e a qualidade de vida. Além disso, a estrutura das perguntas seguiu as diretrizes metodológicas propostas por Rocha (2020), com foco na clareza, coerência e progressão lógica das questões.

O roteiro foi construído de forma a abranger três eixos principais de investigação:

1. Perfil do entrevistado e sua relação com o ambiente de trabalho

- Cargo ocupado (analista ou técnico judiciário).
- Tempo de serviço no TRT6.
- Função exercida e setor de lotação (área administrativa, primeira ou segunda instância).
- Modalidade de trabalho adotada (presencial, remoto ou híbrido) e sua frequência.

Justificativa: Essas perguntas têm o objetivo de situar o entrevistado dentro da estrutura organizacional do TRT6 e compreender possíveis variações na experiência da hiperconectividade, considerando fatores como a função desempenhada e a modalidade de trabalho.

2. Experiência com a hiperconectividade e os impactos percebidos

- Tempo médio de conexão digital (uso de computador, e-mails, mensagens por aplicativos, reuniões virtuais) durante e fora do horário de expediente.
- Impacto das demandas de trabalho fora do expediente sobre a vida pessoal e a saúde mental.
- Percepção sobre a pressão organizacional para estar disponível além do horário de trabalho.

Sentimentos associados ao recebimento de demandas fora do expediente, incluindo nível de estresse e exaustão.

Justificativa: Essas questões visam identificar a intensidade da exposição digital dos servidores e os efeitos da hiperconectividade sobre sua saúde e bem-estar. Estudos como os de Mazmanian; Orlikowski; Yates (2013) demonstram que a expectativa de disponibilidade contínua pode gerar ansiedade, fadiga e dificuldade em estabelecer fronteiras entre vida profissional e pessoal.

3. Perspectivas sobre o direito à desconexão digital e estratégias institucionais

- Existência de medidas institucionais para limitar demandas fora do expediente.
- Efetividade das políticas já adotadas pelo TRT6 para mitigar a hiperconectividade.
- Estratégias individuais adotadas pelos servidores para equilibrar vida profissional e pessoal.

- Sugestões para a implementação de uma política pública de direito à desconexão no TRT6.

Justificativa: A inclusão dessas perguntas reflete a necessidade de explorar tanto as ações institucionais já existentes quanto às soluções que os próprios servidores adotam para lidar com a hiperconectividade. A literatura sobre políticas públicas de desconexão digital (Weber; Adăscăliței, 2023; Harff, 2017) reforça que a efetividade dessas iniciativas depende não apenas de regulamentações formais, mas também da mudança na cultura organizacional e do compromisso institucional com a proteção ao direito ao descanso.

A lógica da entrevista foi estruturada de forma a criar um fluxo natural, permitindo que os entrevistados compartilhassem suas experiências sem serem conduzidos a respostas predefinidas. O caráter indutivo da análise qualitativa possibilitou a emergência de categorias espontâneas que reforçam ou ampliam os achados da literatura existente. Dessa forma, o roteiro não apenas se inspira em estudos anteriores, mas também busca contribuir para o aprimoramento das discussões sobre a formulação de políticas públicas para a desconexão digital no serviço público.

4 Estudo de Caso – O Caso do TRT6

4.1 Há Políticas de Direito à Desconexão no TRT6?

O TRT6 regulamentou o teletrabalho através da Resolução TRT6 nº 03/2022, na sua forma remota, integral e híbrida, como visto no subitem 4.8 (Regulamentação do Teletrabalho no TRT6).

A finalidade precípua do teletrabalho é aumentar a produtividade e tem como objetivo, dentre outros, proporcionar melhor qualidade de vida para os servidores. Estão incluídos na prioridade à adesão ao teletrabalho aqueles que demonstrem comprometimento e habilidade de autogerenciamento do tempo e de organização, tendo como condição para a realização do teletrabalho o cumprimento de metas superiores a dos servidores em trabalho presencial, que podem ser diárias, semanais ou mensais, “[...] sem impedir a fruição do tempo livre do(a) servidor(a) teletrabalhador(a)” (Res. TRT6 nº 03/2022, §2º, Art. 8º).

Os servidores em teletrabalho devem manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos e consultar, diariamente, a sua caixa postal individual de correio eletrônico. A norma regulamentadora não trata do direito à desconexão, apenas prevê que “[...] não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do(a) servidor(a)

em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre” (Res. TRT6 nº 303/2022, §6º, Art. 5º).

Já foi estudado que a conectividade está presente em todas as formas de trabalho moderno que necessitam de aparelhos tecnológicos de informação e comunicação para o desempenho de suas atividades. A hiperconectividade, como efeito do excesso de conexão aos diversos recursos tecnológicos, pode se apresentar tanto para trabalhadores presenciais como para os teletrabalhadores, sendo mais evidente neste último grupo. O fato de os teletrabalhadores terem que cumprir metas superiores aos que trabalham no ambiente interno da empresa pode ser um indicativo de maior exposição às TICs, haja vista, muitas vezes ser necessário maior número de horas para dar conta da produtividade exigida.

Quando se fala em teletrabalhadores, tem-se a ideia de que são servidores que não possuem controle de jornada. Neste ponto, há diferenças a serem pontuadas e que dependem do acordo firmado com a(o) gestora (o) da unidade em que está vinculado. Todo funcionário do TRT6 tem a sua jornada de trabalho que, no geral, é de 8 horas diárias, com 1h de intervalo para refeição, de segunda a sexta-feira.

O teletrabalhador, de qualquer modalidade, a depender do acordo firmado com a chefia, pode cumprir a sua jornada de trabalho das seguintes formas: 1) horas livres, ou seja, trabalhar algumas horas pela manhã e outras à tarde, ou à noite, desde que a soma das horas totalize a sua jornada; 2) mesmo horário da unidade no qual está vinculado e 3) por produtividade, quando não importa o número de horas, desde que entregue a produtividade. Embora não haja, de fato, um controle ostensivo da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, o seu desempenho é medido pelo cumprimento das metas de produtividade.

Os servidores que trabalham presencialmente também possuem metas a cumprir e, a depender de suas rotinas e demandas, a exemplo de atender público externo, telefonemas, ajudar e/ou gerenciar repartições, não conseguem cumprir os objetivos durante o expediente e, por disporem de instrumentos telemáticos que permitam o prolongamento da jornada de trabalho para além das horas presenciais, terminam trabalhando muito além de seu expediente, concluindo as suas responsabilidades profissionais em casa.

Não se está aqui querendo dizer que a necessidade de cumprimento de produtividade é um fator que expõe o servidor à hiperconectividade. O cumprimento de metas é uma solução viável para a entrega da produtividade dos funcionários e prestação de contas de suas atividades, seja no teletrabalho ou no presencial. No entanto, quando o empregado se utiliza de tempo extra jornada para o cumprimento dessas metas, aí sim, pode estar contribuindo para o excesso de

conexão e invadindo o tempo de ócio do servidor. As metas devem ser proporcionais, razoáveis e possíveis de serem cumpridas em uma jornada de 8 horas, incluindo-se nesse período todas as intempéries provocadas por interrupções por força do trabalho.

A referida Resolução TRT6 nº 03/2022, no §2, Art. 8º, diz que os servidores em regime de teletrabalho devem executar metas superiores aos que trabalham no presencial, “considerando a proporcionalidade e a razoabilidade”. No entanto, não diz como essas metas serão medidas de forma a não causar sobrecarga e discriminação.

A jornada de trabalho normal já está muito comprometida com a utilização de recursos tecnológicos, com a utilização de vários meios de comunicação simultaneamente, o que, ao final do dia, o servidor já apresenta sinais de cansaço, não só devido ao trabalho, mas também pelo uso das TICs, principalmente as telas de computadores e celulares. Quando, no entanto, a conectividade passa a reverberar para além da jornada, estamos diante da quebra de limites entre o trabalho e a vida privada, podendo desencadear em conflitos interpessoais, estresse, exaustão, depressão, entre outros sintomas negativos, como já estudado.

Todos os trabalhadores devem ter seu tempo de descanso preservado e criar limites entre trabalho e vida pessoal. Para os teletrabalhadores esse limite é mais tênue, havendo necessidade de maior autocontrole e atenção dos gestores, a fim de evitar a sobreposição da interface trabalho sobre o tempo livre. O direito à desconexão é um direito fundamental do trabalhador e visa a reposição das forças físicas e mentais, além de proporcionar maior convívio familiar ou disponibilidade para o cumprimento de outras atividades de interesse individual.

Foi demonstrado em pesquisas anteriores que “[...] tanto a disponibilidade quanto a utilização de iniciativas organizacionais que ajudam os funcionários a gerenciar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ajudam os funcionários a minimizar seus níveis de estresse” (Zheng et al., 2015 *apud* Bhat; Yousuf; Saba, 2023, p. 29). O equilíbrio entre trabalho e vida privada melhora o engajamento da equipe, podendo até adiar a aposentadoria.

A Resolução nº 03/2022 é uma excelente oportunidade para tratar do direito à desconexão no âmbito da instituição e estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida privada, de modo a resguardar a saúde. No entanto, a norma apresenta lacuna quanto a essa disciplina.

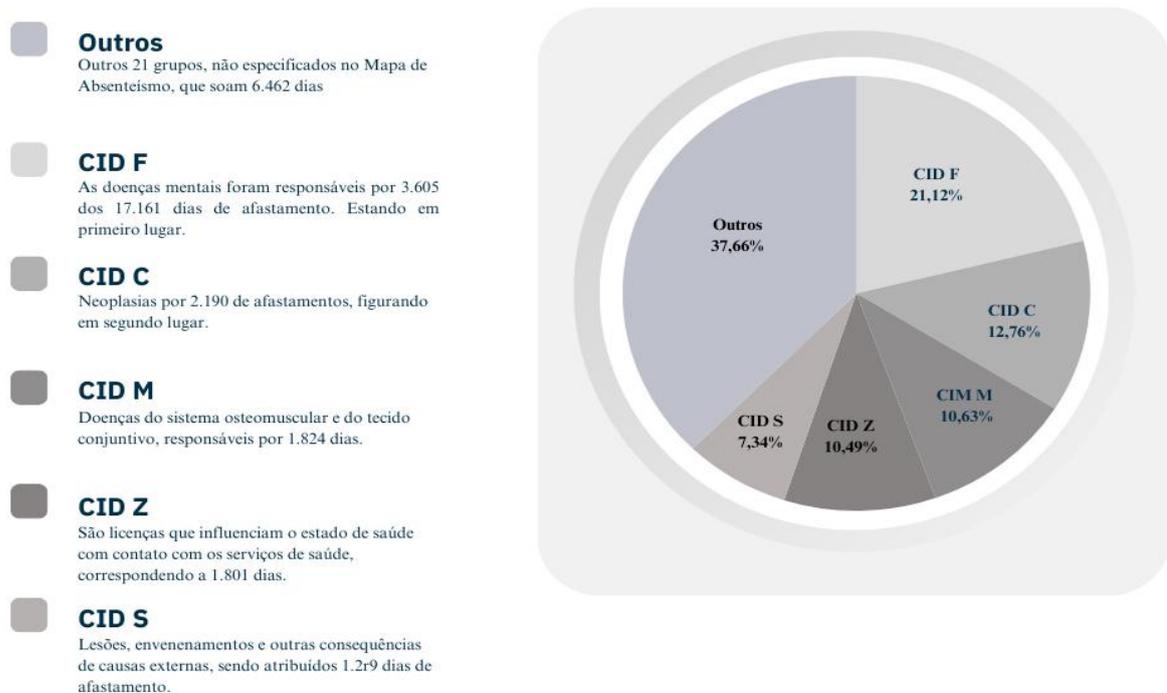
Em vista da preocupação com o absenteísmo por motivo de saúde, o TRT6 lançou no dia 10/02/2025 o Mapa do Absenteísmo⁴⁸, onde procura aprofundar o conhecimento sobre os

⁴⁸ Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2025/02/07/liods-trt6-lanca-mapa-do-absenteismo-um-estudo-em-prol-da-saude-no-ambiente-de>. Acesso em 09 fev. 2025.

grupos mais afetados por cada tipo de doença, para que se promova ações mais eficazes no sentido de reduzir ao máximo o adoecimento da instituição. O estudo foi realizado no corte temporal de 01/01/2023 a 31/12/2023, tendo como amostras as licenças médicas gozadas, anonimizadas, sendo respeitado o tratamento de dados pela LGPD.

A seguir, mostra-se o gráfico por grupo de doenças (CID)⁴⁹ que mais afastaram servidores e magistrados, pelo critério de duração das licenças médicas, ou dias de afastamento:

Figura 2 - Grupo de Doenças (CID) que mais afastaram servidores e magistrados



Fonte: Mapa de Absenteísmo, 2025.

Conforme os dados obtidos por meio do Mapa de Absenteísmo, verificou-se que os transtornos mentais e comportamentais (CID F) representam a principal causa de afastamento por motivo de doença. Além disso, observou-se uma correlação entre as licenças concedidas por doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo (CID M), que configuram o terceiro maior grupo de afastamentos. Embora não existam fontes que comprovem uma relação direta entre os afastamentos registrados sob os códigos CID F e CID M e o uso excessivo das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), não se pode descartar essa possibilidade, considerando que a hiperconectividade constitui um fator potencial de impacto na saúde física e mental dos servidores, conforme já demonstrado em estudos prévios.

⁴⁹ Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. Disponível em: <https://cid10.com.br/>. Acesso em: 9 fev. 2025.

O estudo documental da Resolução nº 03/2022 demonstra a inexistência de normas eficazes sobre desconexão digital, mas isso ainda não é suficiente para afirmar se esta ausência traz prejuízos para a saúde dos servidores.

Portanto, para além dos dados documentais, faz-se necessária a abordagem empírica através do estudo de caso no TRT6 com a realização de entrevistas em profundidade com os funcionários da instituição a partir das técnicas de Bardin (2020). A partir de então, a hipótese da pesquisa: a inexistência de políticas institucionais formais de desconexão digital no TRT6 impacta negativamente a saúde física e mental dos servidores, poderá ser confirmada ou refutada

5 Análise de Conteúdo

Diante dos objetivos delineados neste estudo, a análise de conteúdo foi eleita como a abordagem metodológica mais adequada para o tratamento dos dados coletados por meio das entrevistas realizadas. Cabe salientar que o desenvolvimento da pesquisa percorreu distintas etapas, incluindo a revisão da literatura pertinente, a pesquisa documental, a submissão e aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (Parecer nº 7.236.142), a realização das entrevistas gravadas, a transcrição dos depoimentos e a organização do corpus de análise.

Nesta fase, a pesquisa adentra a etapa de análise dos dados, que se configura como o eixo central do estudo, na medida em que possibilita a verificação empírica da hipótese inicialmente formulada: a ausência de políticas formais de direito à desconexão digital no TRT6 impacta negativamente a saúde física e mental dos servidores.

A análise de conteúdo, enquanto técnica de investigação qualitativa, apresenta-se como um método amplamente reconhecido e empregado na pesquisa em ciências sociais aplicadas. Dentre os principais teóricos que contribuíram para o desenvolvimento dessa metodologia, destaca-se Laurence Bardin, cuja obra “Análise de Conteúdo” constitui uma referência fundamental na área. A respeitada autora define a análise de conteúdo como (Bardin, 2020, p. 44):

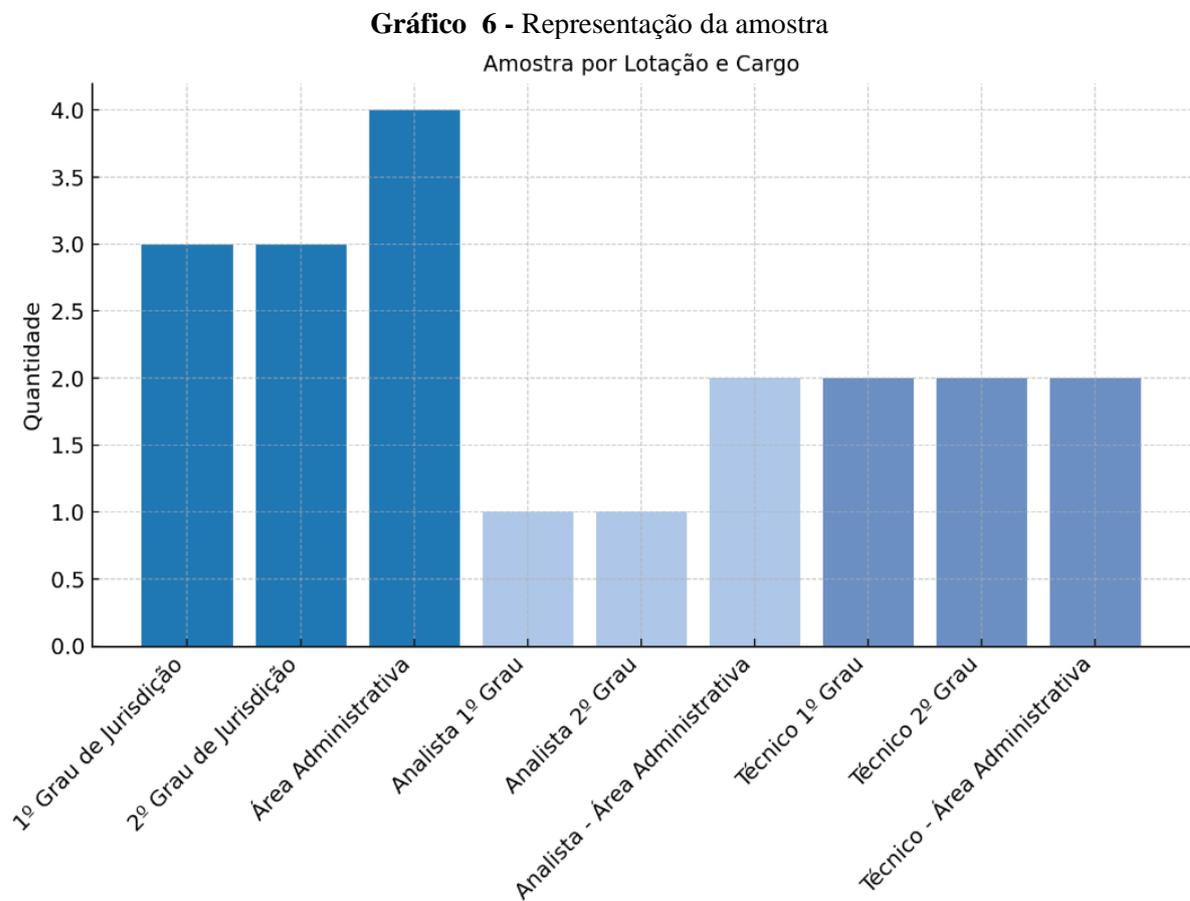
[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

Logo, a escolha da análise de conteúdo como estratégia metodológica justifica-se pela sua capacidade de sistematizar a interpretação dos discursos coletados, proporcionando uma

leitura aprofundada das percepções e experiências dos servidores em relação aos impactos da hiperconectividade no ambiente de trabalho. Esse procedimento permitirá a extração de categorias analíticas que subsidiarão a compreensão dos desafios enfrentados pelos servidores do TRT6 diante da ausência de mecanismos institucionais que garantam o direito à desconexão digital.

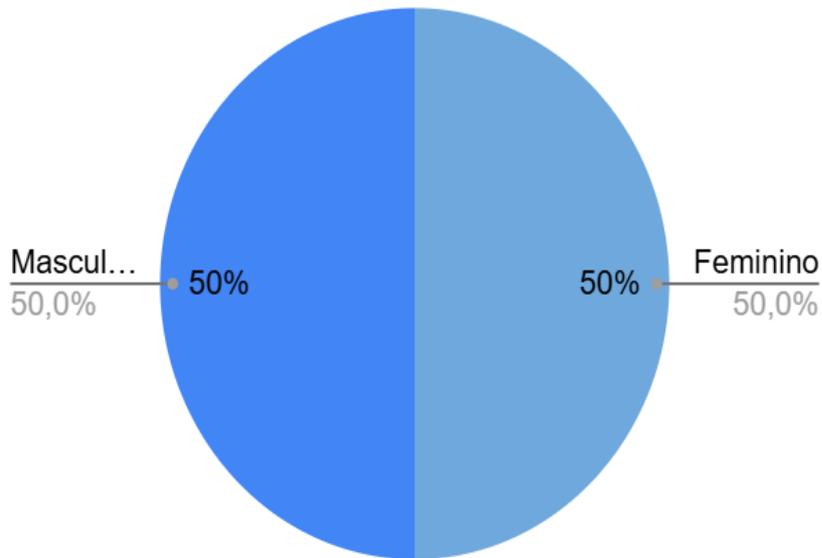
5.1 Classificação dos Dados Amostrais

Inicialmente, foram realizadas entrevistas em profundidade, semiestruturadas, com 10 servidores, que compõem a amostra. No recorte, foram considerados as lotações em 1º e 2º graus de jurisdição e área administrativa, os cargos de analistas e técnicos judiciários, e o gênero. Assim, seguem as representações das amostras nos Gráficos 6 e 7.



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Considerando em termos quantitativos, a amostra é composta por 3 servidores do 1º e do 2º Graus de Jurisdição e 4 servidores da Área Administrativa. A distribuição da amostra por cargos foi considerada 1 analista judiciário de 1º grau de jurisdição; 1 analista judiciário de 2º grau de jurisdição; 2 analistas judiciário na área administrativa; 2 técnicos judiciários do 1º grau de jurisdição; 2 técnicos judiciários do 2º grau de jurisdição e 2 técnicos da área administrativa.

Gráfico 7 - Distribuição da amostra por gênero

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Por gênero, os servidores estão igualmente divididos em 50 do sexo feminino e 50 do sexo masculino. Portanto, os dados amostrais representam bem a população de servidores quanto à área de lotação, cargos e gênero.

De acordo com Bardin (2020, p. 121), a análise de conteúdo é composta por três etapas metodológicas fundamentais. A primeira, denominada pré-análise, corresponde à fase de organização e sistematização do material a ser examinado. Em seguida, ocorre a exploração do material, etapa na qual são desenvolvidos os processos de codificação e categorização das unidades de análise. Por fim, a terceira fase envolve o tratamento dos resultados, momento em que são realizadas as inferências e interpretações dos dados coletados. Esse método analítico, de caráter construtivista, exige uma aplicação rigorosa e alinhada ao referencial teórico que embasa a pesquisa, garantindo a coerência entre a análise e os pressupostos teóricos adotados.

Através da análise de conteúdo é possível organizar a investigação em torno de codificações. Nos dizeres de Bardin (2020, p.129) “A codificação é o processo pelo qual os dados em bruto são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exacta [*sic*] das características pertinentes do conteúdo”.

Desta forma, após a realização das entrevistas gravadas, procedeu-se à transcrição, organização do corpus (unidade tratada após a pré-análise) e subsequente categorização e codificação dos dados, seguida de análise de conteúdo, quanto às inferências e interpretações. No Subtítulo 5.3 serão analisadas as categorizações da amostra.

5.2 Codificações

A partir de análise de conteúdo proposto por Bardin (2020), é possível extrair do corpus cinco códigos analíticos, as quais permitem compreender: (i) disponibilidade estendida e a percepção de urgência; (ii) impacto na saúde física e mental; (iii) dificuldade em estabelecer limites entre vida privada e pessoal e profissional; (iv) cultura organizacional e pressão por produtividade e (v) estratégias e boas práticas para a desconexão digital. O Quadro 7, apresentado a seguir, sintetiza esses códigos e seus principais achados.

Quadro 7 - Codificação e suas justificativas	
Disponibilidade de Estendida e Percepção de Urgência	Parte relevante da amostra relatou estar frequentemente conectado, inclusive fora do expediente, com a expectativa de responder rapidamente a demandas.
	Parte relevante da amostra afirma que mensagens recebidas via aplicativos de mensagens e outras formas de comunicação nem sempre são demandas urgentes. No entanto, a cultura organizacional imprime a ilusão de urgência.
	Há casos em que os sujeitos sentem a necessidade de resposta, mesmo sem a configuração de uma urgência real.
Impacto na Saúde Física e Mental	Foram identificados nas narrativas a ocorrência de episódios de estresse, ansiedade, irritação e dificuldades de concentração em função da hiperconectividade
	Problemas oculares como ressecamentos oculares e a necessidade de uso de óculos foram identificados nas narrativas de parte da amostra.
	A sensação de cansaço constante e sobrecarga também foi identificada nas narrativas como consequência direta do uso prolongado de tecnologias.
Dificuldades em Estabelecer Limites entre a vida Pessoal e Profissional	Muitos entrevistados relatam que a hiperconectividade afeta suas relações familiares e momentos de lazer.
	O trabalho remoto e a flexibilidade proporcionada pelas TIC's são vistos como positivos, mas também como fatores que dificultam a separação entre tempo de descanso e tempo de trabalho.
	Foram identificadas narrativas de estratégias para se desconectar, como desativar notificações e não ler mensagens fora do horário de expediente.
Cultura Organizacional e Pressão por Produtividade e	Cultura organizacional incentiva a permanência on-line e a resposta rápida mesmo sem a necessidade.
	A cobrança por metas e prazos fazem com que muitos servidores trabalhem além da jornada oficial, sem o devido reconhecimento e/ou remuneração.
	A hierarquia influencia na percepção da obrigatoriedade de estar disponível – demandas de chefias são atendidas com mais rapidez, mesmo fora do horário de trabalho.
Estratégias e Boas Práticas para a Desconexão Digital	Capacidade dos gestores de respeitarem os horários de descanso dos servidores.
	Campanhas de conscientização.
	Regulamentação de Comunicação fora do horário do expediente.
	Bloqueio Automático de sistemas.
Incentivo ao uso de ferramentas institucionais em detrimento de aplicativos de uso pessoal	

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A hiperconectividade no ambiente de trabalho do TRT6 reflete uma cultura organizacional que estimula a disponibilidade estendida, consolidando a expectativa de respostas rápidas, mesmo fora do horário de expediente. A análise das entrevistas revela que o uso de plataformas digitais, especialmente o *WhatsApp*, contribui para um senso artificial de urgência, criando uma sensação de obrigatoriedade de prontidão contínua. Esse fenômeno

demonstra uma inversão do princípio da jornada de trabalho, onde a separação entre o tempo profissional e pessoal se torna cada vez mais tênue.

Os impactos dessa dinâmica são perceptíveis na saúde física e mental dos servidores, que relatam estresse, ansiedade, irritação e dificuldades de concentração devido à hiperconectividade. Além disso, sintomas físicos, como ressecamento ocular, cansaço constante e sobrecarga de trabalho, refletem as consequências diretas da exposição prolongada às telas. A ausência de pausas adequadas e a dificuldade de se desconectar ao final do expediente evidenciam que a falta de políticas institucionais de desconexão digital intensifica o desgaste dos funcionários, comprometendo sua qualidade de vida.

Outro fator crítico é a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, já que a hiperconectividade invade momentos de descanso e lazer. O regime de trabalho remoto e híbrido, embora proporcione flexibilidade, também contribui para a diluição das fronteiras espaço-temporais. Muitos servidores recorrem a estratégias individuais, como desativação de notificações e restrição de acesso a aplicativos fora do horário de trabalho, porém, essas soluções são insuficientes diante da cultura organizacional que normaliza essa disponibilidade constante.

A pressão organizacional por produtividade também se mostra um elemento central na manutenção da hiperconectividade, pois a cobrança por metas e prazos curtos leva muitos servidores a trabalharem além da jornada oficial, sem reconhecimento ou compensação. Além disso, a hierarquia influencia a percepção de obrigatoriedade de estar disponível, fazendo com que as demandas de chefias sejam priorizadas, mesmo quando enviadas fora do horário de expediente. Esse modelo de gestão reforça um cenário de trabalho contínuo, no qual os servidores são avaliados não apenas pela qualidade de suas entregas, mas pela rapidez com que respondem às solicitações.

Para uma maior compreensão, as mesmas codificações da amostra foram distribuídas demograficamente por lotação; por cargo e por gênero. No Quadro 8 está demonstrada a codificação por lotação dos servidores em 1º e 2º graus de jurisdição e área administrativa.

Quadro 8 - Codificação por Nível de Jurisdição e Área Administrativa

Codificação/Área	Regime de Trabalho e Intensidade de Conectividade	Impactos das TICs na Saúde e Vida Privada	Pressão por Respostas e Sensação de Trabalho Contínuo	Efeitos das TICs na Produtividade e Qualidade do Trabalho	Estratégias e boas práticas para a Desconexão Digital
1º Grau de Jurisdição	Maior exigência de conectividade devido ao atendimento direto ao público e audiências.	Relatos de maior exaustão devido à necessidade de conciliar audiências presenciais e remotas.	Necessidade de respostas rápidas devido à dinâmica processual e às demandas de magistrados e advogados.	TICs facilitam a gestão processual, mas geram sobrecarga pela demanda ininterrupta.	Sugestões de delimitação de horários para comunicação fora do expediente.
2º grau de Jurisdição	Menor interação direta com partes externas, mas alta demanda por conectividade para análise de processos.	Maior relato de fadiga mental devido ao tempo prolongado de análise documental	Pressão por produtividade e cumprimento de prazos, resultando em extensão da jornada de trabalho.	A tecnologia melhora a eficiência na análise processual, mas o excesso de informações pode comprometer a concentração.	Preferência por políticas institucionais de controle da jornada digital.
Área Administrativa	Forte dependência das TICs para execução de tarefas burocráticas e suporte técnico.	Pressão por disponibilidade constante, resultando em dificuldades para equilibrar vida pessoal e profissional.	Exigência de respostas ágeis para suporte técnico e operacional, aumentando a sensação de trabalho contínuo.	TICs otimizam o trabalho, mas a hiperconectividade pode prejudicar a tomada de decisão devido ao excesso de estímulos	Propostas para restrição de notificações fora do horário de trabalho e incentivo ao uso consciente das TICs.

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A análise da hiperconectividade no TRT6 revela diferenças significativas entre os níveis de jurisdição e a área administrativa. No 1º grau de jurisdição, a necessidade de conectividade contínua é intensificada pelo atendimento ao público e pela realização de audiências, exigindo respostas rápidas para magistrados e advogados. Há maior relato de exaustão quanto à necessidade de conciliar as audiências presenciais e remotas. Esse cenário contribui para a sensação de sobrecarga digital, uma vez que a tecnologia facilita a gestão processual, mas gera demanda ininterrupta, comprometendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

No 2º grau de jurisdição, apesar da menor interação com partes externas, a necessidade de análise documental demanda alto nível de conectividade e concentração, levando a relatos frequentes de fadiga mental. Há uma pressão constante para o cumprimento de produtividade e de prazos, fazendo com que os servidores ultrapassem a jornada laboral. O uso das TICs melhora a eficiência processual, mas o excesso de informações pode prejudicar a concentração e a qualidade das decisões.

Já na área administrativa, a dependência tecnológica é ainda maior, sendo essencial para a realização de tarefas burocráticas e de suporte técnico. A exigência de disponibilidade constante reforça a sensação de trabalho contínuo, afetando a organização do tempo e aumentando o risco de exaustão digital. As TICs são bem avaliadas, mas a conexão constante pode prejudicar a tomada de decisão.

Passa-se à análise das codificações por cargos, que abrange técnicos e analistas de 1º e 2º graus e da área administrativa, que é apresentada no Quadro 9.

Quadro 9 - Análise das codificações segundo a área em que se aplicam

Codificação/Cargos	Regime de Trabalho e Intensidade de Conectividade	Impactos das TICs na Saúde e Vida Privada	Pressão por Respostas e Sensação de Trabalho Contínuo	Efeitos das TICs na Produtividade e Qualidade do Trabalho	Estratégias e boas práticas para a Desconexão Digital
analista judiciário 1º grau	Alta exigência de conectividade devido ao atendimento ao público e suporte a magistrados.	Relatos de exaustão devido à necessidade de conciliar atividades presenciais e remotas.	Urgência na comunicação para garantir o andamento processual.	TICs agilizam o trabalho, mas aumentam a sensação de sobrecarga.	Definição de horários fixos para comunicação institucional.
analista judiciário 2º grau	Maior necessidade de acesso remoto para análise processual e pareceres.	Fadiga mental intensa devido ao volume de processos analisados.	Alta demanda por pareceres técnicos e justificativas detalhadas.	A tecnologia melhora a análise processual, mas gera fadiga por volume excessivo de informações.	Políticas internas para controle da jornada digital.
analista judiciário Área administrativa	Forte dependência das TICs para gestão de sistemas e suporte técnico.	Pressão por respostas imediatas, dificultando a desconexão.	Exigência de disponibilidade constante para suporte operacional.	TICs otimizam tarefas, mas podem prejudicar a tomada de decisões sob pressão.	Limitação do uso de e-mails e mensagens fora do expediente.
técnico judiciário 1º grau	Conectividade intensa para organização de audiências e fluxo processual.	Estresse elevado devido à necessidade de organização e agilidade em audiências.	Necessidade de respostas rápidas para o andamento das audiências.	TICs tornam os processos mais rápidos, mas geram maior dependência digital.	Propostas para intervalos digitais entre audiências
técnico judiciário 2º grau	Uso frequente de plataformas digitais para tramitação e revisão processual.	Sensação de sobrecarga mental pela revisão processual extensa.	Expectativa de prazos curtos para revisão e tramitação de processos.	Facilidade na tramitação processual, mas dificuldade em desconectar-se.	Incentivo à automação para reduzir o volume de tarefas manuais.
técnico judiciário Área Administrativa	Trabalho centralizado em sistemas internos e comunicação digital.	Dificuldade de equilibrar vida pessoal e trabalho devido à alta demanda de tarefas.	Sensação de estar sempre disponível para demandas administrativas.	TICs aumentam a eficiência, mas reforçam a necessidade de resposta imediata.	Regulamentação de notificações institucionais fora do horário de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A análise da amostra segmentada por cargos, revela que os servidores enfrentam desafios distintos conforme suas atribuições e nível hierárquico. Os analistas judiciários do 1º grau lidam com alta exigência de conectividade, principalmente pelo contato direto com magistrados e pelo suporte ao andamento processual; exaustão devido à necessidade de conciliar atividades presenciais e remotas, muitas das vezes no mesmo dia, ou seja, ao largar do presencial, continuam as atividades no remoto; sofrem pressão por urgências nas comunicações, a fim de dar andamento ao processo; sentem-se sobrecarregados com o aumento de trabalho promovido pelas TICs.

Noutro diapasão, os analistas do 2º grau são pressionados pela necessidade de análise remota e revisão processual detalhada, resultando em fadiga mental intensa pelo grande volume de processos e produtividade. O excesso de informações e a pressão por prazos curtos comprometem a concentração e dificultam a desconexão.

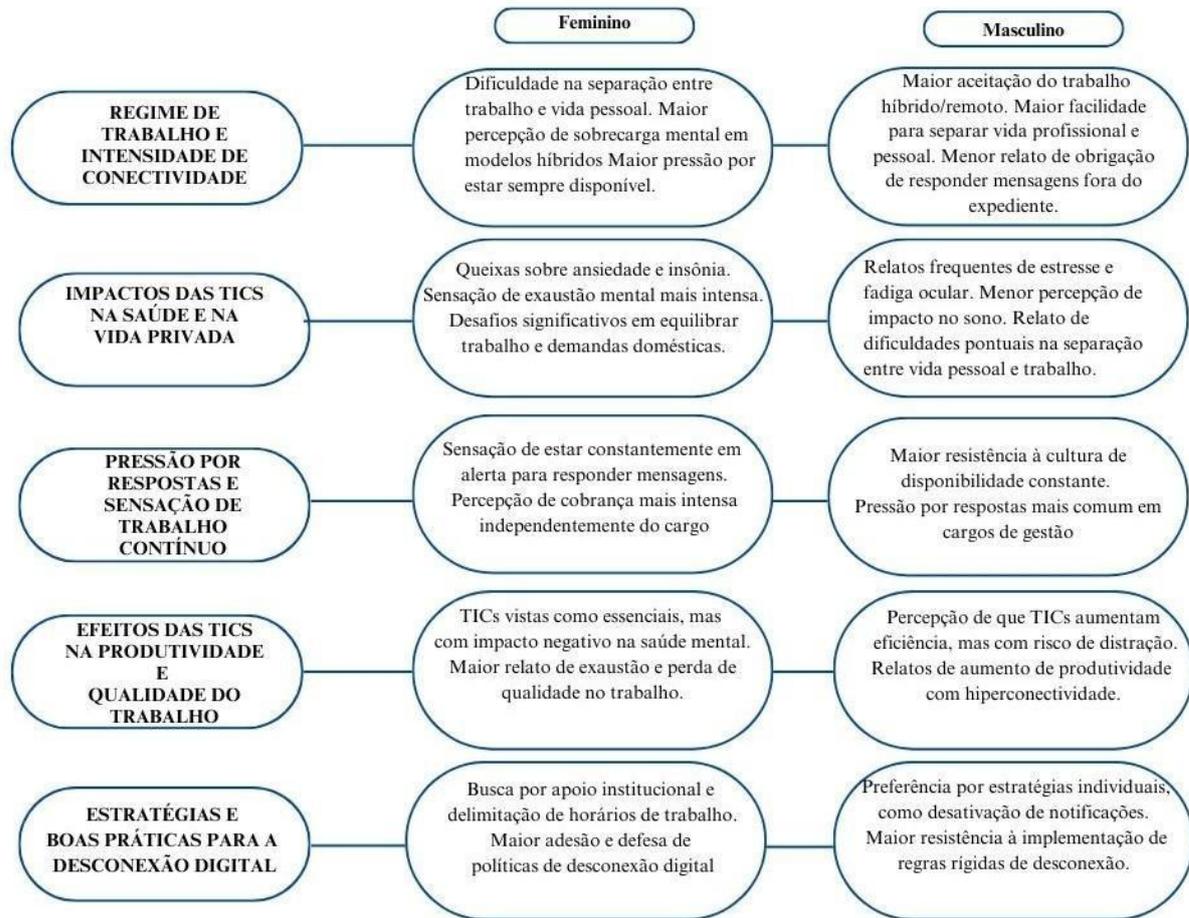
Na área administrativa, tanto analistas quanto Técnicos Judiciários enfrentam forte dependência das TICs para suporte operacional e comunicação interna. A exigência de disponibilidade contínua e respostas rápidas contribuem para a sensação de trabalho ininterrupto, gerando dificuldades no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse cenário reflete uma cultura organizacional que valoriza a prontidão digital em detrimento da desconexão e do bem-estar dos servidores. As TICs otimizam as tarefas, mas por outro lado, a pressão por decisões rápidas pode prejudicar a qualidade.

Para os Técnicos Judiciários do 1º grau, a necessidade de organizar audiências e gerenciar o fluxo processual intensifica o uso das TICs e eleva os níveis de estresse. A exigência de respostas ágeis para o andamento das audiências gera maior dependência digital, aumentando a sobrecarga. No 2º grau, os técnicos lidam com a revisão de processos em larga escala, o que facilita a tramitação digital, mas cria dificuldades para se desconectar, reforçando o impacto da hiperconectividade no desempenho profissional e sobrecarga mental.

Os impactos na produtividade e na qualidade do trabalho também variam conforme a função. Nos setores administrativos, o uso das TICs melhora a eficiência, mas contribui para a pressão por respostas imediatas e a necessidade constante de monitoramento de sistemas. Nos setores jurisdicionais, a tecnologia facilita a tramitação processual, mas a sobrecarga informacional compromete a concentração e a análise apurada dos processos, muito em decorrência do cansaço mental e das telas. A conectividade contínua, portanto, pode ser um facilitador, mas também um fator de exaustão.

Na Figura 3 estão representadas as codificações por gênero.

Figura 3 - Codificação por Gênero



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A análise da hiperconectividade no TRT6 a partir da perspectiva de gênero revela diferenças significativas na percepção e nos impactos do uso das TICs no ambiente de trabalho. As servidoras relatam maior dificuldade na separação entre vida profissional e pessoal, além de uma sensação mais intensa de sobrecarga mental em modelos híbridos. A necessidade de equilibrar demandas domésticas e profissionais contribui para níveis mais elevados de ansiedade e insônia, reforçando a ideia de que a hiperconectividade afeta de maneira mais profunda o bem-estar feminino. As mulheres relataram maior pressão por disponibilidade estendida e atribuíram às TICs efeitos negativos na saúde mental, exaustão e perda da qualidade no trabalho.

Em contraste, os servidores do gênero masculino demonstram maior aceitação do trabalho remoto e menor pressão para responder mensagens fora do expediente, mas, ainda assim, os homens têm maior resistência à disponibilidade constante e sofrem pressão por respostas rápidas, principalmente quem ocupa cargo de gestão. Na saúde, os homens relataram

estresse, fadiga ocular e dificuldades em separar vida pessoal e profissional. Os homens ainda relatam que o aumento da produtividade vem sempre acompanhado da hiperconectividade.

Pelo que restou visto na distribuição da amostra segundo a categorização e a codificação eleita e sua replicação por área, lotação, cargo e gênero foi possível extrair algumas estratégias e boas práticas para a desconexão digital. Foi preferível abrir o Subtítulo 5.4 para tratar dessas estratégias de desconexão digital de forma mais didática.

5.3 Categorizações

Para a categorização da amostra o corpus foi submetido a uma leitura flutuante inicial para identificar as unidades de registro mais relevantes. Em seguida, foram estabelecidas categorias temáticas a partir dos conteúdos recorrentes, que estruturam a discussão sobre a hiperconectividade e suas consequências na saúde física e mental, e a necessidade de desconexão para um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Então, passa-se à categorização da amostra, espelhada no Quadro 10, de acordo com Bardin (2020), onde cada uma das codificações será analisada e confrontada com as respostas dos entrevistados.

Quadro 10 - Categorização da Amostra	
Categorias	Respostas dos Entrevistados
Saúde	"Necessidade de terapia para lidar com a sobrecarga e a dificuldade de impor limites". (id6)
	"Sensação de irritação ao ser cobrada fora do expediente". (id9)
	"Precisei começar a usar óculos para telas e às vezes eu sinto também ressecamento." (id1)
	"Fico ansioso quando recebo mensagem da chefia pelo WhatsApp fora do expediente." (id3)
	"Expressou que se sente um lixo e inferior quando é demandado fora do horário normal de trabalho." (id6)
Disponibilidade	"Dificuldade de manter limites claros entre vida profissional e pessoal devido à expectativa de resposta imediata". (id4)
	"Me causa a sensação de o trabalho nunca parar." (id1)
	"A comunicação é quase 100 por cento pelo WhatsApp." (id3)
	"Você fica com a responsabilidade de lembrar que veio essa demanda por WhatsApp." (id1)
	"Ao estar disponível e conectado, sinto que minha vida pessoal fica em segundo plano." (id8)
	"A expectativa de receber mensagens fora do expediente gera ansiedade." (id10)
Vida Privada	"Impacta na minha relação com a família. Estou ali e daqui a pouco chega uma mensagem, então eu paro o que estou fazendo." (id1)
	"As demandas de trabalho impactam minha vida privada, tornando momentos como o almoço em períodos de preocupação com mensagens de trabalho." (id4)
	"Eu já acordo e já tem mensagem de trabalho." (id3)
	"Se estou na rua e não posso resolver, fico ansiosa para poder voltar para casa e acessar." (id7)
	"Minha filha reclama que estou sempre no celular." (id9)

Categorias	Respostas dos Entrevistados
Saúde	"Necessidade de terapia para lidar com a sobrecarga e a dificuldade de impor limites". (id6)
	"Sensação de irritação ao ser cobrada fora do expediente". (id9)
	"Precisei começar a usar óculos para telas e às vezes eu sinto também ressecamento." (id1)
	"Fico ansioso quando recebo mensagem da chefia pelo WhatsApp fora do expediente." (id3)
	"Expressou que se sente um lixo e inferior quando é demandado fora do horário normal de trabalho." (id6)
Regulamentação	"Não há um normativo específico que limita as demandas de tecnologia." (id8)
	"Não conhece práticas adotadas pelo tribunal para impedir essa invasão da vida privada." (id6)
	"Poderiam ser adotadas políticas de valorização da qualidade de vida e limites claros para o trabalho fora do horário." (id9)
	"Os servidores param, mas o PJE não para." (id7)
	"O WhatsApp não era para ser ferramenta de trabalho." (id3)
Desconexão	"Sugiro desestimular o uso do WhatsApp para comunicações de trabalho e incentivar o uso de ferramentas institucionais." (id3)
	"Poderia ter um sistema que bloqueasse o acesso aos sistemas do tribunal após um certo horário, promovendo o direito à desconexão." (id8)
	"Campanhas educativas para conscientizar sobre a importância de respeitar o horário de trabalho." (id7)
	"Capacitação de gestores para respeitar os horários de descanso dos servidores." (id10)
	"Regulamentar as comunicações fora do expediente para reduzir essa invasão na vida privada." (id2)

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A partir da categorização dos dados amostrais é possível aprofundar a discussão sobre a hiperconectividade no âmbito do TRT6 e seus impactos na saúde e bem-estar dos servidores. A análise foi organizada em cinco categorias principais: saúde, disponibilidade, vida privada, regulamentação e desconexão, que refletem os desafios enfrentados pelos trabalhadores no uso dos dispositivos telemáticos no contexto do trabalho.

Os achados foram organizados em categorias que dialogam diretamente com o objetivo geral da pesquisa – diagnosticar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do TRT6, destacando a importância de políticas públicas que assegurem o direito à desconexão digital – e a hipótese de que a ausência de políticas formais de desconexão digital no âmbito do TRT6 impacta negativamente a saúde física e mental dos servidores.

A categoria saúde agrupa os relatos sobre os impactos negativos da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores. A partir dos depoimentos, observa-se que a conexão contínua no trabalho resulta em estresse, ansiedade, irritabilidade, e sensação de sobrecarga. Além disso, efeitos físicos foram mencionados, como ressecamento ocular e a necessidade de uso de óculos devido à exposição prolongada às telas. Um entrevistado chegou a dizer se sentir “um lixo” ao ser demandado fora de seu ambiente de trabalho, demonstrando um sentimento de inferioridade. Esses elementos evidenciam que o excesso de conectividade e a ausência de

limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso podem resultar em prejuízos diretos à saúde dos servidores.

Quanto à disponibilidade, os servidores relataram uma expectativa implícita de estar sempre disponível, seja por meio do *WhatsApp* ou outras plataformas digitais de comunicação. A cultura organizacional parece reforçar a ideia de que a resposta deve ser imediata, criando um senso de urgência artificial, mesmo em situações que não exigem solução imediata. Estar sempre disponível através da tecnologia comunicacional dá a sensação de que não há limites geográficos ou temporais para ser demandado. Esse achado reforça o prolongamento da jornada de trabalho não remunerada e, pior que isso, doentia. Essa categoria se alinha com o conceito de “disponibilidade estendida”, característico do ambiente hiperconectado.

A vida privada dos servidores revelou-se bastante prejudicada em função da hiperconectividade. Há relatos profundos sobre o impacto do excesso de conexão nas relações interpessoais e no tempo de descanso dos funcionários. Os entrevistados relataram que as mensagens de trabalho interrompem momentos de lazer e convivência familiar, demonstrando a dificuldade de separar trabalho e descanso. Demandas de trabalho que antes ficavam no universo da instituição passaram a invadir a esfera privada do servidor, contribuindo para a quebra de rotinas familiares e a própria privacidade. Essa interferência na esfera pessoal está associada ao mau uso das tecnologias para alcançar o servidor a hora e lugar, o que reforça a necessidade de políticas institucionais que resguardecem o direito ao descanso.

O vazio normativo sobre a desconexão digital no TRT6 foi identificado como um dos fatores que intensificam os impactos negativos da hiperconectividade. Os servidores mencionaram que não há regras claras que limitem as comunicações fora do expediente, e que as ferramentas digitais, como o *WhatsApp*, tornaram-se canais informais de trabalho, sem regulamentação adequada. Esse ponto está diretamente alinhado à hipótese da pesquisa, evidenciando que a ausência de políticas formais de desconexão digital no âmbito do TRT6 impacta negativamente a saúde física e mental dos servidores.

A categorização demonstrou que as tecnologias de informação e comunicação não são apenas ferramentas de facilitação do trabalho, mas também são fatores de risco para a saúde dos servidores, quando não utilizadas com limites, especialmente na ausência de políticas regulatórias adequadas. A categorização evidencia a necessidade de uma abordagem institucional que vá além da normatização, incluindo ações culturais, educativas e de conscientização do direito à desconexão para promover uma mudança efetiva no ambiente laboral.

Na categoria “Desconexão” são vistas sugestões de boas práticas que podem ser adotadas pelo TRT6 a fim de minimizar os efeitos negativos do excesso de conexão digital na saúde e na vida particular. Esse item em específico, por questões didáticas, será melhor detalhado no Subtítulo 5.4.

5.4 Estratégias e Boas Práticas para a Desconexão Digital

No recorte da amostra por categorização e por codificação, os servidores entrevistados apresentaram algumas estratégias e boas práticas para a desconexão digital, como forma de impor limites claros entre o trabalho e o universo privado, possibilitando melhor qualidade de vida e evitar os malefícios à saúde física e mental, causados pelo excesso de conectividade.

Como já foi estudado, em razão da era da “Internet das Coisas” (Friess, 2016), onde a comunicação gira em torno de aparelhos tecnológicos por meio de celulares, mensagens de *WhatsApp*, *chats*, redes sociais, *e-mails*, vive-se cada vez mais distante do mundo analógico onde tudo era feito de forma mecânica e dependia mais da presença pessoal para muitas atividades.

No mundo laboral não é diferente e a Revolução 4.0 comprova que o trabalho ultrapassou os limites físicos e temporais em razão do uso das tecnologias de informação e comunicação, podendo o empregado ser demandado a todo tempo, onde esteve, por ter a sua disposição tecnologia que permite não apenas a comunicação como também a execução das tarefas.

Pode-se entender estratégias como as condutas praticadas pelos próprios funcionários para tentar delimitar a invasão do trabalho no período dedicado ao descanso. As boas práticas são ações praticadas pela própria instituição para a desconexão digital. No Quadro 11 estão as estratégias e boas práticas extraídas da categorização, a partir das falas dos servidores.

Quadro 11 - Estratégias e Boas Práticas

Item		
1	Pelos Servidores	Desativar as notificações no WhatsApp
		Lembrar de ver as mensagens de WhatsApp no início da jornada de trabalho
		Não acessar as mensagens fora do expediente
2	Pelo TRT6	Desestimular o uso de WhatsApp para fins de trabalho
		Incentivar o uso das ferramentas oficiais
		Bloquear o acesso aos sistemas do TRT6 após o término da jornada
		Campanhas de conscientização sobre a importância de respeitar o horário de trabalho
		Capacitação dos gestores para respeitar o horário de descanso dos servidores
		Regulamentar as comunicações fora do expediente
		Incentivo do uso consciente das TICs
		Definição de horários fixos para as comunicações institucionais
		Limitação do uso de e-mails e mensagens fora do expediente
		Proposta para regular intervalos digitais entre as audiências

Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Essas sugestões reforçam a ideia de que a regulação da desconexão digital não deve ser apenas normativa, mas também cultural e organizacional, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. A distribuição da amostra por codificação e categorização mostra as dificuldades dos servidores em delimitar as demandas de trabalho fora do expediente em razão da ausência de regulamentação de desligamento digital.

No Capítulo 6 serão apresentados os desafios enfrentados pelos servidores e realizadas as discussões pertinentes.

6 Discussão

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, gravadas e transcritas, onde a amostra representa o TRT6 na área de atuação, cargo e gênero. A análise de conteúdo foi realizada com a distribuição da amostra por codificação e categorização, sendo possível fazer as inferências, de acordo com o método proposto por Bardin (2020).

A partir da análise de conteúdo, evidencia-se que a disponibilidade estendida e a cultura da hiperconectividade, impulsionada pela expansão das TICs, contribui para um ambiente de trabalho caracterizado por jornadas prolongadas, dificuldade de separação entre vida profissional e pessoal, para além do impacto negativo na saúde física e mental.

Foi demonstrado, através da categorização, o comprometimento da saúde dos servidores, nos seguintes dizeres: “[...] Necessidade de terapia para lidar com a sobrecarga e a dificuldade de impor limites.” (id6); “[...] Sensação de irritação ao ser cobrada fora do expediente.” (id9); “[...] Precisei começar a usar óculos para telas e às vezes eu sinto também ressecamento.” (id1); “[...] Fico ansioso quando recebo mensagem da chefia pelo *WhatsApp* fora do expediente” (id3); “[...] Expressou que se sente um lixo e inferior quando é demandado fora do horário normal de trabalho” (id6).

Ainda, buscando mais depoimentos no corpus, que não foram capturados na categorização, foram encontrados os seguintes relatos sobre os prejuízos à saúde: “[...] É em relação à saúde mental. Como eu digo, se agrava a partir do estresse.” (id1); “[...] sente ansioso ao ser cobrado fora do expediente” (id.3); “[...] sente incomodada com cobranças fora do expediente, considerando isso um abuso” (id4); “[...] diz que as tecnologias a deixa mais dispersa, pois tem que fazer o trabalho e ver *WhatsApp* e chat.” (id7); “[...] gera em cansaço mental, uma exaustão e não se sente produtiva” (id9).

Há unanimidade entre os entrevistados quanto à ausência de políticas laborais de direito à desconexão, bem como boas práticas como ações educativas; capacitação dos gestores para respeitar o horário de descanso dos servidores; desestimular o uso do *WhatsApp* como ferramenta de trabalho; estimular o uso das ferramentas institucionais para comunicação dentre outras ações.

Portanto, a partir dos depoimentos dos entrevistados, a ausência de políticas formais de desconexão digital impacta negativamente a saúde física e mental dos servidores, restando comprovada a hipótese do presente estudo. Inclusive, como já visto em linhas pretéritas, a União Europeia, por meio das diretrizes da Eurofound elencadas por Weber; Adăscăliței (2023), reconhece que o direito à desconexão é um direito essencial. Iniciativas organizacionais que promovem políticas públicas que ajudam os funcionários a equilibrar a vida pessoal e profissional, são de extrema grandeza para minimizar o estresse (Zheng et al., 2015 apud Bhat, Yousuf, Saba, 2023).

Também foi possível comprovar o objetivo geral: diagnosticar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do TRT6. Os relatos dos participantes destacam sintomas como estresse, fadiga mental, ansiedade, cansaço, exaustão, problemas psicossociais, além de problemas físicos, ressecamento ocular e uso de óculos em razão do uso prolongado das telas. Essas condições são exacerbadas pela constante necessidade de estar conectado e disponível para demandas laborais, especialmente no contexto do trabalho híbrido e remoto, onde as fronteiras entre os espaços profissional e privado se tornaram ainda mais imperceptíveis.

Para Tibaldi e Pessoa (2017), o não respeito ao direito de descanso pode acarretar síndrome de burnout e problemas crônicos de saúde física e mental, corroborando o estudo apresentado.

Ao contrário do que foi diagnosticado nos estudos de Stempel; Biemelt; Dettmers (2022) e Kanwal; Isha (2022), que observaram que não há correlação direta entre a exaustão emocional, a saúde e o bem-estar do empregado com a hiperconectividade, mas os efeitos negativos desta impacta diretamente o equilíbrio trabalho-família, e reflexamente a saúde física e mental do trabalhador, o estudo aqui apresentado, a partir dos relatos dos entrevistados, o excesso de conexão digital, através da disponibilidade estendida, prejudica pontualmente a saúde e bem-estar dos servidores.

O resultado proposto está em consonância com a literatura, nas pesquisas apresentadas por Alegre y Ercoreca, (2020, apud Rojas, 2022), Bhat; Yousuf; Saba (2023) e Ponzilacqua;

Silva (2022), onde afirmam que a constante conectividade pode repercutir na saúde física e mental, exaustão e prejuízo no equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal, de forma direta.

Além disso, a pesquisa confirma outro objetivo do estudo: compreender a percepção dos servidores sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os dados indicam que os trabalhadores reconhecem os impactos negativos da hiperconectividade, mas não percebem suporte institucional adequado para estabelecer limites.

Na ausência de normativas formais, os servidores recorrem a estratégias individuais como forma de colocar limites entre o trabalho e a vida pessoal, como desativação de notificações do *WhatsApp* e não acessar mensagens fora do expediente. Uma entrevistada declarou que “[...] desabilitei o chat do meu celular” (id7), ainda prossegue dizendo que no setor em que trabalha “[...] a gente tem um código de ética entre a gente que a gente evita ao máximo até a ligação. A gente só liga direto assim se for uma coisa muito urgente” (id7). Um outro depoente afirmou que: “[...] tenta não abrir grupos de trabalho no *WhatsApp* após um determinado horário e está evitando acessar mensagens de trabalho logo ao acordar e nas férias arquiva o grupo do *WhatsApp*” (id3).

No entanto, essas medidas são insuficientes para inibir a disponibilidade contínua, ainda mais quando o período que deveria ser dedicado ao descanso está associado à produtividade e ao comprometimento profissional.

Quanto à invasão das atividades profissionais na esfera privada, os entrevistados relataram que: “[...] Impacta na minha relação com a família. Estou ali e daqui a pouco chega uma mensagem, então eu paro o que estou fazendo.” (id1); “[...] As demandas de trabalho impactam minha vida privada, tornando momentos como o almoço em períodos de preocupação com mensagens de trabalho.” (id4); “Eu já acordo e já tem mensagem de trabalho.” (id3); “[...] Se estou na rua e não posso resolver, fico ansiosa para poder voltar para casa e acessar.”(id7); “[...] Minha filha reclama que estou sempre no celular.” (id9).

Também há falas como: “[...] percebe as novas tecnologias como uma extensão de sua jornada de trabalho, levando a uma sensação de estar sempre conectada.” (id4); “[...] Afirma ter dificuldades de estabelecer limites entre a vida privada e a vida profissional.” (id4); “[...] Não consegue trabalhar apenas 8 h, sempre ultrapassa a jornada.” (id8); “[...] Em casa, continua conectada para finalizar processos e demandas.” (id9); “[...] A comunicação é quase 100 por cento pelo *WhatsApp*. Fica ansioso quando recebe mensagem da chefia pelo *WhatsApp* e fora do expediente” (id3).

Esses desafios enfrentados pelos servidores estão relacionados à “telepressão”, quando estão sempre disponíveis para responder, de forma imediata, as mensagens enviadas por meio das TICs (Pfaffinger; Reif; Spieb, 2020). Foi observado nesta pesquisa que os servidores recebem mensagens do gestor e de colegas por meio de grupos de *WhatsApp* criados para fins de comunicação de trabalho. Portanto o *WhatsApp*, apresenta-se como um fator de estresse para os funcionários do TRT6, posto que este permite o prolongamento da jornada de trabalho e a possibilidade de encontrar o servidor a qualquer momento.

Apenas um depoimento foi contrário ao que restou relatado pelos demais entrevistados, dizendo o seguinte: “[...] não percebe que o uso das tecnologias afete sua saúde ou sua vida privada, não recebendo demandas após o expediente.” (id5). Entretanto, essa declaração não representa a realidade da maioria dos entrevistados, como restou evidenciado nas declarações pretéritas.

Portanto, a percepção dos servidores é clara quanto a ter sua vida privada, seu horário de descanso, seu momento de lazer e de estar com a família, prejudicados em razão de mensagens fora do expediente e solicitação para realizar alguma tarefa de trabalho. Quando acionados nos seus momentos de ócio, a média para cumprir uma determinação é de 30 minutos a 1 hora. Teve um entrevistado que disse: “[...] Leva em média de 3 horas a 4 horas para resolver essas demandas urgentes. Recebe de 2 a 3 demandas como urgentes por semana.” (id6).

Os entrevistados declararam que a maioria das demandas que recebem fora da jornada não são imperiosas, que poderiam ser tratadas no horário de trabalho. Essas solicitações com aparência de urgência, quando, na verdade, são assuntos de baixa complexidade e importância, tomam tempo do servidor que, por vezes, precisa ligar o computador ou notebook para verificar a pendência e dar resolutividade, para além de incomodar seu momento de descanso. Quando realmente há um assunto impreterível, todos afirmaram realizar a tarefa, sem queixas, por entenderem que casos urgentes não podem ser adiados. O grande incômodo está associado às solicitações extra jornada sem a devida premência e necessidade.

A média em que os funcionários recebem pedidos fora da jornada de trabalho gira em torno de 3 dias por semana. Este resultado sugere um impacto significativo da sobrecarga de trabalho além do horário formal. Essa frequência significativa pode comprometer o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Outro ponto essencial refere-se à eficácia das medidas atuais do TRT6 para assegurar o direito ao descanso. A pesquisa revela que, apesar da existência de algumas diretrizes sobre bem-estar e qualidade de vida no trabalho, não há uma regulamentação específica sobre

desconexão digital, o que gera insegurança e dificuldades para os servidores estabelecerem limites claros. A ausência de normativas institucionais contribuiu para a criação de uma zona de incerteza, na qual os trabalhadores se sentem pressionados a responder demandas fora do horário de expediente por receio de represálias ou avaliação negativa de desempenho. Nesse sentido, um servidor declarou que: “[...] fica ansioso quando recebe mensagem da chefia pelo *WhatsApp* e fora do expediente., de não responder rápido, de ser visto como aquele [...] que não se pode contar.” (id3).

A ausência de políticas públicas para desconexão digital no TRT6 foi bem detalhada no Subcapítulo 4.1, onde verificou-se a ausência e, portanto, ineficácia de normas ou ações afirmativas que assegurem o descanso dos servidores. Nesse sentido, fica comprovado outro objetivo específico da pesquisa quanto examinar a eficácia das medidas atuais do TRT6 para assegurar o direito ao descanso.

O presente estudo também revela que o trabalho suplementar assistido ou disponibilidade estendida impacta negativamente na produtividade. Uma equipe adoecida não produz eficazmente, além da possibilidade de ocorrer alta incidência de atestados médicos. Como diz Carvalho (2019), um empregado saudável é mais produtivo e assíduo.

Outro objetivo da pesquisa é propor recomendações para a implementação de políticas públicas de desconexão digital no TRT6. Na análise de conteúdo realizada no Capítulo 5, foi possível encontrar dois problemas de ordem pública a serem enfrentados pela instituição: 1) o excesso de conexão e 2) limites entre o trabalho e vida privada, problemas estes que refletem na saúde e no bem estar dos servidores, ante a ausência de políticas públicas de direito à desconexão.

Desta feita, são propostas recomendações específicas, com fundamento na literatura, para, de acordo com a vontade política da instituição, estudar formas de a) colocar limites claros para a conectividade; b) controlar a fiscalização da hiperconectividade; c) promover a cultura da desconexão; d) regulamentar as metas de produtividade; e) integrar ferramentas tecnológicas para desconexão e f) treinar gestores e servidores.

É relevante, ainda, dentre as propostas apresentadas, incluir políticas públicas interseccionais de direito à desconexão alinhadas às necessidades dos altos empregados, das mulheres, dos idosos, dos pobres e dos negros, tratadas nos Subcapítulo 2.15.1.

No próximo Capítulo serão realizadas as considerações finais do presente estudo.

7 Considerações Finais

As mudanças impulsionadas pelas Tecnologias de Informação e Comunicação no local de trabalho, intensificadas pelo cenário da pandemia da Covid-19, revelam desafios consideráveis para a manutenção da saúde dos funcionários públicos. O estudo conduzido demonstra que a hiperconectividade afeta diretamente o bem-estar e a vida privada dos empregados, levando à sobrecarga, ao esgotamento físico e mental e a desafios em definir fronteiras entre a vida profissional e a pessoal.

Nesse contexto, o direito à desconexão digital surge como uma ferramenta crucial para assegurar um ambiente de trabalho mais harmonioso e saudável, tornando-se crucial sua regulamentação como uma política pública no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

O estudo de caso evidencia que a disponibilidade estendida acomete a todos os servidores, em teletrabalho ou não, indicando que há uma carência de ações institucionais que garantam o direito ao desligamento digital. A ausência de diretrizes claras contribui para a perpetuação de uma cultura organizacional que valoriza a disponibilidade contínua dos funcionários, comprometendo sua capacidade de descanso e recuperação.

A pesquisa aponta que a conscientização sobre os impactos da hiperconectividade deve ser ampliada, por meio de campanhas institucionais e treinamentos voltados tanto para servidores quanto para gestores. A mudança de paradigma exige não apenas a criação de normas, mas também a adoção de hábitos institucionais que respeitem e incentivem a desconexão, promovendo o equilíbrio entre as exigências do trabalho e as necessidades individuais dos trabalhadores. O fortalecimento de práticas institucionais, como a limitação do envio de demandas fora do expediente e a adoção de indicadores de bem-estar, podem contribuir significativamente para esse objetivo.

A implementação de políticas institucionais voltadas à desconexão digital se apresenta como um passo fundamental para a promoção de um ambiente de trabalho mais sustentável e alinhado às diretrizes de bem-estar e saúde ocupacional, resguardados na CF/88, como direito fundamental e amparados no princípio da dignidade da pessoa humana.

Além disso, as políticas públicas voltadas ao direito à desconexão estão em sincronia com os princípios da Administração Pública e da ordem econômica, previstos nos Artigos 37 e 170 da CF/88, com fundamento na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como finalidade assegurar a todos a existência digna, nos ditames da justiça social; com o Artigo 225 da CF/88, que reza que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente

equilibrado; com a Agenda 2030, que contempla os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O direito à desconexão digital como política pública que visa a preservação da saúde física e mental do servidor, também está em simetria com a Resolução nº 400 do CNJ, que estabelece que:

Art. 2º Os órgãos do Poder Judiciário devem adotar modelos de gestão organizacional com processos estruturados que promovam a sustentabilidade, com base em ações ambientalmente corretas, economicamente viáveis e socialmente justas e inclusivas, culturalmente diversas e pautadas na integridade, em busca de um desenvolvimento nacional sustentável.

[...]

§ 3º As ações socialmente justas e inclusivas devem fomentar na instituição e em ações externas a adoção de comportamentos que promovam o equilíbrio e o bem-estar no ambiente de trabalho, por meio de atividades voltadas ao cuidado preventivo com a saúde, acessibilidade e inclusão social dos quadros de pessoal e auxiliar.

[...]

Art. 3º Para os fins desta Resolução, consideram-se:

I – ações de sustentabilidade: práticas institucionais que tenham como objetivo a promoção de comportamentos éticos e que contribuam para o desenvolvimento ambiental, social, cultural e econômico, melhorando, simultaneamente, o meio ambiente e a qualidade de vida do quadro de pessoal e auxiliar do Poder Judiciário, da comunidade local e da sociedade como um todo.

[...]

§ 4º A qualidade de vida no ambiente de trabalho deve compreender a valorização, satisfação e inclusão do capital humano das instituições, em ações que estimulem o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assim como a melhoria das condições das instalações físicas e o cuidado preventivo com a saúde, em consonância com o disposto na Resolução CNJ no 207/2015.

O Plano de Logística Sustentável (PLS)⁵⁰, que é desenvolvido e implementado por cada órgão do Poder Judiciário, deve ser composto por: “[...] e) qualidade de vida no ambiente de trabalho; f) sensibilização e capacitação contínua do quadro de pessoal e, no que couber, do quadro auxiliar e, quando for o caso, de outras partes interessadas”. O PLS do TRT6 tem como atribuição do Setor de Gestão Socioambiental “Promover a qualidade de vida no ambiente de trabalho [...]”.⁵¹

O Código de Ética do TRT6 também prevê princípios e valores que preservem a “saúde e a qualidade de vida no trabalho” (Art. 3º, XIII). Dispõe ainda que são direitos dos servidores

⁵⁰ Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/pls_2022_2026_formatado_revisado_e_concluido_v_5.pdf. Acesso em: 2 fev. 2025.

⁵¹ Disponível em:

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/plano_de_logistica_sustentavel_0.pdf. Acesso em: 31 mar. 2025.

do TRT6, além de outros, “I – trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica”.⁵²

Diante do que restou visto na vasta literatura e dos dados documentais e empíricos analisados, apresentam-se algumas recomendações de políticas públicas de direito à desconexão, adaptativas à realidade do TRT6.

Figura 4 - Políticas Laborais de Desconexão Digital

<p>Limites Claros para a Conectividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabelecimento de normas explícitas garantindo que não sejam exigidos contatos fora do horário de expediente, à exceção de casos urgentes. • Regulamentação sobre o tempo máximo de conexão diária com recursos tecnológicos para evitar sobrecarga digital. 	<p>Controle e Fiscalização da Hiperconectividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementação de mecanismos de controle, como a desativação dos sistemas durante férias, licenças médicas e feriados. • Criação de canais de denúncia de demandas excessivas que levem servidores ao adoecimento físico e mental, em razão da hiperconectividade. 	<p>Promoção da Cultura de Desconexão</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campanhas de conscientização sobre a importância do direito à desconexão, direcionadas às autoridades e servidores, incentivando boas práticas no uso das TICs. • Capacitações periódicas sobre gestão do tempo e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. • Adotar normas de saúde e segurança do trabalho sobre desconexão digital.
<p>Regulamentação de Metas de Produtividade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adequação das metas de produtividade ao tempo de trabalho regular, evitando que servidores precisem ultrapassar sua jornada para cumprir exigências. • Previsão de revisões periódicas das metas para assegurar que sejam compatíveis com a carga horária prevista sem necessidade de jornada extra e exposição à hiperconectividade. 	<p>Integração de Ferramentas Tecnológicas para Desconexão</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementação de sistemas que limitem o envio de e-mails e mensagens fora do horário de expediente, com notificações sobre respeito ao direito à desconexão. • Usar o chat corporativo como canal oficial de comunicação, restrito ao horário de trabalho. • Evitar o uso de WhatsApp como prolongamento do ambiente e jornada de trabalho. 	<p>Treinamento de Gestores e Servidores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treinamento dos gestores sobre políticas de desconexão digital e seus benefícios na saúde dos servidores e na produtividade.

Fonte: Elaborado pela autora, 2025, representação do subitem 4.14 do estudo aqui apresentado.

Assim, seguindo o modelo de fluxos múltiplos proposto por Kingdon (1995), para a montagem de uma agenda de políticas públicas, como primeiro fluxo, de início, há dois problemas de ordem pública que não são tratados pelo TRT6: 1) o excesso de conexão e 2) limites entre trabalho e vida privada. O segundo fluxo são recomendações de políticas laborais de direito à desconexão. O terceiro passo é a vontade política para que os dilemas abordados e as ações propostas sejam incorporados à agenda de políticas públicas da Instituição.

⁵² Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra_trt6_n.9-2021_-_assinada.pdf. Acesso em: 31 mar. 2025.

Dessa forma, após a consolidação dos três fluxos — a problemática do excesso de conexão digital e os limites entre trabalho e vida privada; a apresentação de alternativas; e a manifestação de vontade política — abre-se uma janela de oportunidade para a inserção do direito à desconexão digital na agenda de políticas públicas do TRT6.

A pesquisa reforça a necessidade de um debate contínuo sobre o tema, tanto no âmbito acadêmico quanto no institucional. A hiperconectividade e a desconexão digital são desafios contemporâneos que exigem respostas adaptativas e eficazes das políticas públicas, especialmente no setor público, onde a gestão do tempo e do trabalho impacta diretamente na prestação dos serviços à sociedade.

A regulamentação do direito à desconexão digital, aliada a ações institucionais concretas, representa um avanço necessário para assegurar um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e sustentável para os servidores do TRT6 e para o serviço público como um todo.

Identificaram-se desafios para um aprofundamento mais consistente do direito à desconexão digital e de suas interseccionalidades, sobretudo em razão da limitada produção acadêmica sobre o tema. Nesse sentido, o presente estudo apresenta-se como uma base inicial e permanece aberto a investigações futuras que possam ampliar e aprofundar a discussão.

A adoção de políticas públicas voltadas ao direito à desconexão pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região configura-se como um marco humanitário e uma iniciativa de caráter inovador no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Tal medida destaca-se por posicionar o TRT6 como o primeiro tribunal regional — ou até mesmo o primeiro órgão do Judiciário nacional — a regulamentar uma temática de notória relevância e contemporaneidade, antecipando-se, inclusive, à própria consolidação normativa no âmbito da legislação trabalhista.

Referências

- Abeele; M. M. P. V.; *et.al.* Why, how, when, and for whom does digital disconnection work? A process-based framework of digital disconnection, **Communication Theory**, v. 34, n. 1, Fev. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1093/ct/qtad016>. Disponível em: <https://academic.oup.com/ct/article/34/1/3/7595753?login=false>. Acesso em: 1 nov. 2024.
- Alves, T. **Nem home nem office**: Como as mudanças nas organizações convergem para um novo modelo de trabalho com os escritórios do futuro. São Paulo: Editora Gente, 2022.
- Alwis, S. De; Hernvall, P.; Adikaram, A. S. Expectations and Management of Technology-Assisted Supplemental Work: A Managerial Perspective. **South Asian Journal of Human Resources Management**, v. 11, n. 2, p. 333-362, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/23220937231164328>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23220937231164328>. Acesso em: 31 out. 2024.
- Appel-Silva, M.; Argimon, I. I. de L.; Wendt, G. W. Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. **Contextos Clínicos**, v. 4, n. 2, p.88-98, julho-dezembro, 2011. DOI: 10.4013/ctc.2011.42.03. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S198334822011000200003&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 29 de março de 2025.
- Arruda, M. J. C. de V. **A sociedade do cansaço e o direito à desconexão: uma análise do instituto a partir de suas origens europeias e as possibilidades de contribuição para a legislação brasileira**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/52334>. Acesso em: 22 jul. 2023.
- Ashforth, B. E.; Kreiner, G. E.; Fugate, M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. **Academy of Management review**, v. 25, n. 3, p. 472-491, 2000. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2000.3363315>. Acesso em: 20 out. 2024.
- Ashforth, B. **Role transitions in organizational life**: An identity-based perspective. New York: Routledge, 2012.
- Bardin, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2020.
- Barley, S. R.; Meyerson, D. E.; Grodal, S. E-mail as a source and symbol of stress. **Organization science**, v. 22, n. 4, p. 887-906, 2011. Disponível em: <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.1100.0573>. Acesso em: 25 jul. 2024.
- Barros, L. M. R. de.; Barros, M. E. B. de. O problema da análise em pesquisa cartográfica. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 25, n. 2, p. 373–390, maio 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000200010>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/Hs8c7HWZpMkjNX6Z75LkYHq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2024.
- Batista, M.; Domingos, A.; Vieira, B. Políticas públicas: modelos clássicos e 40 anos de produção no Brasil. **BIB - Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, [S. l.], n. 94, 2021. Disponível em:

<https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/179>. Acesso em: 20 nov. 2024.

Bhat, Z. H.; Yousuf, U.; Saba, N. Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. **Cogent Business & Management**, v. 10, n. 2, p.1-21, 2023. DOI:

<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>. Disponível em:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2023.2242160>. Acesso em: 25 jul. 2024.

Boyd, D. M.; Ellison, N. B. Social network sites: Definition, history, and scholarship.

Journal of computer-mediated Communication, v. 13, n. 1, p. 210-230, 2007. DOI:

<https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00393.x>. Disponível em:

<https://academic.oup.com/jcmc/article/13/1/210/4583062>. Acesso em: 29 de março de 2025.

Braga, E. S. Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção à saúde do trabalhador. 2015. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2015. Disponível em:

<http://hdl.handle.net/11449/136054>. Acesso em: 15 nov. 2024.

Brandão, P. de T.; Boumann, G. A.A INSERÇÃO DIGITAL DE QUALIDADE COMO DIREITO FUNDAMENTAL NA ERA DE HIPERCONNECTIVIDADE: O DIREITO A ACESSAR DIREITOS. **Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias**,

Florianópolis, Brasil, v. 7, n. 2, p. 91–112, 2021. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2526-0049/2021.v7i2.8494. Disponível em:

<https://indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/8494>. Acesso em: 28 mar. 2025.

Brasil. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jul. 2024.

Brasil. ATO DECLARATÓRIO DO PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO

NACIONAL Nº 92, DE 2020, que declara encerrada a vigência da Medida Provisória nº 927, em 19 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**: Brasília, 1.7.2020. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Congresso/adc-92-mpv927.htm.

Acesso em: 17 out. 2024.

Brasil. LEI Nº 11.419, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2006. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, 20.12.2006. disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111419.htm)

[2006/2006/lei/111419.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111419.htm)[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111419.htm)

[2006/2006/lei/111419.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111419.htm). Acesso em: 26 de dezembro de 2024.

Brasil. Lei Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**:

Brasília, 14 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 03 jul. 2022.

Brasil. LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**. Brasília, 5.9.2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 17 out. 2024.

Brasil. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2020. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. **Diário Oficial da União**: Brasília, 28.3.2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 17 out. 2024.

Brasil. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, 22.3.2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acessado em: 04/07/2022.

Bridi, M. A.; Bohler, F. R.; Zanoni, A. P.; Braunert, M. B.; Bernardo, K. A. da S.; Maia, F. L.; Freiberger, Z.; Bezerra, G. U. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/343263679_RELATORIO_TECNICO_DA_PESQUISA_O_TRABALHO_REMOTOHOME-OFFICE_NO_CONTEXTO_DA_PANDEMIA_COVID-19_PARTE_I_CURITIBA_2020. Acesso em: 17 out. 2024.

Calcini, R.; Andrade, D. A. de. Home office e os riscos trabalhistas. **Revista Conjur**, 2020. disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/212853/ConJur%20-%20Home%20office%20e%20os%20riscos%20trabalhistas.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 out. 2024.

Cardoso, A. C. M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho. **Revista da UFMG**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62–85, 2016. DOI: 10.35699/2316-770X.2016.2756. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistadaufmg/article/view/2756>. Acesso em: 3 ago. 2024.

Carvalho, J. D. D. F. *et al.* **Algumas considerações em torno do direito à desconexão e da necessidade de regulamentação do mesmo no ordenamento jurídico português**. 2019. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.14/28202>. Acesso em: 22 out. 2024.

Carvalho, J. M. de; Arita, C. H.; Nunes, A. de F. A política de implantação da Internet no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO. Rio de Janeiro, 1999. **Anais eletrônicos...** 1999. Disponível em:

<https://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/5be0d57f5fde664d948d9c2cbc80b619.PDF>. Acesso em: 28 de março de 2025.

Castells, M.; Cardoso, G. **A sociedade em rede: do conhecimento à ação política**. Portugal: Imprensa Nacional – Casa da Moeda, 2005.

Castells, M. **The information age: economy, society and culture**. Volume 1. The rise of the network society. Hoboken, Nova Jersey, EUA: Wiley-Blackwell, 2010.

Chou, C. Y.; Chang, Y. T. Exploring Boundary Violations Among Remote Workers with ICTs. **Journal of Computer Information Systems**, p. 1–14, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1080/08874417.2024.2369884>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/08874417.2024.2369884>. Acesso em: 01 nov. 2024.

Coneglian, T. N. M. **TELETRABALHO HOME-OFFICE: Identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores**. Curitiba: CRV, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - **Justiça em Números 2024**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 30 set. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - Resolução Nº 185, de 18 de dezembro de 2013. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2013/12/resol_gp_185_2013.pdf. Acesso em: 26 dez. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução Nº 400, DE 16 DE JUNHO DE 2021. Dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1235542021061860cc932a97838.pdf>. Acesso em: 3 fev. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução nº 151, DE 29 DE MAIO DE 2015. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Diário Oficial da União: Brasília, 29 de maio de 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/63630>. Acesso em: 03. jul. 2022.

Costa, S. A. Home office e o modelo híbrido de trabalho. **GV-EXECUTIVO**, [S. l.], v. 19, n. 5, p. 51, 2020. DOI: 10.12660/gvexec.v19n5.2020.82686. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/82686>. Acesso em 22 jul. 2022.

Delgado, M. G. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Downs, A. **Uma teoria econômica da democracia**. São Paulo: Edusp [1957(1999)].

Foley, M.; Cooper, R.; Vromen, A.; Lee, T.; Tapsell, A. ‘Everything now, all the time’: the connectivity paradox and gender equality in the legal profession. **New Technology, Work**

and Employment, v.39, n.3, p.362-381, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12300>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12300>. Acesso em: 2 nov. 2024.

Fontana, C. P. A EVOLUÇÃO DO TRABALHO: DA PRÉ-HISTÓRIA ATÉ AO TELETRABALHO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 7, n. 7, p. 1155–1168, 2021. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i7.1759>. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759>. Acesso em: 14 out. 2024.

Fontgalland Filho, G.; Fontgalland, I. L. Avanço Tecnológico: evolução e readaptação do Brasil e do mundo depois do COVID-19. **E-Acadêmica**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. e022333, 2021. DOI: <https://doi.org/10.52076/eacad-v2i3.33>. Disponível em: Disponível em: <https://eacademica.org/eacademica/article/view/33>. Acesso em: 9 out. 2024.

Friess, P. **Digitising the industry-internet of things connecting the physical, digital and virtual worlds**. River Publishers, 2016.

Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Gomes Neto, J. M. W.; Albuquerque, R. B. de; Silva, R. F. da. **Estudos de caso: Manual para a pesquisa empírica qualitativa**. Petrópolis – RJ: Editora Vozes, 2024.

Harff, R. N. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110510>. Acesso em: 30 de março 2025.

Harmon, J.; Duffy, L. Turn off to tune in: Digital disconnection, digital consciousness, and meaningful leisure. **Journal of Leisure Research**, v. 54, n.5, p. 539–559, 2023. <https://doi.org/ez16.periodicos.capes.gov.br/10.1080/00222216.2023.2220699>. Disponível: <https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/00222216.2023.2220699?scroll=top>. Acesso em: 23 out. 2024.

Howlett, M.; Perl, A; Ramesh M. **Política Pública**. Seus ciclos e subsistemas. Uma abordagem integral. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. PNAD 2022. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022/IBGE, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>. Acesso em: 24 out. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work>. Acesso em: 21 out. 2024.

Jewell, C. Global Innovation Index 2021: Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis. WIPO Magazine, 29 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2021/. Acesso em: 27 set. 2024.

Kanwal, N.; Isha, A. S. N. The moderating effects of social media activities on the relationship between effort-reward imbalance and health and wellbeing: A case study of the oil and gas industry in Malaysia. **Frontiers in public health**, v. 10, p. 1-14, 2022. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.805733>. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2022.805733/full>. Acesso em: 25 jul. 2024.

Kietzmann, J. H.; *et al.* Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media. **Business horizons**, v. 54, n. 3, p. 241-251, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.01.005>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681311000061?via%3Dihub>. Acesso em: 29 de mar. 2025.

Kingdon, J. W. Agendas, Alternatives, and Public Policies. 2nd Edition. Harper Collins CollegePublishers. In: Saravia, E.; Ferrarezi, E. **Políticas Públicas – Coletânea Volume 1**. 2 ed, Califórnia: HarperCollins Publishers: World-Leading Book Publisher, [(1995)2007]. p. 219-224.

Knop, M. F. T. Desigualdade digital e desigualdade social no Brasil. 2020. 198 f.. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/11695>. Acesso em: 11 jan. 2025.

Lins, B. F. E. A evolução da Internet: uma perspectiva histórica. **Cadernos Aslegis**, v. 48, p. 11-45, 2013. Disponível em: <https://www.aslegis.org.br/todas-as-edicoes-artigos/106-caderno-aslegis-48>. Acesso em: 28 set. 2024.

Losekann, R. G. C. B.; Mourão, H. C. DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71, 2020. DOI: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>. Disponível em: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A4%3A23183956/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A148015721&crl=c>. Acesso em: 12 out. 2024.

Lowi, T. J.. American Business, Public Policy, Case-Studies, and Political Theory. **World Politics**, v.16, n.4, p. 677–715, 1964. DOI: <https://doi.org/10.2307/2009452>. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/world-politics/article/abs/american-business-public-policy-case-studies-and-political-ory/6621C1B577BB52D00AFBD70F82B94C2D>. Acesso em: 20 nov. 2024.

Souto Maior, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 20 out. 2022.

Mandalozzo, S. S. N.; Campagnoli, A. de F. A mulher trabalhadora em teletrabalho domiciliar: desafios para o exercício do direito a desconexão em tempos de pandemia. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 28-34, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180010>. Acesso em 12 jan. de 2025.

Marcondes, M. M.; Pinheiro, L.; Queiroz, C.; Querino, A. C.; Valverde, D. **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Brasília: Ipea, 2013.

Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=735. Acesso em: 28 de março de 2025.

Mazmanian, M.; Orlikowski, W. J.; Yates, J. The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. **Organization science**, v. 24, n. 5, p. 1291-1600, 2013.

Moreira, B. R. Constantemente cansadas: o direito à desconexão laboral das mulheres na pandemia da Covid-19. 45 f. Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, 2022. Disponível em: <http://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/4249>. Acesso em: 12 jan. 2025.

Neeley, T. **A revolução do trabalho remoto: Um guia para o sucesso de equipes que trabalham de qualquer lugar**. São Paulo: Benvirá, 2021.

Neri, A. L. **Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas**. Campinas: Papirus Editora, 2015.

Passos, E.; Kastrup, V.; Escóssia, L. da. **Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2009.

Paula, C. L. de; Ramos, J. da S.; Pavão, M. I. de O.; Nascimento Filho, O. J. do. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho em tempo de pandemia do Covid-19. **Revista Eletrônica da Escola Judicial da Sexta Região**, v.4, n. 6, p. 154-177, 2024. Disponível em: https://ensino.trt6.jus.br/ej/pluginfile.php/15176/course/section/1831/Revista_EJ_n6_2024.pdf. Acesso em: 20 jul. 2024.

Pereira, D. M.; Silva, G. S. As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como aliadas para o desenvolvimento. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, [S. l.], v. 7, n. 10, p. 151-174, 2010. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/236652502.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

Pfaffinger, K. F.; Reif, J. A.M.; Spieß, E. When and why telepressure and technostress creators impair employee well-being. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, v. 28, n. 2, p. 958-973, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1846376>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10803548.2020.1846376>. Acesso em: 30 de outubro de .10.2024.

Ponzilacqua, M. H. P.; Silva, L. G. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, n. 1, p. 196–221, jan. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/vTD5ZcbfDK8Z73whxrfK7kG/>. Acesso em: 4 ago. 2024.

Prado, G. A. S.; Moura, M. A. de S. R. DA TRANSVERSALIDADE À TRANSDISCIPLINARIDADE: cuidado e trabalho em saúde. **Psicologia em Estudo**, v. 29, p. e55913, 2024. DOI: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v29i0.55913>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/LJ9y6PFcHKHZTWxQVkhXpNb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 out. 2024.

Real, L. F. O. C. **Transmissão sem fio, ondas, campos magnéticos e seus efeitos na saúde humana**. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciência da Computação) - Universidade de São Paulo (USP), São Paulo -SP. 2008.

Renaud, K.; Ramsay, J.; Hair, M. "You've got e-mail!"... shall I deal with it now? Electronic mail from the recipient's perspective. **International Journal of Human-Computer Interaction**, v. 21, n. 3, p. 313-332, 2010. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327590ijhc2103_3. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327590ijhc2103_3. Acesso em: 31 out. 2024.

Rocha, C. T. M. da.; Amador, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152–162, jan. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 dez. 2024

Rocha, V. Da teoria à análise: uma introdução ao uso de entrevistas individuais semiestruturadas na ciência política. **Revista Política Hoje**, v. 30, n. 1, p. 197-251, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/politica hoje/article/view/247229>. Acesso em: 24 de março de 2025.

Rojas, P. de Í. de. Responsabilidad social empresarial en las cooperativas: buenas prácticas en materia de desconexión digital. **CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa**, [S. l.], n. 40, p. 113–156, 2022. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.40.24354. Disponível em: <https://turia.uv.es/index.php/juridicaciriec/article/view/24354>. Acesso em: 29 mar. 2025.

Rolnik, S. **Cartografia sentimental**: transformações contemporâneas do desejo. Ed. 2. Porto Alegre: Sulina, 2016.

Rosenfield, C. L.; Alves, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207–233, 2011. DOI:<https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvy6cp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 dez. 2024.

Santini, C. A. B. Principais Diferenças entre Trabalho Remoto, Trabalho Home Office e Teletrabalho. **Trabalho Remoto, Home Office, Teletrabalho & Legislação: O que você precisa saber."Direitos e Deveres no Trabalho: Tudo Sobre Direitos Trabalhistas e Soluções Jurídicas"**. Bauru – São Paulo, 19, janeiro. 2025. Disponível em: <https://direitodotrabalhoemhomeoffice.blogspot.com/2024/12/conceito-e-diferenca-entre-trabalho.html>. Acesso em: 18 de mai. 2025.

Santos, L. A. dos; Costa, D. H. O novo normal: A evolução do trabalho home-office e híbrido após pico da crise pandêmica SARS-CoV-2. **E-Acadêmica**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. e1632151, 2022. DOI: 10.52076/eacad-v3i2.151. Disponível em: <https://www.eacademica.org/eacademica/article/view/151>. Acesso em: 12 out. 2024.

Sarlet, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

Sarlet, I. W. Direitos Fundamentais a Prestações Sociais e Crise: Algumas Aproximações / Fundamental Rights To Social Benefits And Crisis: Some Remarks. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 459–488, 2015. DOI: <https://doi.org/10.18593/ejll.v16i2.6876>. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/6876>. Acesso em: 28 ago. 2023.

Sarlet, I. W. **Dignidade (da pessoa) Humana e os Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

Scaff, F. F. Reserva do possível, mínimo existencial e direitos humanos. **Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law**, v. 6, p. 31-46, 2006. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/731>. Acesso em: 28 ago. 2023.

Schneider, P. V.; Sugahara, C. R.; Silva, L. H. V. da. Teleworking: the challenge of work in the post-pandemic world. **Periódico Eletrônico Fórum Ambiental da Alta Paulista**, [S. l.], v. 17, n. 1, p.90-105, 2021. DOI: 10.17271/1980082717120212840. Disponível em: https://publicacoes.amigosdanatureza.org.br/index.php/forum_ambiental/article/view/2840. Acesso em: 09 ago. 2023.

Schwab, K. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. E-book (167 p.). ISBN: 978-85-7283-978-5. Disponível: <https://pt.slideshare.net/slideshow/a-quarta-revolucao-industrial-klaus-schwabpdf/258956080>. Acesso em: 24 de março de 2025.

Secchi, L.; Coelho, F. de S.; Pires, V. **Políticas Públicas: conceitos, casos práticos, questões de concursos**. São Paulo, SP: Cengage, 2019.

Silva, G. E. da. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 209, p. 44-55, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709>. Acesso em: 12 out. 2024.

Silva, J. P. de L.; Paraíso, M. A. Cartografia para pesquisar currículos e infâncias em dissidências: Um exercício experimental de invenção. **Acta Scientiarum. Education**, v. 45, n. 1, p. e65889, 2023. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S2178-52012023000100222&script=sci_arttext. Acesso em: 19 out. 2024.

Soares, S. *et al.* From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic. **ILO policy brief WCMS**, v. 765806, 2021.p. 16. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/brief/potential-practice-preliminary-findings-numbers-workers-working-home-during>. Acesso em: 21 out. 2024

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Brasil) - SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do Teletrabalho e Home Office**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 29 de março de 2025.

Stempel, C. R.; Biemelt, J.; Dettmers, J. Never Off Duty–The Role of Supervisors in the Relationship Between Extended Availability, Subordinate Strain, and Job Performance. **MRev Management Revue**, v. 33, n. 1, p. 42-58, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2022-1-42>. Disponível em:

<https://www.imrpress.com/journal/MRev/33/1/10.5771/0935-9915-2022-1-42>. Acesso em: 25 jul. 2024.

Thwaites, T. Technologizing the human condition: hyperconnectivity and control.

Educational Philosophy and Theory, v. 53, n. 4, p. 373-382, 2021. DOI:

<https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1806052>. Disponível em:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131857.2020.1806052>. Acesso em 24 jul. 2024.

Tibaldi, S. D.; Pessoa, C. F. Direito Fundamental ao Lazer: Personalidade e Desconexão do Cidadão-Trabalhador. **Revista Paradigma**, [S. l.], v. 26, n. 2, 2017. Disponível:

<https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/865>. Acesso em: 2 ago. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. **Resolução Administrativa TRT6 nº 03/2022**. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais das unidades de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. DEJT, 24.1.2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT Nº 9/2021, DE 23 DE AGOSTO DE 2021. Dispõe sobre o Código de Ética do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Disponível em

https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/ra_trt6_n.9-2021_-_assinada.pdf.

Acesso em: 3 fev. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. **Resolução Administrativa TRT6 nº 10/2022**. Dispõe sobre as condições especiais de trabalho para fins de tratamento ou de acompanhamento de tratamento de filho(a) ou dependente legal de magistrados(as) e servidores(as), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. DEJT, 9.5.2022.

Turkle, S. **Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other**. New York: Basic Books, 2011.

Vayre, E.; Vonthron, A. M. Identifying work-related internet's uses—at work and outside usual workplaces and hours—and their relationships with work–home interface, work engagement, and problematic internet behavior. **Frontiers in psychology**, v. 10, p. 1-15, 2019. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02118>. Disponível em:

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2019.02118/full>.

Acesso em: 2 nov. 2024.

Verlinden, A.; Baillien, E.; Notelaers, G.; Verbruggen, M. Always on? Development and validation of the Employee Digital Disconnection Scale (EDDS). **Work & Stress**, v. 39, n. 1, p. 83-109, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2364597>. Disponível em:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2024.2364597>. Acesso em: 07 nov.

2024.

Viana, E. M.; Villegas; G. M. L. G. C.; Ferrari, P. Interfaces digitais responsivas e o usuário de terceira idade: a busca na melhora da usabilidade e legibilidade. In: XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, Rio de Janeiro, RJ, 2015. **Anais eletrônicos...** 2015. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2015/resumos/R10-1845-1.pdf>.

Acesso em: 29 de março de 2025.

Weber, T.; Adăscăliței, D. Right to disconnect: Implementation and impact at company level, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. DOI: <https://doi.org/10.2806/430915>. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/2023/direito-desligar-aplicacao-e-impacto-nivel-da-empresa>. Acesso em: 22 out. 2024.

Wellman, B. Physical place and cyberplace: The rise of personalized networking. **International journal of urban and regional research**, v. 25, n. 2, p. 227-252, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-2427.00309>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2427.00309>. Acesso em 24 jul. 2024.

Winter, S. C. PERSPECTIVAS DE INPLEMENTAÇÃO: STATUS E RECONSIDERAÇÃO. In: Peters, B. G.; Pierre, Jon (Orgs.). **Administração Pública**: coletânea. São Paulo: Unesp; Brasília: Enap, 2010, p. 209-228.

WORLD BANK GROUP - Digital Progress and Trends Report 2023. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/b6125358-fb1c-47bb-a6e7-4896b2152904/content#page=4.43>. Acesso em: 11 out. 2024.

WORLD BANK GROUP. Digital Progress and Trends Report 2023. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/publication/digital-progress-and-trends-report>. Acesso em: 27 set. 2024.

Yin, R. K. **Pesquisa Estudo de Caso - Desenho e Métodos**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 1994.

Zinke, J.; Vahle-Hinz, T.; Hoppe, A. A longitudinal study on ICT workload in the extended stressor-detachment model: testing moderated mediation models for extended work availability and workplace telepressure. **Work & Stress**, v. 38, n. 1, p. 73-89, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2239179>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2023.2239179>. Acesso em: 29 de março de 2025.

Zylberstajn, H. A Regulamentação do Regime de Trabalho Híbrido: Lei ou Negociação?. **Boletim Informações Fipe**, n. 499, p. 8-15, 2022. disponível em: <https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif499-8-15.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

Apêndices

Apêndice A

Roteiro da Entrevista

1. Quanto tempo de TRT6?
2. Você ocupa cargo de Analista ou Técnico Judiciário?
3. Exerce qual função?
4. Qual setor você trabalha?
5. Faz trabalho presencial ou remoto? Qual a frequência?
6. Descreva o tempo que você passa conectado em smartphone, computador, e-mails, mensagens por aplicativos e reuniões virtuais em função do trabalho, seja no horário de trabalho ou fora do expediente, mas em função do trabalho.
7. Como as demandas de trabalho através das TICs afetam sua vida privada e sua saúde?
8. Como você percebe as novas tecnologias?
9. Como você se sente ao ser cobrado fora do expediente, como receber mensagens pelo celular, ligações ou e-mail? Isto impacta na sua produtividade?
10. Você pode dizer, em termos percentuais, as demandas recebidas fora do expediente urgentes e não urgentes?
11. Quando demandado fora do expediente qual o prazo médio despendido para resolver a questão?
12. Qual a frequência de você ser demandado fora do expediente durante a semana?
13. Como você coloca limites entre o trabalho e a vida privada?
14. Quais as práticas adotadas pelo TRT6 para diminuir ou impedir demandas fora do expediente? E quais práticas poderiam ser adotadas?

Apêndice B

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Coleta de Dados Virtual



**CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - COLETA DE DADOS VIRTUAL

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa _____, que está sob a responsabilidade da pesquisador(a) _____, residente na _____, telefone para contato _____, e-mail _____, e está sob a orientação do Dr. _____, Telefone: _____ e-mail: _____.

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde em participar desse estudo, pedimos que assinale a opção de “Aceito participar da pesquisa” no final desse termo.

O (a) senhor (a) estará livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

- **Descrição da pesquisa e esclarecimento da participação:** Esta pesquisa está sendo desenvolvida para submissão da dissertação de mestrado ao Departamento de Política Pública da Universidade Federal de Pernambuco. A pesquisa pretende avaliar se os servidores do TRT6 estão em hiperconectividade, ou seja, se estão trabalhando com computadores, notebook, celulares, aplicativos de mensagens instantâneas, e-mails, para além da jornada do trabalho, no seu horário de descanso, o que pode prejudicar a sua saúde física e mental, destacando a importância de uma política de direito à desconexão digital. Para tanto, é necessária a realização de entrevista, semiestruturada, com servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6) para a coleta de informações sobre estresse, ansiedade, cansaço, equilíbrio entre vida profissional e vida privada, periodicidade de demanda fora do expediente, tipos de demandas (urgente e não urgente), tempo gasto para a resolutividade destas demandas. O estudo tem como objetivo avaliar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do

TRT6. A entrevista será realizada em ambiente virtual pela plataforma Google Meet, com duração de 30 min. a 40 min, individualmente, gravada e transcrita, em apenas 01 encontro, garantindo o anonimato das informações. A pesquisadora, por ser também servidora do TRT6, manteve conversa informal com servidores, inclusive com servidores que também estão fazendo o mestrado profissional em Políticas Públicas, sobre o projeto de pesquisa do mestrado, alguns servidores demonstraram interesse no projeto de pesquisa. Não houve nenhum tipo de convite e compromisso prévios. Dos que demonstraram interesse, a pesquisadora convidará para a entrevista servidores com cargos de analistas e técnicos judiciários, até o total de 10 servidores, que compõem a amostra. Não havendo, portanto, necessidade de sorteio, uma vez que serão convidados apenas o total necessário da amostra. O acesso aos cargos e lotação dos servidores serão através de pesquisa no portal da transparência do TRT6, pelo link <https://www.trt6.jus.br/portal/transparencia/membros-e-agentes-publicos>, sendo de acesso livre a qualquer cidadão. O contato para participar da entrevista será, individual, por e-mail funcional, aplicativo de mensagem do Google Drive, via TRT6, telefone ou celular, para marcar o melhor dia e hora para a entrevista. Após, será agendada a entrevista pelo Google Meet, contendo o título da pesquisa, data e hora do encontro. Antes da entrevista, o entrevistado receberá, por e-mail funcional, o TCLEColeta Virtual e o Termo de Confidencialidade e Consentimento para leitura prévia e consentimento, devolvendo o TCLEColeta Virtual devidamente assinado, antes da entrevista, para o e-mail _____. Durante a reunião virtual e antes do início da entrevista, será compartilhado com o entrevistado as perguntas que lhe serão feitas, ocasião em que o entrevistado poderá se recusar a responder alguma(s) pergunta(s) ou declinar da entrevista, revogando os termos concedidos. Na primeira hipótese, seguir-se-á à entrevista sem menção à(s) pergunta(s) rejeitada(s). Na segunda hipótese, será encerrada a reunião, sem realização da entrevista. Tudo ficará registrado na transcrição.

- **RISCOS:** Os riscos atribuídos à coleta de dados através de entrevistas gravadas, transcritas e armazenadas em computadores pode ser a invasão de dados por vírus e hackers. Como forma de evitar que tais riscos aconteçam, além do computador da pesquisadora possuir antivírus, todas as entrevistas serão armazenadas em HD externo, imediatamente após o seu término. Além disso, todas as informações das entrevistas serão apagadas do computador, inclusive da lixeira. Também há o risco do cansaço pelo tempo em tela, constrangimento ou desconforto por responder a assuntos relacionados aos seus hábitos, trabalho e por ser filmada. Por se tratar de uma entrevista anônima e sem qualquer possibilidade de identificação do entrevistado, não há o risco de haver julgamento pelos superiores hierárquicos ou demais colegas. É importante esclarecer, também, que todas as entrevistas serão anônimas e sem qualquer dado que possa identificar o entrevistado. Não haverá divulgação de imagem e voz, e a transcrição utilizada na dissertação não será identificada pelo nome do entrevistado, mas poderá ser utilizado com código ID. A filmagem será excluída após a transcrição, pois apenas esta será usada na pesquisa. O TCLE e Termo de Confidencialidade também serão arquivados em HD externo, sendo excluídos do computador. O tempo de entrevista de 30/40 minutos é o tempo máximo, podendo ser inferior. Caso o entrevistado apresente cansaço durante a entrevista, esta poderá ser interrompida e retomada no dia e horário a ser agendado. Quanto ao constrangimento e desconforto em responder a perguntas relacionadas ao seu modo de vida e trabalho, o entrevistado terá um tempo para ler previamente as perguntas que lhes serão feitas e, caso não concorde, poderá se negar a responder a algumas perguntas ou mesmo não participar da entrevista, quando esta será encerrada de imediato e a filmagem excluída. A filmagem se faz necessária para que o ambiente não se apresente formal, pois muitas vezes a entonação da voz pode ser entendida de forma diversa a pretendida, podendo deixar o entrevistado constrangido. Pretende-se apresentar um ambiente descontraído, sendo a entrevista em forma de conversa para que o entrevistado se sinta à vontade para falar, no seu tempo e modo.
- **BENEFÍCIOS PARA O VOLUNTÁRIO:** Por se tratar de uma pesquisa que apresenta sugestões de políticas públicas de direito à desconexão a serem implementadas pelo TRT6, os benefícios dependerão de a Administração acatar as sugestões e aplicá-las no âmbito do TRT6. Assim, como

depende de uma decisão administrativa, não há como esta pesquisadora garantir a entrega de benefícios, sejam diretos ou indiretos. Caso as sugestões da pesquisa sejam acatadas pelo TRT6, ações de conscientização, cartilhas e normativos tratando do direito à desconexão podem ser adotados e, conseqüentemente, retornando em benefícios para toda a classe de servidores do TRT6. O voluntário estará ajudando nesta conquista.

Esclareço que os participantes dessa pesquisa têm plena liberdade de se recusar a participar do estudo e que esta decisão não acarretará penalização por parte da pesquisadora. Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa (vídeos das entrevistas e as transcrições), ficarão armazenados em HD externo, sob a responsabilidade da pesquisadora, no endereço acima informado, pelo período de mínimo 5 anos após o término da pesquisa. O voluntário ficará com uma cópia do TCLE para, caso deseje, entrar em contato com a pesquisadora pedindo informações ou a exclusão de suas respostas. Para tanto, o voluntário poderá entrar em contato com a pesquisadora através do e-mail _____, solicitando, por escrito, informações ou exclusão de suas respostas, não havendo necessidade de apresentar justificativa. A pesquisadora prestará as informações ou emitirá uma declaração de exclusão dos dados coletados na entrevista, excluindo, permanentemente, da pesquisa e do HD externo. Caso a dissertação já tenha sido publicada, não haverá mais condições de excluir as respostas.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pela pesquisadora, com a oferta de dados de internet para conexão e empréstimo de celular, tablet e computador, devendo ser devolvido à pesquisadora ao final da entrevista. Recomenda-se que o voluntário use *wi-fi* quando da entrevista a fim de não gastar o pacote de dados; que esteja em um ambiente reservado, onde possa responder às perguntas sem a preocupação de ter alguém ouvindo a conversa, para o fim de manter a privacidade, e também em um dia e hora em que possa participar da entrevista despreocupado com intervenções alheias.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, o (a) senhor (a) poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE no endereço: **Avenida da Engenharia s/n – 1º Andar, sala 4 - Cidade Universitária, Recife-PE, CEP: 50740-600, Tel.: (81) 2126.8588 – e-mail: cephumanos.ufpe@ufpe.br.**

(Assinatura da Pesquisadora)

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIO (A)

Eu, _____, CPF _____, abaixo assinado, após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar do estudo **DESCONEXÃO DIGITAL COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, como voluntário(a). Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo(a) pesquisadora sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento para participar da pesquisa.

Aceito Participar da pesquisa

Não aceito participar da pesquisa

Apêndice C

Termo de Confidencialidade

Eu, _____, comprometo-me a manter a confidencialidade com relação a toda documentação e toda informação obtidas nas atividades e pesquisas a serem desenvolvidas na pesquisa _____, coordenado pelo Prof. Dr. _____, vinculado ao Departamento de _____ da _____, ou ainda informações de qualquer pessoa física ou jurídica vinculada de alguma forma a este projeto, concordando em:

- Não divulgar a terceiros a natureza e o conteúdo de qualquer informação que componha ou tenha resultado de atividades técnicas da pesquisa;
- Não permitir a terceiros o manuseio de qualquer documentação que componha ou tenha resultado de atividades da pesquisa;
- Não explorar, em benefício próprio, informações e documentos adquiridos através da participação em atividades da pesquisa;
- Não permitir o uso por outrem de informações e documentos adquiridos através da participação em atividades da pesquisa.

Declaração de Ciência e Consentimento

Declaro ter conhecimento de que as informações e os documentos pertinentes às atividades técnicas da pesquisa somente podem ser acessados por aqueles que assinaram o Termo de Confidencialidade, excetuando-se os casos em que a quebra de confidencialidade é inerente à atividade ou em que a informação e/ou documentação já for de domínio público.

Concordo com a captura da imagem e som na entrevista a ser realizada como coleta de dados da pesquisa informada.

Recife, _____.

Nome:

CPF.:

Apêndice D

Minuta

A dissertação intitulada “Desconexão digital como política pública para preservação da saúde física e mental: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região”, desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), aborda com profundidade os efeitos da hiperconectividade nas rotinas laborais dos servidores públicos da instituição. O trabalho propõe a desconexão digital como uma política pública essencial para garantir o direito ao descanso e à saúde no serviço público contemporâneo.

O estudo parte da hipótese de que a ausência de políticas formais que assegurem o direito à desconexão digital no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6), impacta negativamente a saúde física e mental dos servidores, especialmente após o advento do teletrabalho intensificado pela pandemia da COVID-19. O objetivo geral da pesquisa é diagnosticar o impacto da hiperconectividade nas condições psicofísicas dos trabalhadores, de modo a fundamentar a formulação de políticas institucionais que limitem o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), principalmente fora do expediente laboral.

A presente pesquisa adota uma abordagem metodológica de natureza qualitativa, ancorada no método do estudo de caso, com a utilização da triangulação de fontes e técnicas de pesquisa como estratégia para assegurar a robustez analítica. As técnicas empregadas envolveram a realização de revisão bibliográfica, análise documental e entrevistas semiestruturadas com servidores públicos estatutários vinculados ao TRT6. As entrevistas foram devidamente gravadas, transcritas, anonimizadas e submetidas a um processo de codificação e categorização indutiva, o que possibilitou uma interpretação densa e contextualizada das narrativas produzidas pelos participantes. A composição da amostra buscou contemplar a diversidade demográfica dos respondentes, considerando os diferentes cargos ocupados (analistas e técnicos judiciários), as distintas áreas de atuação (jurisdicional e administrativa) e a variável de gênero, de modo a garantir a heterogeneidade de perspectivas acerca da experiência de conectividade digital no ambiente de trabalho.

Os achados da pesquisa indicam que a hiperconectividade impõe efeitos adversos significativos à saúde dos servidores, manifestando-se por meio de sintomas como estresse, fadiga, exaustão física e mental, problemas oculares, distúrbios do sono e prejuízos nas relações interpessoais e familiares. As narrativas revelam que a cultura organizacional vigente na instituição promove, de forma tácita, a expectativa de disponibilidade contínua por parte dos

trabalhadores, ao mesmo tempo em que carece de normativas institucionais que estabeleçam de maneira clara os limites entre o tempo destinado ao labor e o período reservado ao descanso. Embora haja consenso entre os entrevistados quanto à relevância do direito à desconexão, a inexistência de diretrizes formais específicas contribui para a diluição das fronteiras entre a esfera profissional e a vida privada, ampliando os riscos à saúde e ao bem-estar dos servidores.

As considerações finais deste estudo sustentam a necessidade de incorporação do direito à desconexão digital como diretriz de política pública orientada à promoção da saúde integral, da qualidade de vida dos servidores públicos e da construção de um ambiente de trabalho mais saudável, equitativo e sustentável. Recomenda-se, no âmbito do órgão analisado, a elaboração e implementação de normativas internas que estabeleçam limites claros quanto à disponibilidade digital, bem como o desenvolvimento de campanhas institucionais de sensibilização e de diretrizes que valorizem e resguardecem o tempo livre dos funcionários. A pesquisa enfatiza, ainda, a relevância da formulação de políticas públicas interseccionais, que considerem as especificidades das relações laborais na contemporaneidade, e aponta para a urgência de uma revisão crítica do modelo de gestão pública, de modo a adequá-lo aos desafios impostos pela intensificação do uso das tecnologias digitais na esfera do trabalho.

Esta dissertação representa uma contribuição original para o campo das políticas públicas ao explorar um tema emergente por meio de uma abordagem empiricamente fundamentada e sustentada por um referencial teórico robusto. A análise desenvolvida articula reflexão crítica com aplicabilidade prática, evidenciando seu potencial para subsidiar a atuação de gestores públicos na formulação de estratégias orientadas à humanização das relações laborais e à efetivação do direito fundamental ao descanso, oferecendo subsídios concretos para o aprimoramento das práticas institucionais no setor público.

Os resultados alcançados neste estudo transcendem os limites institucionais do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, apresentando potencial de replicabilidade em outros órgãos da Administração Pública. Além de oferecer subsídios empíricos e teóricos para a formulação de novas investigações sobre a temática, esta pesquisa contribui para o aprofundamento do debate acadêmico e para a reflexão crítica no campo das políticas públicas, especialmente no que tange à formulação de diretrizes que promovam a saúde e o bem-estar no serviço público.

Referência

Paula, Cybelle Lustosa de. **Desconexão digital como política pública para preservação da saúde física e mental**: estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. 2025. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2025.

Anexos
Anexo A
Carta de Anuência concedida pelo TRT6



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
 Cais do Apolo, 739, Bairro do Recife, Recife (PE), CEP: 50.030-902

CARTA DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que aceitaremos a pesquisadora, Cybelle Lustosa de Paula, a desenvolver o seu projeto de pesquisa **DESCONEXÃO DIGITAL COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, que está sob a coordenação/orientação do Prof. Dr. Marcelo de Almeida Medeiros, cujo objetivo é avaliar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do TRT6, com a realização de entrevistas com servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Esta autorização é restrita aos fins especificados, ou seja, realização de entrevistas com servidores(as) do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com o registro que as perguntas a eles(as) direcionadas deverão abranger tão somente o objeto da pesquisa (avaliação do impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do TRT6), e está condicionada ao cumprimento da pesquisadora aos requisitos das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, mantendo-se o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

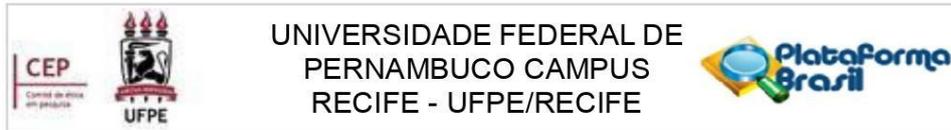
Não haverá, em nenhuma hipótese, coleta e nem utilização de informações pessoais ou sensíveis dos que participarem da entrevista, restringindo-se à captação de opinião, sem identificação.

Antes de iniciar a coleta de dados a pesquisadora deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Local, em ____ / ____ / _____.

Secretário-Geral da Presidência do TRT6

Anexo B Parecer Circunstanciado do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DESCONEXÃO DIGITAL COMO POLÍTICA PÚBLICA PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL: Estudo de caso aplicado aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Pesquisador: CYBELLE LUSTOSA DE PAULA

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 83880924.1.0000.5208

Instituição Proponente: CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.236.142

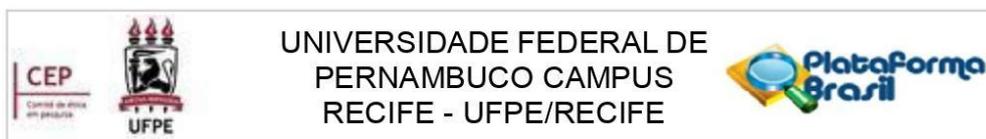
Apresentação do Projeto:

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos 'Apresentação do Projeto', 'Objetivo da pesquisa' e 'Avaliação dos Riscos e Benefícios', entre outros, foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2425437.pdf) e do Projeto Detalhado (projeto.pdf), submetido em 12/11/2024.

Trata-se de projeto de pesquisa vinculado ao Mestrado Profissional em Políticas Públicas, do Deptº de Ciência Política sob a responsabilidade da pesquisadora CYBELLE LUSTOSA DE PAULA, sob orientação do Prof. Marcelo de Almeida. A pesquisa de natureza qualitativa, sob a forma de estudo de caso, tem como espaço o Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região (TRT6) e os servidores do referido órgão como participantes. O objetivo é avaliar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores, destacando a importância de uma política de direito à desconexão digital. A coleta de dados se dará por entrevista individualizada, anônima, gravada e transcrita e a análise de conteúdo será realizada com variáveis dependentes e independentes, através de um sistema de codificação, de forma indutiva. A interpretação dos resultados seguirá os padrões apresentados por temas ou categorias, em comparação com o roteiro de entrevista. A validação se dará pela

Endereço: Av. das Engenhasria, s/n, 1º andar, sala 4 - Prédio do Centro de Ciências da Saúde
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 50.740-600
UF: PE **Município:** RECIFE
Telefone: (81)2126-8588 **Fax:** (81)2126-3163 **E-mail:** cephumanos.ufpe@ufpe.br



Continuação do Parecer: 7.236.142

triangularização das fontes e métodos. Para a análise de conteúdo, propõe-se utilizar o Iramutek ou NVivo.

Objetivo da Pesquisa:

GERAL: Avaliar o impacto da hiperconectividade na saúde física e mental dos servidores do TRT6, destacando a importância de políticas de direito à desconexão digital.

ESPECIFICOS:

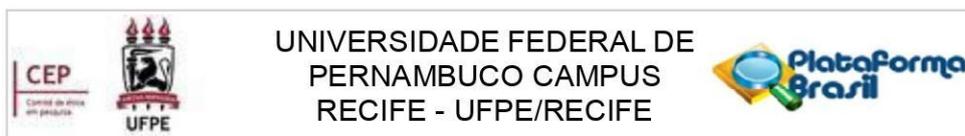
- 1) Realizar um estudo bibliográfico sobre a hiperconectividade e o impacto na saúde física e mental;
- 2) Aplicar entrevista semi-estruturada com os servidores do TRT6;
- 3) Identificar a percepção dos servidores do TRT6 sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional em função da ausência de política de desconectividade digital;
- 4) Examinar a eficácia das medidas adotadas pelo TRT6 para garantir o direito ao descanso de seus servidores;
- 5) Propor recomendações específicas para a implementação de políticas públicas de desconexão digital no âmbito do TRT6, visando melhorar a qualidade de vida dos servidores e promover um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisadora informa que obedecerá aos preceitos éticos da Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, assumindo que os dados coletados ficarão sob a responsabilidade da pesquisadora armazenados em seu endereço residencial, por no mínimo 5 anos. Como riscos e benefícios são assumidos os transcritos a seguir:

RISCOS: Os riscos atribuídos à coleta de dados através de entrevistas gravadas, transcritas e armazenadas em computadores pode ser a invasão de dados por vírus e hackers. Como forma de evitar que tais riscos aconteçam, além do computador da pesquisadora possuir antivírus, todas as entrevistas serão armazenadas em HD externo, imediatamente após o seu término. Além disso, todas as informações das entrevistas serão apagadas do computador, inclusive da lixeira. Também há o risco do cansaço pelo tempo em tela, constrangimento ou desconforto por responder a assuntos relacionados aos seus hábitos, trabalho e por ser filmada. Por se tratar de uma entrevista anônima e sem qualquer possibilidade de identificação do entrevistado, não há o risco de haver julgamento pelos superiores hierárquicos ou demais colegas. É importante esclarecer, também, que todas as entrevistas serão anônimas e sem

Endereço: Av. das Engenhasria, s/n, 1º andar, sala 4 - Prédio do Centro de Ciências da Saúde
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 50.740-600
UF: PE **Município:** RECIFE
Telefone: (81)2126-8588 **Fax:** (81)2126-3163 **E-mail:** cephumanos.ufpe@ufpe.br



Continuação do Parecer: 7.236.142

qualquer dado que possa identificar o entrevistado. Não haverá divulgação de imagem e voz, e a transcrição utilizada na dissertação não será identificada pelo nome do entrevistado, mas poderá ser utilizada com código ID. A filmagem será excluída após a transcrição, pois apenas esta será usada na pesquisa. O TCLE e Termo de Confidencialidade também serão arquivados em HD externo, sendo excluídos do computador. O tempo de entrevista de 30/40 minutos é o tempo máximo, podendo ser inferior. Caso o entrevistado apresente cansaço durante a entrevista, esta poderá ser interrompida e retomada no dia e horário a ser agendado. Quanto ao constrangimento e desconforto em responder a perguntas relacionadas ao seu modo de vida e trabalho, o entrevistado terá um tempo para ler previamente as perguntas que lhes serão feitas e, caso não concorde, poderá se negar a responder a algumas perguntas ou mesmo não participar da entrevista, quando esta será encerrada de imediato e a filmagem excluída. A filmagem se faz necessária para que o ambiente não se apresente formal, pois muitas vezes a entonação da voz pode ser entendida de forma diversa a pretendida, podendo deixar o entrevistado constrangido. Pretende-se apresentar um ambiente descontraído, sendo a entrevista em forma de conversa para que o entrevistado se sinta à vontade para falar, no seu tempo e modo.

BENEFÍCIOS: Por se tratar de uma pesquisa que apresenta sugestões de políticas públicas de direito à desconexão a serem implementadas pelo TRT6, os benefícios dependerão de a Administração acatar as sugestões e aplicá-las no âmbito do TRT6. Assim, como depende de uma decisão administrativa, não há como esta pesquisadora garantir a entrega de benefícios, sejam diretos ou indiretos. Caso as sugestões da pesquisa sejam acatadas pelo TRT6, ações de conscientização, cartilhas e normativos tratando do direito à desconexão podem ser adotados e, conseqüentemente, retornando em benefícios para toda a classe de servidores do TRT6. O voluntário estará ajudando nesta conquista.

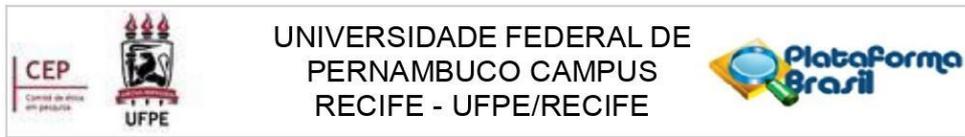
Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto direcionado a trabalhadores onde se espera discutir e sensibilizar sobre a necessidade de políticas de desconexão digital que beneficiem a saúde física e mental dos servidores do TRT. A pertinência do estudo por possibilitar o diálogo e campanhas de conscientização para o controle e disciplina quanto ao uso das TIC, evidenciando o direito de o servidor não ser *“importunado”* por demandas laborais em seu período de descanso.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os documentos de apresentação obrigatória que foram anexados, são os listados a seguir:

Endereço: Av. das Engenhasria, s/n, 1º andar, sala 4 - Prédio do Centro de Ciências da Saúde
Bairro: Cidade Universitária CEP: 50.740-600
UF: PE Município: RECIFE
Telefone: (81)2126-8588 Fax: (81)2126-3163 E-mail: cephumanos.ufpe@ufpe.br



Continuação do Parecer: 7.236.142

1. FOLHA DE ROSTO.
2. PDF DE INFORMAÇÕES BÁSICAS DO PROJETO
3. CARTA DE ANUÊNCIA anexada a anuência da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.
4. TCLE
5. CURRÍCULO LATES Anexados (Pesquisadora e orientador)
5. PROJETO DETALHADO.
6. TERMO DE COMPROMISSO E CONFIDENCIALIDADE.
7. DECLARAÇÃO DE VINCULO
8. INSTRUMENTO de coleta de dados \checkmark não anexado ou pensado ao projeto detalhado.

Recomendações:

Incluir no projeto detalhado os benefícios (como consta no PDF DE INFORMAÇÕES BÁSICAS DO PROJETO) que foram suprimidos e incluídos como "Armazenamento dos dados coletados"

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Protocolo Aprovado

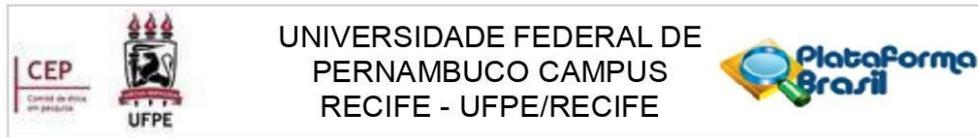
Considerações Finais a critério do CEP:

As exigências foram atendidas e o protocolo está APROVADO, sendo liberado para o início da coleta de dados. Conforme as instruções do Sistema CEP/CONEP, ao término desta pesquisa, o pesquisador tem o dever e a responsabilidade de garantir uma devolutiva acessível e compreensível acerca dos resultados encontrados por meio da coleta de dados a todos os voluntários que participaram deste estudo, uma vez que esses indivíduos têm o direito de tomar conhecimento sobre a aplicabilidade e o desfecho da pesquisa da qual participaram.

Informamos que a aprovação definitiva do projeto só será dada após o envio da NOTIFICAÇÃO COM O RELATÓRIO FINAL da pesquisa. O pesquisador deverá fazer o download do modelo de Relatório Final disponível em www.ufpe.br/cep para enviá-lo via Notificação de Relatório Final, pela Plataforma Brasil. Após apreciação desse relatório, o CEP emitirá novo Parecer Consubstanciado definitivo pelo sistema Plataforma Brasil.

Informamos, ainda, que o (a) pesquisador (a) deve desenvolver a pesquisa conforme delineada neste protocolo aprovado. Eventuais modificações nesta pesquisa devem ser solicitadas através de EMENDA ao projeto, identificando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas.

Endereço: Av. das Engenhasria, s/n, 1º andar, sala 4 - Prédio do Centro de Ciências da Saúde
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 50.740-600
UF: PE **Município:** RECIFE
Telefone: (81)2126-8588 **Fax:** (81)2126-3163 **E-mail:** cephumanos.ufpe@ufpe.br



Continuação do Parecer: 7.236.142

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_2425437.pdf	12/11/2024 09:54:19		Aceito
Outros	Carta_Resposta_assinado.pdf	12/11/2024 09:51:47	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito
Outros	TermodeConfidencialidade_aposParecer.pdf	12/11/2024 09:50:14	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_aposParecer_assinado_assinado.pdf	12/11/2024 09:48:18	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_aposParecer.pdf	09/11/2024 17:19:13	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEColetaVirtual_aposParecer.pdf	09/11/2024 17:18:35	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Marcelo_Medeiros.pdf	10/10/2024 14:01:44	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito
Outros	Carta_de_Anuencia.pdf	27/09/2024 16:35:38	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito
Outros	Declaracao_Vinculo.pdf	27/09/2024 10:36:20	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes.pdf	23/09/2024 21:32:33	CYBELLE LUSTOSA DE PAULA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RECIFE, 20 de Novembro de 2024

Assinado por:
LUCIANO TAVARES MONTENEGRO
 (Coordenador(a))

Endereço: Av. das Engenhasria, s/n, 1º andar, sala 4 - Prédio do Centro de Ciências da Saúde
Bairro: Cidade Universitária **CEP:** 50.740-600
UF: PE **Município:** RECIFE
Telefone: (81)2126-8588 **Fax:** (81)2126-3163 **E-mail:** cephumanos.ufpe@ufpe.br