

**Teletrabalho e estágio: precarização, flexibilidade e desafios biopsicossociais na sociedade contemporânea**

**Bernardo Gomes Barbosa Nogueira**<sup>1</sup>    
Universidade do Vale do Rio Doce (UNIVALE)  
E-mail: bernardo.nogueira@univale.br

**Franco Dani Araújo e Pinto**<sup>2</sup>    
Universidade do Vale do Rio Doce (UNIVALE)  
E-mail: franco.araujo@univale.br

**Letícia Vasconcellos Moreira**<sup>3</sup>    
Universidade do Vale do Rio Doce (UNIVALE)  
E-mail: leticia.vasconcellos@univale.br

**Resumo:** O avanço das tecnologias da informação e da comunicação tem remodelado as dinâmicas laborais, incluindo as relações de estágio. Este artigo visa analisar os efeitos do teletrabalho no estágio, com ênfase nas implicações trabalhistas e biopsicossociais, questionando se o modelo tradicional de teletrabalho é capaz de assegurar proteção aos estagiários frente à precarização e à exploração intensificada pela lógica neoliberal. Para tanto, por meio de uma pesquisa jurídico-descritiva e analítica, utilizando livros, artigos e normas relacionadas ao tema e mobilizando os escritos de Han, Dardot, Laval, Antunes e Bauman, o estudo examina a evolução histórica das responsabilidades no estágio, a influência das tecnologias no processo socioeducacional e os desafios relacionados à saúde mental, à desconexão e à sociabilização enfrentados pelos tele-estagiários. As reflexões apontam para a instrumentalização do teletrabalho em detrimento de seu valor educativo, evidenciando os riscos de precarização e a captura da subjetividade do estagiário. Conclui-se que há uma necessidade urgente de regulamentação que considere as especificidades dessa modalidade de trabalho.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Estágio; Precarização; Neoliberalismo; Saúde Mental.

---

<sup>1</sup> Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais com estágio de Doutoramento na Universidade de Coimbra. Estágio de Pós doutoramento na Faculdade de Direito de Vitória - FDV/ES. Líder do Grupo de Pesquisa/CNPq - Núcleo Interdisciplinar Educação, Saúde e Direitos (NIESD). Atualmente é professor do curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Gestão Integrada do Território da Universidade do Vale do Rio Doce – UNIVALE. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8882-6223>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8970715085414975>. E-mail: bernardo.nogueira@univale.br.

<sup>2</sup> Docente permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão Integrada do Território (PPGGIT) da Universidade Vale do Rio Doce (Univale). Doutor em Ciências Humanas pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Gestão Integrada do Território pela Universidade Vale do Rio Doce (GIT/Univale). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6353244738777051>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6556-9113>. E-mail: franco.araujo@univale.br. Endereço profissional: R. Israel Pinheiro, 2000 - Universitário, Gov. Valadares - MG, 35020-220. Telefone: (33) 9971-2124. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6556-9113>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6353244738777051>. E-mail: franco.araujo@univale.br.

<sup>3</sup> Mestranda em Gestão Integrada do Território na Universidade do Vale do Rio Doce (UNIVALE), bolsista pesquisadora da FAPEMIG. Integrante do NIESD (Núcleo Interdisciplinar de Educação, Saúde e Direitos). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora Campus Avançado de Governador Valadares. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1149387209662464>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1919-1976>. E-mail: leticia.vasconcellos@univale.br. Endereço profissional: R. Israel Pinheiro, 2000 - Universitário, Gov. Valadares - MG, 35020-220. Telefone: (33) 9800-8310. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1919-1976>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1149387209662464>. E-mail: leticia.vasconcellos@univale.br.

## **Remote work and internships: precarization, flexibility, and biopsychosocial challenges in contemporary society**

**Abstract:** The advancement of information and communication technologies has reshaped labor dynamics, including internship relationships. This article aims to analyze the effects of telework on internships, with an emphasis on labor and biopsychosocial implications, questioning whether the traditional telework model is capable of ensuring protection for interns in the face of precarization and intensified exploitation driven by neoliberal logic. To this end, through a legal-descriptive and analytical study, using books, articles, and regulations related to the topic, and drawing on the writings of Han, Dardot, Laval, Antunes, and Bauman, the study examines the historical evolution of responsibilities in internships, the influence of technology on the socio-educational process, and the challenges related to mental health, disconnection, and socialization faced by tele-interns. The reflections point to the instrumentalization of telework to the detriment of its educational value, highlighting the risks of precarization and the capture of the intern's subjectivity. The study concludes that there is an urgent need for regulation that considers the specificities of this mode of work.

**Keywords:** Remote Work; Internship; Precarization; Neoliberalism; Mental Health.

**Sumário:** 1. Introdução; 2. Aspectos de uma relação historicamente triangular: aluno, empresa e escola; 3. Novos contornos do estágio: a ausência da ruptura casa-trabalho e a influência das tecnologias da informação e comunicação (TIC); 3.1. O Novo Ambiente Laboral e a Ausência de Ruptura Casa-Trabalho; 3.2. Os atravessamentos da tecnologia, o neoliberalismo e os impactos ao redor da subjetividade do estagiário; 3.3. Do direito à desconexão, ao ócio e ao lazer; 4. O tele-estágio e a reconfiguração da exploração capitalista; 5. O tele-estágio na sociedade líquida: mobilidade, instabilidade e desintegração social; Conclusão; Referências.

### **1. INTRODUÇÃO**

O *boom* das evoluções tecnológicas e de telecomunicações deu uma nova roupagem às dinâmicas laborais, tornando comum o teletrabalho ou trabalho remoto, no qual trabalhadores exercem suas atividades em casa ou em outros locais. Esse cenário caracteriza a Quarta Revolução Industrial, marcada pela fusão de tecnologias digitais, físicas e biológicas e pela transformação da sociedade, da economia e do indivíduo (Perasso, 2016).

Nas últimas décadas, o avanço das tecnologias de informação e comunicação, aliado à expansão das políticas neoliberais, reconfigura o espaço físico do trabalho e as formas de organização e controle, produzindo experiências de precarização, intensificação do ritmo de produção e captura da subjetividade dos trabalhadores, de modo que o teletrabalho emerge como fenômeno que intensifica a flexibilização das relações laborais e expõe os trabalhadores a novas formas de exploração e desproteção social. Esse escrito busca analisar como essas transformações impactam as relações de estágio no Brasil, questionando se o modelo tradicional

de teletrabalho é capaz de assegurar proteção biopsicossocial aos estagiários frente à intensificação das lógicas de exploração impostas pela economia neoliberal.

A temática em questão reveste-se de importância, uma vez que a possibilidade de teletrabalho para educandos foi autorizada no Brasil no contexto da crise sanitária, mediante a edição das Medidas Provisórias nº 927, 1.046 e 1.108. Com o término da vigência dessas normas, a matéria foi incorporada de modo definitivo ao ordenamento jurídico por meio da inclusão do § 6º ao art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passou a prever expressamente a autorização do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

A permissão do uso dessas modalidades de trabalho nas relações didático-pedagógicas trouxe consigo um problema: a ausência de previsão das especificidades e condições para sua realização em um contexto socioeducacional específico. A partir dessa problemática, emerge a seguinte questão: “O modelo tradicional de teletrabalho é capaz de assegurar proteção biopsicossocial aos tele-estagiários frente à precarização e exploração desmedida e intensificada pela lógica neoliberal?”. As reflexões apontam para a instrumentalização do teletrabalho em detrimento do seu valor educativo, evidenciando os riscos dessa precarização, que conflui para a captura da subjetividade do estagiário.

O objetivo geral do presente trabalho é compreender os efeitos do teletrabalho nas relações de estágio com foco nas implicações para a saúde e a subjetividade do tele-estagiário. A pesquisa, de natureza jurídico-descritiva e analítica, utiliza como método a revisão bibliográfica, pautando-se no uso de normas, documentos, obras e artigos relacionados ao tema

O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro dedica-se à análise das responsabilidades de cada parte envolvida no contrato de estágio, estabelecendo um panorama histórico da relação. O segundo capítulo aprofunda a discussão sobre os novos contornos do estágio, com foco na ruptura entre vida pessoal e profissional e no uso intensivo de tecnologias, bem como a importância do direito à desconexão, ao ócio e ao lazer. Para essa análise, serão mobilizados autores como Byung-Chul Han, Pierre Dardot e Christian Laval. No terceiro capítulo, o objetivo é demonstrar como a lógica capitalista neoliberal busca instrumentalizar o tele-estágio para fins exclusivamente econômicos, em detrimento de seu valor socioeducativo. As análises de Ricardo Antunes são basilares nessa discussão. Por fim, será investigada a precarização das relações de trabalho no contexto do tele-estágio, com base nas reflexões de Zygmunt Bauman sobre a fluidez e liquidez das relações sociais.

## **2. ASPECTOS DE UMA RELAÇÃO HISTORICAMENTE TRIANGULAR: ALUNO, EMPRESA E ESCOLA**

O estágio tem como função reforçar o aprendizado profissional do educando pela experiência prática, sob supervisão de um profissional da área, de modo que, com a interação entre três pólos (aluno, concedente e instituição de ensino), a bagagem teórica vai de encontro a situações concretas do cotidiano, contribuindo para que haja ganho pedagógico para as partes envolvidas (Colombo; Ballão, 2014). Assim, há que se reconhecer a importância do estágio na ruptura da barreira existente entre a teoria e a prática, bem como, na preparação para o mercado de trabalho. O estágio possibilita o desenvolvimento de habilidades e a aquisição de novos conhecimentos, sempre ligado ao processo didático-pedagógico que lhe confere significado.

No Brasil, a regulação do estágio começou a ganhar forma na década de 1940, durante a Era Vargas, momento em que normas legais foram criadas para regulamentar essa modalidade de trabalho e seu valor social e educacional. Dentre essas normas, o Decreto-Lei nº 4.073 estabeleceu a Lei Orgânica do Ensino Industrial, que dispôs no seu art. 48: “consistirá o estágio um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial” (Brasil, 1942).

Em que pese ser o início de uma articulação entre os estabelecimentos de ensino e industrial, o estágio não estava atrelado ao motivo pelo qual foi criado, transmutando-se, por vezes, em uma maneira de se obter mão de obra barata, vinculado aos interesses das empresas. Isso ocorria porque não havia prévia formalização entre a escola e a concedente, considerando esta atividade um trabalho tradicional. Assim, sob o prisma da relação de estágio, algumas empresas encontraram brechas para contornar a legislação trabalhista e evitar as responsabilidades financeiras associadas ao contrato trabalhista (Colombo; Ballão, 2014). Além disso, a ausência de fiscalização efetiva permitia que práticas irregulares continuassem deixando os estagiários em uma posição de vulnerabilidade.

A Lei nº 6.494, promulgada em 7 de dezembro de 1977, foi a primeira a tratar de forma específica e exclusiva o estágio. Composta por 8 artigos, estabelecia no art. 3º que “a realização do estágio dar-se-á mediante um termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino” (Brasil, 1977), destacando o papel fundamental do centro educacional nessa relação. No entanto, essa exigência não era absoluta, pois, conforme o artigo mencionado, os estágios realizados na forma de ação

comunitária estavam isentos da celebração deste termo.

Na atualidade, a Lei nº 11.788 (Lei do Estágio), promulgada em 5 de setembro de 2008, traz uma nova estrutura para o contrato de estágio, introduzindo mudanças significativas em relação à antiga Lei nº 6.494/1977. Segundo Delgado (2020, p. 386), “[...] cabe se enfatizar que o diploma jurídico acentuou ainda mais o necessário caráter educativo desse contrato de trabalho especial não empregatício”. Assim, em relação à responsabilidade dos integrantes do contrato, incrementaram-se exigências de supervisão do labor e da sua execução, tanto pela instituição de ensino como, principalmente, pela concedente de estágio.

Entre essas responsabilidades, os incisos I e II do art. 9º da Lei nº 11.788 (Brasil, 2008a) estabelecem que cabe à parte concedente “celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando” e “oferecer instalações que permitam ao educando desenvolver atividades de aprendizagem social, profissional e cultural”. Além disso, conforme o art. 14 da mesma lei, a parte concedente é responsável por aplicar ao estagiário as normas de saúde e segurança do trabalho.

De forma inovadora, a Lei nº 11.788/2008 consolidou a relação jurídico-educativa trilateral, ao transformar a instituição de ensino de simples interveniente na relação jurídica de estágio em um participante essencial. Conforme o art. 1º, §1º, o estágio, por ser um ato educativo supervisionado, seja ele obrigatório ou não, passa a integrar o projeto pedagógico dos cursos e o itinerário formativo do estudante. Em vista disso, a Lei nº 11.788 determina, nos incisos II e VI do art. 7º, que a instituição de ensino deve “avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando” e “elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos” (Brasil, 2008a).

Diante desse cenário, observa-se que a Lei do Estágio vigente delineia de forma precisa as responsabilidades de cada ente envolvido no contrato de estágio. Em virtude disso, evidencia-se a centralidade da instituição de ensino, que assume um papel ainda mais destacado na elaboração, implementação e fiscalização do estágio. Todavia, a emergência de uma nova modalidade, o tele-estágio, impõe desafios inéditos, sobretudo no tocante à garantia da qualidade da supervisão. A ausência de delimitação nítida entre o espaço doméstico e o profissional, aliada à proteção jurídica da inviolabilidade do domicílio, prejudica a efetividade do acompanhamento e da orientação do estagiário. Esse aspecto será analisado no capítulo subsequente.



### **3. NOVOS CONTORNOS DO ESTÁGIO: A AUSÊNCIA DA RUPTURA CASA-TRABALHO E A INFLUÊNCIA DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC)**

Nos dias atuais, vive-se reflexos de uma crise sanitária que iniciou em 2020 e levou a sociedade a passar por um intenso processo de adaptação às novas formas e tonalidades que a vida no Planeta Terra passou a ter. Nesse contexto, as medidas provisórias se revelaram fundamentais para promover ajustes emergenciais nas relações de trabalho, incluindo os estágios. O teletrabalho, nesse cenário, foi rapidamente adotado como uma alternativa para garantir a formação dos estagiários e a continuidade das atividades.

Como consequência, a relação de trabalho foi drasticamente modificada, saindo de um contexto presencial para um contexto virtual, de teletrabalho ou trabalho remoto. Em que pese a norma tenha sido criada em um contexto emergencial, pôde-se constatar que com a transformação da medida provisória em lei, as mudanças alteraram de uma vez por todas as compreensões acerca das relações de estágio. Em contrapartida, essa inovação legislativa não abordou detalhadamente os novos contornos que o ambiente de trabalho do estagiário passou a ter, impulsionado pela ruptura de casa-trabalho e pelo entrelaçamento profícuo das tecnologias digitais, sequer a Lei do Estágio contempla qualquer previsão expressa sobre teletrabalho, trabalho remoto ou home office.

Segundo Casagrande (2022), a saúde dos teletrabalhadores enfrenta desafios particulares no contexto do home office. A fiscalização de doenças e acidentes laborais revela-se mais complexa, uma vez que, embora recaia sobre o empregador a responsabilidade pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, a efetivação dessas medidas à distância é dificultada. Tal dificuldade decorre do fato de que o ambiente doméstico do trabalhador não se encontra sob a gestão direta da empresa, em razão das garantias constitucionais relativas à privacidade e à inviolabilidade do domicílio.

Nesse sentido, evidencia Karan (2013):

Se o trabalhador está em casa, longe dos tradicionais modelos fordistas industriais, como irá o empregador, ou algum órgão de fiscalização, verificar se o empregado está sofrendo de alguma doença? Como o trabalhador irá “faltar” ou não se conectar ao trabalho algum dia? Poderá estar trabalhando em horário noturno, doente, em ambiente insalubre, em jornadas dilatadas, e não se poderá verificar essas condições, simplesmente por não saber onde esse trabalhador está.

No contexto do tele-estágio, observa-se o surgimento de um regime de compartilhamento de responsabilidades no que tange às normas de segurança do trabalho, bem como ao autogoverno e à autogestão da saúde por parte do estagiário. Nesse sentido, importa salientar que, embora não se possa exigir da parte concedente o fornecimento de equipamentos ou a fiscalização cotidiana das atividades desenvolvidas, o art. 14 da Lei nº 11.788/2008 mantém a obrigatoriedade de aplicação da legislação de saúde e segurança do trabalho ao estagiário. A partir dessa premissa, propõem-se reflexões acerca das implicações desse novo ambiente laboral.

### **3.1. O Novo Ambiente Laboral e a Ausência de Ruptura Casa-Trabalho**

A estrutura operacional do trabalho é influenciada pela grande mudança trazida pela Revolução Industrial, que começou na Inglaterra em meados do século XVIII e foi responsável por mudar por completo as dinâmicas trabalhistas, como por exemplo, o local a ser exercido a atividade econômica. Antes da Revolução Industrial, o trabalho era principalmente artesanal e realizado nas casas dos próprios trabalhadores, o que lhes permitia controlar o ritmo e a quantidade de trabalho. No entanto, com a introdução da produção em massa nas fábricas, essa dinâmica mudou completamente, transformando de forma radical a relação entre os trabalhadores e o trabalho.

A partir de então, ao saírem de suas residências e irem para as empresas, os trabalhadores deixaram de ser responsáveis pelo ritmo e pelo controle da jornada, visto que tais quesitos passaram a ser definidos pelos proprietários dos meios de produção (Casagrande, 2022).

Progressivamente, a sociedade passou a se habituar à ideia de deslocar-se de seu domicílio para o lugar de trabalho, que era bem definido, separado e controlado. Em outras palavras, a sociedade passou a se acostumar com a existência de dois mundos completamente distintos, uma vez que com o término da jornada laboral o trabalhador voltava a sua casa concretizando a ruptura existente entre tais contextos.

Atualmente, as dinâmicas laborais estão se (re)aproximando à ideia de fusão entre o trabalho e a casa. Todavia, conforme retrata Delgado (2020) há o tradicional trabalho no domicílio, que há tempos existe na vida em sociedade, comum a certos segmentos profissionais e artesanais, como costureiras, cerzideiras, trabalhadores no setor de calçados e doceiras, por

exemplo, e, nos dias atuais, há o novo trabalho no domicílio, que surge com base na utilização da informática, dos novos meios de comunicação e dos equipamentos técnicos convergentes.

Nessa nova “linha de produção”, o trabalho fora das dependências do empregador está sendo impulsionado pelo avanço tecnológico, pela crescente digitalização e pelas novas possibilidades criadas pela comunicação global instantânea. Um outro vetor que se propõe a fortalecer essa modalidade é a crise econômica vivenciada nos últimos anos. Isto é, do ponto de vista empresarial o teletrabalho tem sido valorizado, uma vez que a flexibilização laboral, e seus preceitos da autogestão e a autonomia, destacaram-se como estratégias benéficas para a redução dos custos para as empresas.

Para Seixas (2017, p. 141):

[...] sob a ótica empresarial, especialmente em tempos de crise econômica, é bastante custoso manter escritórios com larga escala métrica, pois os gastos ultrapassam a compra ou aluguel do espaço, abrangendo também sua segurança, manutenção, pagamento de tributos etc. Para reduzir esses custos, a flexibilização laboral está em voga.

A intensificação da globalização, aliada à adoção de políticas neoliberais pautadas pela flexibilização das relações laborais, fomentou o surgimento de novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho. Essa configuração, ao suprimir as fronteiras entre o espaço laboral e a esfera privada, acentua a captura da subjetividade dos trabalhadores. Inserida em uma lógica neoliberal, essa dinâmica busca fragilizar as barreiras de proteção socioeducacional, impondo aos tele-estagiários um regime de constante flexibilidade e adaptação às exigências do trabalho, tema que será explorado na sequência.

### **3.2. Os atravessamentos da tecnologia, o neoliberalismo e os impactos ao redor da subjetividade do estagiário**

A partir da década de 1970, a forma de organização das empresas tem passado por significativa mudança devido ao surgimento das novas tecnologias da informação e comunicação, as quais possibilitam aos trabalhadores, que antes desempenhavam suas atividades exclusivamente nas instalações da empresa, realizarem suas tarefas externamente, por meio da ampla utilização de tecnologias inovadoras, como internet, e-mail, áudio e videoconferência (Silva, 2018).

As transformações introduzidas pela era digital no mundo do trabalho abrangem não apenas a organização das empresas e dos processos produtivos, mas também a natureza do trabalho realizado e as formas de sua execução, considerando-se tanto os instrumentos empregados quanto o espaço laboral (Silva, 2018). De acordo com Silva (2018), destaca-se a tendência crescente de estruturas empresariais organizadas de maneira flexível e externalizada, sinalizando uma direção global voltada para a flexibilização das relações de trabalho e para a realização de atividades fora das dependências físicas e do controle direto do empregador. Esse cenário, por sua vez, impulsiona o desenvolvimento de novas modalidades de supervisão à distância e de mecanismos de auto exploração.

A introdução das tecnologias no mundo do trabalho não se limita a alterar os processos produtivos e a organização das empresas. Ela também impacta profundamente a esfera pessoal dos trabalhadores, incluindo os estagiários. Essa fusão entre o mundo físico, digital e biológico, como destacam Ferreira e Santana (2021), redefine não apenas os processos produtivos, mas também o modo de vida das pessoas, incluindo a maneira como se percebem como trabalhadores e percebem o mundo ao redor.

As reflexões de Dardot e Laval (2013) complementam essa visão pois nos mostram como a racionalidade neoliberal se tornou uma nova "razão global" a alcançar cada mais diversas esferas da existência humana. Segundo os autores, o neoliberalismo não seria apenas uma ideologia econômica, mas sim uma racionalidade que estende a mentalidade empresarial e a matematizada de mercado para todas as áreas da vida, transformando profundamente a maneira como os indivíduos se percebem, percebem os indivíduos ao redor, percebem o mundo e organizam suas vidas.

Em outras palavras, esses pensadores franceses argumentam que essa nova razão é capaz de moldar as práticas, os comportamentos e as relações sociais nos termos de uma empresa. Na prática, isso significa que as atividades humanas, sejam elas profissionais, pessoais, educacionais ou sociais, passam a ser dirigidas e avaliadas de acordo com critérios de eficiência, produtividade, competitividade e rentabilidade, que são próprias do mundo dos negócios. Assim, a vida é capturada por uma lógica econômica que transforma os indivíduos em empreendedores de si mesmos, responsáveis por se auto gerenciar e otimizar suas próprias "vidas-empresa".

Os autores nos ensinam que esse processo de economização é sustentado por um conjunto de reformas institucionais, normativas e políticas e incluem a introdução de técnicas de gestão empresarial em serviços públicos, a mercantilização de bens comuns e a privatização

de serviços básicos. Assim, ao "economizar" todos os aspectos da vida, possibilita a captura da subjetividade humana, incentivando uma cosmovisão do indivíduo como um agente autônomo e livre, dentro do parâmetro da flexibilidade, que deve maximizar seu capital humano e se adaptar constantemente às exigências do mercado.

Isto é, o neoliberalismo cria uma nova subjetividade empreendedora que reformula as relações sociais e as instituições de acordo com a lógica do mercado, colonizando a vida cotidiana e impondo uma nova forma de governamentalidade que redefine o que significa ser humano em termos econômicos. Nesse sentido, uma das inclinações da organização do trabalho do mundo contemporâneo, permeado pelos preceitos neoliberais, é a valorização da autodisciplina e da autogestão. Para Costa (2013, p. 2):

[...] o controle do processo de trabalho não mais regulado pela supervisão direta dos atos dos profissionais, mas governado à distância pela regulação da pessoa do profissional e pelo delineamento dos modos apropriados de ser e de conduzir a si mesmo.

Com base no que foi mencionado, fica claro que o avanço tecnológico trouxe de volta a aproximação entre o trabalho e o lar. Só que desta vez, essa proximidade está ligada à autodisciplina e à autogestão, valores cruciais no contexto do teletrabalho e que se relacionam com a ideia da sociedade baseada no desempenho e na produtividade, no sujeito neoliberal empresário de si mesmo. Isso ocorre porque as tecnologias de informação e comunicação, combinadas com a racionalidade neoliberal, têm reconfigurado as experiências laborais, criando uma nova dinâmica de controle sobre os trabalhadores. No contexto do tele-estágio, essas transformações vão além da simples mudança de local de trabalho, ao possibilitarem novas formas de supervisão à distância e de autoexploração.

A presença de ferramentas digitais de monitoramento, muitas vezes invisíveis, permite que os estagiários sejam avaliados em tempo real, e isso intensifica a pressão por produtividade e a lógica de autogestão. Esse cenário de controle algorítmico e vigilância informacional digital redefine o trabalho, que se obscurece em suas próprias regras, tornando mais difícil distinguir entre o tempo destinado ao trabalho e o tempo pessoal. Sob essa perspectiva, a relação de estágio, tradicionalmente caracterizada por uma dimensão formativa e educativa, é transformada em um espaço de autoexploração, em que a subjetividade do estagiário é capturada pela lógica da produtividade constante. Nesse contexto, o tele-estágio deixa de ser um meio de aprendizado para se tornar uma extensão da exploração econômica, mascarando a

precarização por trás do discurso da autonomia e flexibilidade.

A Reforma Trabalhista de 2017 reflete esse sistema normativo posto pela racionalidade neoliberal ao dispensar o controle de jornada para teletrabalhadores, conforme previsto no inciso III do art. 62 da CLT. Sob o mesmo pretexto, a Lei nº 14.442 de 2022 introduziu uma nova exigência e alterou o inciso citado acima, acrescentando aos teletrabalhadores uma nova condicionante e aos empregadores uma nova possibilidade, a dispensa ao controle de jornada àqueles “que prestam serviço por produção ou tarefa” (Brasil, 2022).

A partir da leitura desses artigos, presume-se que, uma vez que as atividades são realizadas fora das instalações do empregador, a esse não importa o controle do número de horas trabalhadas, mas sim o resultado entregue ou as “metas alcançadas”. Quer dizer, por não haver um controle do tempo, há o controle da produtividade, o que eventualmente poderá ser um problema para o estagiário, pois o estabelecimento de um padrão/número mínimo de tarefas a serem executadas ou o estabelecimento de uma meta ser atingida, ocasionalmente, ignora a individualidade de cada um e o seu processo de aprendizagem e, por vezes, não considera a capacidade produtiva individual, mas apenas uma estimativa indiscriminada.

Nesses tempos, não podemos mais analisar as transformações do trabalho com base apenas no modelo industrial. A nova realidade exige que consideremos um conjunto mais amplo de qualificações que se estendem para o campo das relações didático-pedagógicas.

Sob a ótica da produtividade e do desempenho, o filósofo sul-coreano Han (2015) nos diz que a sociedade contemporânea é caracterizada por um excesso de demandas, estímulos e estresse que acabam por levar os indivíduos ao esgotamento físico e mental. Nessa perspectiva, a sociedade atual se baseia na produtividade e no consumo, o que exige uma constante adaptação e flexibilidade das pessoas e as submete a uma pressão constante para produzir, consumir e se adaptar, que acaba por gerar uma sensação de cansaço crônico. Além disso, aduz que já habita naturalmente no inconsciente social o desejo de maximizar a produção, de racionalizá-la.

Nas palavras de Han (2015, p. 14):

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos da obediência”, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos.

Han sustenta que sob a perspectiva patológica, o começo do século XXI não é definido nem como bacteriológico e nem viral, mas sim neuronal, tendo em vista que as enfermidades

fundamentais deste século são doenças neuronais como a depressão, o Transtorno de Déficit de Atenção com Síndrome de Hiperatividade (TDAH), o Transtorno de Personalidade Limítrofe (TPL) ou a Síndrome de Burnout (SB), sendo estas doenças determinantes da paisagem patológica do começo do século XXI; o que pode ser visualizado no enfraquecimento da subjetividade de cada indivíduo. Além disso, diz o autor (2018, p. 16) que “a Síndrome de Burnout (SB) não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida”.

A modalidade de teletrabalho, ao isolar os trabalhadores e aumentar a pressão por resultados, coloca em xeque a saúde mental. A invisibilidade das cargas psicológicas, agravada pela impossibilidade de compartilhar sentimentos com colegas, dificulta o reconhecimento e o tratamento adequado de problemas como ansiedade e depressão.

Não há como ignorar que a ótica pura do desempenho, autodisciplina e da produção por serviço ou tarefa está dissociada do processo didático-pedagógico que dá significado à existência da relação de estágio. Isso porque, durante o estágio, o objetivo principal não é a autogestão, a eficiência e a produção, mas sim a oportunidade ideal de adquirir experiência, desenvolver habilidades específicas de cada área de atuação e familiarizar-se com o ambiente de trabalho. Além disso, é essencial compreender que o estágio é um período de aprendizado, no qual permite-se o cometimento de erros, compreendendo-se que eles fazem parte do processo de aprendizado e do próprio desenvolvimento profissional.

Considerando as transformações nas relações de trabalho, o direito de se desconectar do trabalho e dos meios de comunicação emerge como uma necessidade crucial para os teletrabalhadores, especialmente para os estagiários. Essa prerrogativa, que antes era apenas uma possibilidade, deve ser reconhecida como um direito fundamental para garantir a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que será abordado no tópico a seguir.

### **3.3. Do direito à desconexão, ao ócio e ao lazer**

Nos dias de hoje, o uso de tecnologias se tornou tão essencial na vida das pessoas que os dispositivos eletrônicos se tornaram partes essenciais, transformando-se, metaforicamente, em uma extensão do corpo físico, devido às suas múltiplas atribuições e funcionalidades. Assim, quando as responsabilidades profissionais também são incorporadas aos smartphones e computadores pessoais, surge a necessidade de criação de mecanismos que permitam a desconexão e estabeleçam limites para um uso consciente do tempo, a fim de evitar a

sobreposição entre vida pessoal e profissional e proporcionar uma vida offline.

Segundo Ferreira e Santana (2021), o desafio de separar o trabalho da vida pessoal — incluindo o espaço de descanso, intimidade e privacidade — intensificou-se devido à rápida e brusca adaptação ao teletrabalho, que muitas vezes ocorre no próprio ambiente residencial do trabalhador em razão do necessário isolamento que a crise sanitária do Covid-19 impôs. Além disso, essa situação é agravada pelo uso constante de aplicativos em smartphones, e-mails e outras formas de comunicação contínua exigidas pelo empregador, o que acaba por imergir o trabalhador em uma rotina intrincada às ferramentas de tarefa do ambiente profissional. Para as autoras, a solução para esse desafio é o chamado direito à desconexão, que consiste no direito de se desligar da tecnologia e, consequentemente, do trabalho, visando a um verdadeiro descanso contínuo e eficaz.

Nas palavras das autoras:

O reconhecimento do direito à desconexão traz à baila a preocupação com as condições de trabalho, não apenas acerca da duração da jornada laboral, como também com o meio ambiente do trabalho, constituindo um verdadeiro desdobramento do direito fundamental à saúde (Ferreira; Santana, 2021, p. 180).

Silva e Takeshita (2022) trazem contribuições a esse respeito ao associarem o direito à desconexão do trabalho aos direitos da personalidade do trabalhador, que são inalienáveis e irrenunciáveis. Argumentam que o direito à desconexão vai além de limitar tarefas e cobranças excessivas que impedem o trabalhador de se desligar das questões da empresa. Esse direito também está relacionado à proteção da intimidade, saúde, lazer, integridade física e à limitação razoável da jornada de trabalho.

Para tanto, segundo as autoras, a fim de assegurar o direito à desconexão, é crucial observar a delicada linha que separa as cobranças adequadas das excessivas, que ultrapassam os limites normais. Essas cobranças em excesso podem resultar em uma jornada de trabalho prolongada e tornar a desconexão inviável, como por exemplo, quando um trabalhador continua disponível e responde a e-mails ou mensagens digitais do empregador após o expediente. Nessa situação, torna-se desafiador separar o trabalho da vida pessoal quando ele é realizado em casa. Mesmo durante os períodos de descanso, devido à ausência de uma mudança de ambiente, do fim do expediente pré-determinado, da falta do controle de jornada e do excesso de cobranças, é comum que o trabalhador remoto permaneça conectado ao trabalho, ainda que mentalmente às metas que precisa atingir.

Em face a esses tempos em que o desempenho e produtividade prevalecem sobre o tempo livre e sobre o direito à desconexão, não é possível se esquecer que o valor socioeducacional do estágio está vinculado à promoção da dignidade humana. Essa, por sua vez, depende da provisão de subsídios para que o estagiário possa alcançar objetivos pessoais, profissionais, exercer sua cidadania e utilizar do trabalho também como meio de emancipação, educação e, por conseguinte, autodesenvolvimento. Longe da regulamentação adequada, o teletrabalho ainda necessita de parâmetros legislativos claros que definam limites para a produção ou a quantidade de tarefas, garantindo assim que os tele-estagiários possam desfrutar de períodos de descanso e desconexão do trabalho, e não que a empresa vista-se do teletrabalho em prol da acumulação de capital, como será explorado a seguir.

#### **4. O TELE-ESTÁGIO E A RECONFIGURAÇÃO DA EXPLORAÇÃO CAPITALISTA**

Raízes históricas e sociológicas relacionam o trabalho à construção da sociedade brasileira, seja entre minas, fábricas e indústrias ou entre lavouras de café e cana de açúcar nos grandes latifúndios. A Constituição Federal de 1988, ao consagrar o valor social do trabalho, reconhece essa importância e a coloca como um dos pilares do paradigma do Estado Democrático de Direito. Isto significa que o trabalho, além de ser um meio de subsistência, é um fator de inclusão social e um elemento essencial para a realização pessoal. Desde tempos imemoriais, o trabalho e seu exercício são partes integrantes da existência humana.

Por outro lado, apesar de a Constituição Federal reconhecer o trabalho como um valor social, a Lei da Reforma Trabalhista (Lei no 13.467/17), ao tornar mais flexíveis as relações de trabalho e não estabelecer regulamentações específicas para o teletrabalho, reforçou os princípios do capitalismo neoliberal. Tal tendência, tal como estudado por Dardot e Laval (2013), submete os direitos trabalhistas cada vez mais aos ditames do mercado, já que propõe que o trabalho, agora sob a forma de teletrabalho, seja subordinado unicamente à lógica de mercado. Isso representa uma estratégia para aumentar continuamente a extração de mais-valia, agravando a precarização do trabalho e impedindo que ele seja efetivamente vivido como um valor social.

O que impõe, como nos diz o sociólogo do trabalho Antunes (1995) é a valorização do capital e do valor de troca, em consonância com a precarização cada vez maior da “classe que vive do trabalho”, expressão cunhada pelo autor. Em seu entendimento, no universo da

sociabilidade capitalista, a finalidade é a criação de valores de troca e a minimização do valor de uso das coisas para a integralização do processo de valorização do capital.

Antunes (1995) então propõe a superação do trabalho abstrato, que gera um valor econômico abstrato manifestado como valor de troca, e a transição para uma sociedade emancipada. Essa mudança supõe a redução da jornada de trabalho e a ampliação do tempo livre e, concomitantemente, supõe uma transformação radical do trabalho estranhado, (des)realizador e (des)efetivador da atividade humana, em um trabalho que seja fonte e base para a emancipação do sujeito.

Ao se considerar o tele-estágio no contexto da globalização e da comunicação instantânea, torna-se evidente a crescente negligência tanto dos direitos quanto do próprio sentido socioeducacional do trabalho. A racionalidade neoliberal passa a tratar o tele-estagiário como um objeto — ou, mais precisamente, como uma mera mercadoria — desconsiderando sua relevância para a construção de identidade e para o processo de aprendizagem dos estudantes.

A partir da compreensão de que o teletrabalho não só precariza, mas também modifica as relações de poder e autonomia no contexto do estágio, podemos vislumbrar como esses jovens estão sendo inseridos no cenário de transformações e crises do mundo do trabalho, em uma posição de maior vulnerabilidade no contexto das mudanças instantâneas da era digital e neoliberal, que reordenam cartografias do poder do mais local ao mais global.

Por exemplo, em busca de experiência e desenvolvimento profissional, um jovem estagiário de Tecnologia da Informação (TI) é frequentemente tratado por grandes multinacionais do setor como “mão de obra barata” e descartável, transformando uma potencial oportunidade de aprendizado em uma relação marcada pela exploração.

Nesse contexto, o tele-estagiário vivencia sensação de isolamento e de não pertencimento, além de ter que lidar com a ausência de previsão para o fornecimento obrigatório dos instrumentos de trabalho — mesa, cadeira ergonômica, computador, teclado e mouse — com a transferência dos custos para a parte hipossuficiente da relação. Soma-se a isso a falta de parâmetros para o controle de saúde e segurança no ambiente doméstico, a inexistência de diretrizes que orientem a separação entre casa e trabalho, com limites pouco claros entre vida profissional e pessoal, bem como a pressão por produtividade sem limites pré-estabelecidos, o cumprimento rígido de metas e a consequente sobrecarga.

A conjuntura atual que é proposta a esses estagiários promete autonomia e liberdade de tempo e lugar, mas esconde que eles são submetidos a novas formas de controle, na forma digital (virtual) que, embora não explícitas, são extremamente eficazes em monitorar seu

desempenho e produtividade (Han, 2018). A lógica da autogestão e do empreendedorismo de si, promovida pelo neoliberalismo, coloca os estagiários em uma posição de constante auto avaliação e auto supervisão, e isso mascara a perda de controle sobre seu próprio tempo e ritmo de trabalho.

Nesta nova realidade, as linhas que separavam a vida pessoal da profissional se tornaram mais tênues, e a promessa de flexibilidade mascara uma vulnerabilidade essencial. As estruturas de poder se afastam das supervisões tradicionais presenciais para um controle baseado em algoritmos com o uso de softwares de inteligência artificial, em que a subjetividade do estagiário é capturada e utilizada para aumentar a produtividade.

Ao expor os estudantes à lógica corporativa de produtividade, autogestão e alto desempenho, vê-se a incidência de altos níveis de estresse e ansiedade nesses jovens, em prejuízo à sua saúde física e mental, além de limitar suas chances de interação social. Essa reconfiguração do teletrabalho evidencia como as transformações tecnológicas e econômicas moldam novas formas de exploração e, ao mesmo tempo, "abafam" as possibilidades de resistência e emancipação. Por essa razão, no contexto das crises contemporâneas do trabalho, o tele-estágio apresenta-se como um espaço de desregulação e exploração, onde as mudanças nas relações de poder reproduzem e ampliam a precarização, afetando a experiência dos jovens trabalhadores e seu processo de formação profissional.

Apesar de todo exposto, o teletrabalho tem sido reverenciado pela suposta liberdade e flexibilidade. Nesse sentido, a metáfora dos "tempos líquidos e fluidos" de Bauman (2011) é útil para compreender essa nova fase da pós-modernidade, marcada pela instabilidade, flexibilidade, precariedade e pela dificuldade de estabelecer laços e relações duradouras, inclusive no mundo do trabalho, o que será trabalhado a seguir.

## **5. O TELE-ESTÁGIO NA SOCIEDADE LÍQUIDA: MOBILIDADE, INSTABILIDADE E DESINTEGRAÇÃO SOCIAL**

Como mencionado anteriormente, o teletrabalho pressupõe que suas atividades sejam realizadas fora das instalações do empregador, podendo ser executadas de qualquer lugar. Assim, na era pós-moderna, o ambiente de trabalho não pode ser diretamente controlado pela empresa, pois geralmente ocorre no domicílio do empregado, protegido pelo princípio constitucional da inviolabilidade (Brasil, 1988). Nesse sentido, é importante destacar a

desterritorialização do teletrabalho que, caracterizado pela mobilidade, se desvincula do território do empregador e ultrapassa seu controle sobre o espaço físico e observável. Nesse contexto, a desterritorialização emerge como uma nova característica do trabalho, marcada pela mobilidade e pela transcendência do controle espacial do empregador, agora “trabalhador nômade”.

Ao contrário de pensar sobre uma desterritorialização, Haesbaert (2018) nos influencia a pensar em uma reterritorialização via ciberespaço, que retrata a vivência da multiterritorialidade do indivíduo pós-moderno. Isto é, o indivíduo pós-moderno não se desterritorializa, mas sim vivencia múltiplos territórios que se sobrepõem concomitantemente. Em relação ao estagiário, diz-se que o estudante vivencia o território da concedente de estágio e de seu domicílio simultaneamente, ao seu nível e ao nível da empresa, através da conectividade e da dimensão virtual. Para Haesbaert (2018), esse espaço contínuo sucumbe à descontinuidade, à fragmentação e à compressão espaço-temporal, que permite a comunicação instantânea.

Nesse contingente, pensando em todas possibilidades criadas pela flexibilização geográfica, atrelada à globalização e aos avanços dos meios telemáticos de comunicação, ao eliminar as barreiras físicas e promover a fluidez das relações, Bauman (2011) nos oferece a metáfora dos tempos líquidos e fluidos para capturar a essência desta nova fase na história da pós-modernidade.

O sociólogo polonês introduziu o conceito de modernidade líquida para descrever a sociedade contemporânea, marcada por uma intensa fluidez, instabilidade, descontinuidade e incerteza. Em oposição à modernidade sólida, caracterizada por estruturas sociais, instituições e valores estáveis, a modernidade líquida é como um líquido: moldável, adaptável, mas também frágil e sujeito a constantes transformações.

A metáfora do líquido é utilizada para enfatizar a fluidez e a instabilidade da sociedade contemporânea pois, como um líquido, ela se adapta facilmente a novas formas e se molda às circunstâncias, mas também pode evaporar ou se dispersar rapidamente. Essa fluidez constante gera uma sensação de insegurança e incerteza, assim como faz com que as pessoas se sintam como se estivessem flutuando em um mar sem âncora.

A sociedade líquida a qual o autor se refere em relação ao trabalho marca a era da flexibilização e das normas de flexibilização, em suas palavras (2011, p. 139), “Flexibilidade é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho global, augura um fim do ‘emprego como o conhecemos’”. Embora a flexibilidade no teletrabalho seja posta como vantagem, a

suposta liberdade pregada é ilusória, considerando que o teletrabalhador continua sujeito aos prazos, às metas e às condições que lhe são impostas, sendo incapaz de tomar decisões por si só.

As características da sociedade líquida se manifestam no teletrabalho quando as relações laborais se desvinculam do espaço físico da empresa, tornando-se mais fluidas, flexíveis, dinâmicas e desterritorializadas. Contudo, essa fluidez pode intensificar a precarização do teletrabalhador, pois a liquidez resulta em um cenário de precarização do ambiente de trabalho, bem como de incerteza e insegurança nos aspectos social e laboral, evidenciada por contratos de teletrabalho mais curtos e instáveis, em detrimento, por exemplo, do princípio da continuidade da relação de emprego.

Além disso, a socialização no teletrabalho também é afetada, o que pode resultar na desintegração do tecido social. O isolamento do teletrabalhador em seu domicílio prejudica a formação de vínculos sociais e a quebra das barreiras de individualidade, desengajando-o, inclusive, das formas de mobilização e organização política. Nas palavras de Bauman (2011, p. 141) “Em termos mais gerais, significa uma população dócil, incapaz ou não-desejosa de oferecer resistência organizada a qualquer decisão que o capital venha a tomar”.

Em relação à socialização, o próprio material didático do teletrabalho do TST (2020, p. 12) destaca que “no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir; assim, se o contato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode gerar uma sensação de isolamento e de falta de pertencimento”. Conforme Casagrande (2022, p. 10), o ambiente de trabalho fora da residência do trabalhador “[...] também promoveu a sociabilidade no ambiente laboral e a criação de vínculos interpessoais decorrentes do compartilhamento das relações de trabalho, sendo fundamental para a solidariedade sindical”. Portanto, a perda de socialização, além de aumentar os riscos psicossociais associados ao isolamento, pode comprometer os laços de solidariedade e alteridade, que são essenciais para a construção de resistência coletiva entre os trabalhadores, o que se alinha ao que Bauman nos ensina.

A ausência de sociabilidade e o incentivo à individualidade, como apontam Dardot e Laval (2013), são pilares do neoliberalismo. Esse sistema fragiliza os sujeitos sociais, uma vez que a competição individualista, intensificada pelo desemprego e pela precarização das relações de trabalho, torna a ação coletiva mais difícil. A extensão da lógica empresarial a todos os âmbitos da vida social, inclusive às relações interpessoais, acirra ainda mais essa dinâmica. Portanto, aqui realiza-se a benesse do teletrabalho para o capital: a captura da subjetividade do

trabalhador e a fragilização dos laços sociais.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho tem se tornado uma modalidade cada vez mais proeminente nas últimas décadas, sendo impulsionado pelas transformações tecnológicas e pelas exigências de um mercado de trabalho cada vez mais flexível e desregulado. A expansão do teletrabalho para estagiários, que inicialmente surgiu como uma medida emergencial durante a crise sanitária, consolidou-se como uma prática permanente, revelando a insuficiência de regulamentações específicas que protejam o educando nesse novo contexto laboral.

Este estudo demonstrou que, embora o tele-estágio ofereça a promessa de flexibilidade e autonomia, na prática, ele se traduz em uma forma de exploração que intensifica a precarização das relações de trabalho e desafia os direitos fundamentais à saúde, à desconexão e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. As tecnologias digitais, ao criarem novas formas de controle e vigilância, modificam profundamente a dinâmica de poder entre empresas e estagiários, capturando a subjetividade dos jovens trabalhadores e subordinando seu processo formativo à lógica de mercado.

Nesse cenário, fica claro o cenário de desregulamentação dos direitos do trabalho e a necessidade de uma normatização que considere as especificidades do teletrabalho no estágio, garantindo que a formação profissional não seja comprometida pela lógica neoliberal que prioriza a produtividade em detrimento do aprendizado. Além disso, é crucial refletir sobre os impactos biopsicossociais dessas mudanças, que afetam a saúde mental e física dos estagiários, e reconhecer que, para além da flexibilização, há um risco de aprofundamento das desigualdades sociais e da vulnerabilidade no mundo do trabalho contemporâneo.

Conclui-se, portanto, que o modelo do tele-estágio representa um microcosmo das crises e transformações contemporâneas do trabalho, exigindo um novo olhar sobre as políticas de proteção ao estagiário e uma reavaliação das formas de inserção dos jovens no mercado de trabalho. A construção de uma experiência de estágio que assegure a dignidade e a saúde dos educandos, e que não se limite à lógica de exploração, é um desafio da sociedade contemporânea, marcada por crises que redefinem constantemente os sentidos e os valores do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Tradução de Plínio Dentzien. 1<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda., 2011.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constitucional/constitucional.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucional/constitucional.htm)>. Acesso em: 21 abr. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942*. Lei orgânica do ensino industrial. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASÍLIA. *Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977*. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. *Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Brasília: 2008a. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis nº 6.019 e 8.036, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CASAGRANDE, Beatriz Cramer. *Direito à Desconexão e Saúde Mental dos Trabalhadores em Home Office no Contexto da Pandemia do Coronavírus no Brasil*. 2022. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. *Educar em Revista*, Curitiba, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, RJ, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: Obra revista e atualizada. LTr Editora, 2020.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. A quarta revolução industrial e o direito à desconexão do trabalhador em tempos de pandemia. *Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS*, [S. l.], v. 16, n. 1, 2021.

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. *Home office*: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. *Rev. Direito Econ. Socioambiental*, Curitiba, PR, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018.

HAESBAERT, Rogério. *Viver no limite*: território e multi/tranterritorialidade em tempos de insegurança e contenção. Editora Bertrand Brasil, 2018.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço*. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 2015.

HAN, Byung-Chul. Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Editora Ayiné, 2018.

KARAN, Rafael. Do direito à desconexão ao dano existencial no teletrabalho. O excesso de horas extras destinadas ao trabalho. *Fórum Trabalhista e da Saúde*, 10 nov. 2013. Disponível em: <<http://rafaelkaran.blogspot.com/2013/11/do-direito-desconexao-ao-dano.html>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

OLIVEIRA, Jorge Rubem Folena de. O direito como meio de controle social ou como instrumento de mudança social? *Revista de informação legislativa*, v. 34, n. 136, p. 377–381, out./dez., 1997.

PERASSO, Valeria. O que é a 4<sup>a</sup> revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas. *BBC News Brasil*, 22 out. 2016. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>>. Acesso em: 27 mai. 2023.

SEIXAS, Fernanda Caribé. Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho*, Bahia, Salvador, v. 6, n. 8, p. 141-156, jan. 2017.

SILVA, Guilherme Elias 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, 25 out. 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007.

SILVA, Leda Maria Messias da; TAKESHITA, Letícia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. *Revista de Direito Sanitário*, [S. l.], v. 22, n. 2, p. e0013, 2022.

TST. *Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver. Material Educativo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho*, [S. l.]: 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em: 27 mai. 2023.

Recebido em: 23.05.2025

Aprovado em: 11.01.2026

Última versão dos autores: 25.11.2025

#### **Informações adicionais e declarações do autor (Integridade Científica)**

**Declaração de conflito de interesses:** os autores confirmam que não há conflitos de interesses na condução desta pesquisa e na redação deste artigo. **Declaração de autoria:** todos e somente os pesquisadores que cumprem os requisitos de autoria deste artigo são listados como autores; todos os coautores são totalmente responsáveis por este trabalho em sua totalidade. **Declaração de originalidade:** os autores garantiram que o texto aqui publicado não foi publicado anteriormente em nenhum outro recurso e que futuras republicações somente ocorrerão com a indicação expressa da referência desta publicação original; também atestam que não há plágio de terceiros ou autoplágio.

**Como citar (ABNT Brasil):** NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; PINTO, Franco Dani Araújo e; MOREIRA, Letícia Vasconcellos. Teletrabalho e estágio: precarização, flexibilidade e desafios biopsicossociais na sociedade contemporânea. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, Rio Grande, v. 35, n. 2, p. 225-246, 2025. DOI: 10.63595/juris.v35i2.19254.



Os artigos publicados na Revista Juris estão licenciados sob a Licença [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)